

IF Metalls framtidsdiskussion inför kongressen 2011

Vår organisation och starkt medlemskap

Förord

IF Metalls kongress den 17–20 juni 2011 kommer att ha tre fokusområden:

- Vårt samhälle och solidariteten
- Våra arbetsplatser och utvecklingen av hållbara arbeten
- Vår organisation och starkt medlemskap

Som underlag för medlemsdiskussionen inför kongressen har tre arbetsgrupper på uppdrag av förbundsstyrelsen tagit fram rapporter på dessa tre teman. Rapporterna beskriver inte alla aspekter inom områdena, men tar upp några viktiga frågeställningar. För att stimulera diskussionen ytterligare finns också flera öppna frågor i anslutning till texterna.

Syftet med rapporterna är att bredda diskussionerna inom förbundet och bädda för en bred principriktad debatt inför och under kongressen.

Rapporterna kan under hösten 2010 användas som diskussionsunderlag vid olika träffar och sammankomster i avdelningar, på klubbar och arbetsplatser. De är också ett underlag för avdelningar och medlemmar att skriva motioner kring.

Utifrån motioner, åsikter och idéer från de lokala diskussionerna samt de tre rapporternas slutsatser kom-

mer förbundsstyrelsen att forma ett förslag till framtida handlingslinjer. Dessa handlingslinjer kommer att debatteras och beslutas på kongressen.

I rapporten *Vår organisation och starkt medlemskap* behandlas frågeställningar kring vår organisations idé och utmaningar för framtiden. Här diskuteras vilka utvecklingsbehov vi ser av vårt förbund på lokal och central nivå. Medlemsnyttan, facklig utbildning, förbundets samverkan med andra samt principer för avdelningarnas framtida struktur och uppgifter är några andra inslag.

Stockholm i juni 2010

Arbetsgrupperna för IF Metalls framtidsdiskussion

Erica Sjölander, huvudsekreterare

Innehållsförteckning

Stärk medlemsvärdet	6
Utmaningar skapar nya möjligheter	10
Alla ska få frågan	11
Framtida eldsjälar	14
Att bilda opinion för våra frågor	16
Tankesmedjor – ett sätt att opinionsbilda	17
Fokus på utvecklingsfrågor inom förbundet	19
Några tänkbara utvecklingsområden	19
Utvecklingskompetens	22
Effektivisera för att frigöra resurser	23
Facklig kunskap – ett maktverktyg	25
Den centrala utbildningen	27
Validering av facklig utbildning och kompetens	28
Samverkan med andra	31
LO:s framtida roll	32
Vårt förhållande till politiken	33
Utgångspunkter för en ändrad avdelnings- struktur	36
IF Metalls framtida avdelningar	37
Hur påverkas servicen till medlemmar och förtroendevalda?	39
Hur ser det ut i andra förbund?	41
Hur kan vi diskutera vidare?	42

Förbundets demokratiska besluts- organisation	44
Fastställande av de årliga verksamhets- berättelserna	44

Stärk medlemsvärdet

IF Metall ska, enligt våra stadgar, tillvarata medlemmarnas gemensamma intresse och styrka för att skapa bästa möjliga villkor i arbetslivet och i samhället. Förbundet bygger sin verksamhet på medlemmarnas delaktighet, behov och önskemål. Det uppdraget sammanfattas ofta med att vi vill skapa och stärka medlemsvärdet.

Genom historien har fackföreningar runt om i världen strävat efter att förbättra medlemmarnas villkor. Detta har skett genom en kollektiv styrka av ett samlat agerande, vilket lett till breda lösningar som rör löner, allmänna anställningsvillkor, arbetsmiljöfrågor och andra arbetsvillkorsfrågor – värden som har skapats och som berör alla medlemmar.

På senare tid – ibland som en följd av drivkrafter som verkar för ökad individualisering – har den enskilde medlemmens nyttoperspektiv alltmer ställts i centrum. Frågan som allt oftare ställs om vad medlemmen får ut av sin medlemsavgift uttrycker detta klart och tydligt. I våra svar hänvisar vi ofta både till vad kollektiva lösningar ger i medlemsnytta och till de individriktade förmånerna som följer av medlemskapet i IF Metall. Vi betonar också behovet av vår fackliga motkraft mot kapitalets makt. Hur medlemsavgiften i denna jämförelse då ska vägas mot medlemsvärdet är inte så enkelt att beräkna.

Ett sätt att diskutera medlemskapets värde skulle enklast vara att utgå från vad medlemmen betalar för sitt medlemskap. Medlemsavgiften i LO-förbunden är högre än i förbund inom TCO och SACO. Det som motiverar denna skillnad är att vi som LO-förbund har mer omfattande och därmed mer kostnadskrävande fackliga aktiviteter och medlemskontakter på arbetsplatser och i avdelningar. Vi har ett bredare samhällsengagemang och en mer resurskrävande utbildning för medlemmar både med och utan uppdrag. Vi har också inom IF Metall en bra lokal facklig närvaro som vi vill fortsätta att värna om.

Att sänka avgiften enbart i syfte att konkurrera med andra förbund är därför inte en offensiv åtgärd, utan leder bara till minskat engagemang hos medlemmar och därmed minskat inflytande för facket. Detta leder i sin tur till successivt sämre arbets- och anställningsvillkor för medlemmarna.

Ett annat sätt att möta kravet på ökat medlemsvärde för den enskilde medlemmen är att, vid sidan om en stark lokal facklig närvaro, motivera medlemsavgiften med andra förmåner som medlemskapet medför. De flesta förbund, inklusive IF Metall, informerar på olika sätt om vad medlemskapet ger i förmåner både av kollektivt slag och i form av värde för den enskilde medlemmen, exempelvis olika former av försäkringar.

Vi kan också lägga tyngdpunkten på de renodlat fackliga och politiska värdena i medlemskapet. Det ställer då krav på att vi med våra fackliga insatser tydligt kan visa vad vi åstadkommer som fackförbund och hur vi kan utveckla det fackliga innehållet i medlemskapet på ett sådant sätt att medlemmarna ser avgiften som rimlig i förhållande till vad vi åstadkommer. Det handlar till exempel om att öka kontakterna mellan medlemmar och vårt förbund i olika frågor och på alla nivåer.

En annan diskussion om medlemsvärdet är att många medlemmar verkar ha svårt att – utan ordentliga förklaringar om risken för underbudspolitik – förstå varför även icke-medlemmar på arbetsplatsen ska få del av vårt arbete med att förbättra avtalsvillkor och löner. Denna form av diskussion talar ytterligare för att den enskildes konkret upplevda medlemsvärde kan behöva ökas vid sidan om de kollektiva insatser som görs på arbetsplatserna.

En förutsättningslös inventering behöver göras av vad som görs i dag och vad som kan göras för att stärka medlemsvärdet i framtiden. I detta sammanhang finns det anledning att även visa på behovet av samarbete med andra aktörer, både inom LO och utanför, för att stärka medlemsvärdet. Samtidigt behöver vi också arbeta med olika kostnadseffektiva utvecklingsåtgärder som ökar vår fackliga effektivitet.

Vilka vägar kan och bör vi gå för att öka det fackliga värdet av medlemskapet?

Är det rimligt att utgå från att – utöver det värde som kollektivavtalet ger – det ekonomiska värdet av ett medlemskap i IF Metall i framtiden kommer att spela en allt större roll för viljan att bli eller att stanna kvar som medlem?

Utmaningar skapar nya möjligheter

Även om IF Metall är ett ungt förbund har vi en lång facklig historia. Genom åren har förutsättningarna för att genomföra det fackliga uppdraget naturligtvis skiftat kraftigt. I dag handlar det till exempel om globaliseringen som innebär fördelar i form av ökad handel och rörlighet, men också medför ett allt hårdare konkurrenstryck på vårt land och på vår industri, vilket bland annat bidrar till högre arbetstakt och/eller utflyttning av industrijobb. Effektivare och smartare sätt att arbeta samt satsning på innovation och ökade kunskaper kommer att bli nödvändiga fackliga motdrag.

Ekonomiska begränsningar i samhället leder till omfördelning av välfärdinsatserna. Vissa förmåner kommer att tas bort medan andra kanske tillkommer, troligen genom ökad avgiftsfinansiering. Dessutom ökar marknadsens tryck inom välfärdssektorn genom olika slag av privatisering. Den politik som förts under de senaste åren har kraftigt och ensidigt gynnat dem som har det gott ställt och är vid god hälsa.

I en snabbt föränderlig värld ändras förutsättningarna och villkoren för vårt fackliga arbete. Vi ska inte låta oss överväldigas av alla signaler om nya förutsättningar som skickas ut, men till och med under den relativt korta tiden mellan förbundets kongresser sker verkligt grundläggande förändringar.

Vårt engagemang i IF Metall och insikten om vår gemensamma styrka är trots många olika utmaningar obruten. Vårt arbete för att skapa ett mer rättvist, jämlikt och jämställt samhälle fortsätter. Men för att klara framtidens utmaningar behöver vi förhålla oss till den förändrade omvärld som vi ser.

En kontinuerlig omvärldsanalys kan underlätta vår orientering och behöver därför göras inom vår organisation. Denna bör kunna leda till fortlöpande strategiska rekommendationer för det fackliga agerandet på olika nivåer.

Alla ska få frågan

Ska vi klara av att fortsätta att upprätthålla den svenska modellen, med stort ansvar för arbetsmarknadens parter att reglera viktiga anställningsvillkorsfrågor, så krävs att organisationsgraden är hög både bland anställda och bland arbetsgivare. Ett fortsatt starkt fokus på att organisera är den enskilt viktigaste strategiska fackliga frågan för framtiden.

Vår fackliga organisations idé är att vi är till för dem som vi kan och ska organisera. Basen för vårt organisationsarbete är arbetsplatserna inom industrin. Eftersom antalet anställda i industrin långsiktigt minskar, och har så gjort de senaste 25 åren, så skärps vårt fokus på den fackliga organiseringen.

Organisationsgraden totalt i Sverige var 71 procent 2009. Inom industrin har organisationsgraden sedan 2007 legat stilla på 81 procent för arbetare och runt 75 procent för tjänstemän. Tittar vi bara på vår egen förbundsstatistik så har IF Metall en organisationsgrad på omkring 85 procent. Tittar vi på andelen arbetsplatser inom IF Metall som har kollektivavtal och klubbar så stärks bilden av fackets styrka ytterligare.

En förutsättning för att bibehålla ett starkt förbund är fortsatt fokus på att rekrytera nya medlemmar. Redan i dag görs bra insatser som innebär att förbundet på alla nivåer fortlöpande gör en stor del av det som behövs. Därmed hålls organisationsgraden uppe inom vårt område.

Vi kan dock göra mer genom att till exempel få igång klubbar där det saknas i dag. Sådana åtgärder har stor effekt på organisationsgraden. Detta illustreras av att organisationsgraden inom förbundet på arbetsplatser där det finns klubb är nästan 92 procent. Där det saknas klubb är organisationsgraden betydligt lägre, 72 procent.

Men frågan om att organisera rymmer också många andra problem. Trenden på den svenska arbetsmarknaden visar att organisationsgraden över tiden sjunker i Sverige. Särskilt tydligt är detta i den privata sektorn utanför industrin vilket gäller både arbetare och – i något mindre utsträckning – tjänstemän.

Organisationsgraden för unga på hela arbetsmarknaden, dvs. de mellan 16 och 24 år, är i dag 35 procent vilket är en kraftig minskning från 1990-talets nivå på över 60 procent. Det finns många förklaringar till denna utveckling, men en viktig slutsats är att en låg organisationsgrad i andra fackförbund på sikt också försvagar IF Metall. Därför kan det finnas skäl att fundera över om medlemsvärkning i än högre grad ska vara gemensam mellan de olika LO-förbunden.

En annan utmaning är frågan om bevakningen av företag som utvecklar sin tidigare verksamhet inom vårt verksamhetsområde i nya former och inriktningar samt av nya företag som kommer in i industrin. Bemanningsföretagens låga organisationsgrad är ett exempel på problem som då uppstår. Hur vi än ser på bemanningföretagen så har medlemmarna inom dessa företag samma rättigheter och skyldigheter som andra medlemmar.

Att uppnå en hög organisering bland dessa anställda är en strategisk fråga för förbundet eftersom bemanningföretagen kommer att vara en bestående del på arbetsmarknaden. Här behöver vi fortsätta att diskutera hur våra klubbar ska agera när bemanningföretag anlitas och vilket ansvar klubben har för medlemmar som jobbar som inhyrda.

Andra utmaningar handlar om hur konkurrerande fackliga organisationer agerar inom våra verksamhetsområden. Att medlemmar får mer utvecklade arbets-

uppgifter, och därmed får mer tjänstemannaliknande arbeten, ska inte automatiskt innebära att vi släpper den fackliga bevakningen för dem, inte heller att vi utan ordentlig utredning skriver över dem till Unionen.

Hur kan vi bli ännu bättre på att organisera nya medlemmar? Hur kan vi till exempel göra mer för att starta klubbar där det saknas i dag?

På vilket sätt kan och bör vi bidra till att andra förbund förbättrar sin organisationsgrad?

Framtida eldsjäl

Med den breda medlemsutbildning som förbundet bedriver finns det ett stort antal medlemmar som är väl fackligt insatta. I vår levande folkrörelse ska medlemmarna uppleva och ha inflytande i förbundet och på sin arbetsplats.

Utvecklingen för facket framställs i dag som ett val mellan å ena sidan förbättrade kollektiva framgångar och å andra sidan en ökad satsning på den enskilde medlemmens behov. Inom tjänstemannafacken diskuteras alltmer satsningar på den enskilde medlemmen, till exempel vilket medlemsvärde man får ut i egenskap av chef eller annan specialist. Frågan är vad som leder till mest medlemsvärde, dvs. var vårt fackliga kunnande inom IF Metall bäst kommer till sin rätt för medlem-

marna. Medlemmarna har, som fria engagerade individer i en folkrörelse, i det perspektivet ett ansvar för i vilken riktning det fackliga agerandet ska utvecklas.

Samma ansvar vilar på de förtroendevalda vars dagliga fackliga arbete vägleds av möjligheterna att uppnå goda villkor för medlemmarna. Men det räcker inte som motivation. Det är också av stor betydelse att ledarskapet i vårt förbund ger de förtroendevalda direkt stöd och uppmuntran. Osjälviskt arbete i det tysta motsäger inte det angelägna i att uppmuntra och framhålla fackliga insatser eftersom de också är drivkrafter som vi alla berörs av och behöver.

Eftersom antalet medlemmar på grund av strukturförändringar minskar i förbundet påverkas också våra gemensamma resurser. Denna utveckling kan tvinga oss till inskränkningar i omfattningen av vår verksamhet och aktualiserar därmed frågan om vilka områden vi behöver prioritera.

Klimat- och miljöfrågorna med deras betydelse för vår välfärd och även frågan om industrins konkurrenskraft kan exemplifiera svårigheterna med att göra en sådan prioritering. Det kan också handla om vårt engagemang för till exempel fackligt socialt arbete, kulturfrågor, diskrimineringsfrågor och internationella frågor. Listan över angelägna samhällsfrågor kan göras hur lång som helst och med många och goda argument för varför frågan ska hanteras direkt av oss som facklig organisation.

Vårt engagemang och samhällsintresse är det som driver oss. Vad är det då som sätter gränsen för detta engagemang och för våra möjligheter? Finns det frågor som vi kan lämna åt andra att utföra? Vilka frågor behöver vi släppa helt för att kunna koncentrera oss på vårt grundläggande uppdrag med medlemsfrågorna i centrum? En diskussion om dessa frågor behöver påbörjas inom förbundet. Svaren ska ge vägledning för vår framtida avvägning av resurser.

Sett ur medlemsperspektivet, vilka är de viktigaste åtaganden vi tydligare ska prioritera?

Att bilda opinion för våra frågor

En fråga som utmanar oss är hur IF Metall ska kunna behålla sin starka ställning som opinionsbildare i det svenska samhället. Detta trots minskande förbundsstorlek och en över tiden sysselsättningsmässigt – men inte i ekonomisk betydelse – minskande industri.

Traditionella fackliga medel, som konflikter och demonstrationer, har över tiden allt mer kommit att ersättas av kravet på att presentera välformulerade argument och att betona värdet av ömsesidigt samarbete.

Industrins och industriarbetarnas roll och betydelse i det svenska samhället är en viktig omvärldsfaktor, som

ständigt kräver vår uppmärksamhet. Det handlar om att skärpa alla våra argument ytterligare samt att öka och systematiskt upprätthålla kontakterna med dem i vår omvärld som har erfarenheter och kunskaper som vi behöver.

Forskningen inom bland annat arbetslivs-, arbetsorganisations- och arbetsmiljöområdet är av mycket stor betydelse för vårt fackliga arbete. De kunskaper som skapas där behöver föras in i vår verksamhet på ett systematiskt sätt. Detta kan till exempel ske genom att vi skapar en referensgrupp inom förbundet med extern forskarmedverkan. Ökat samarbete med andra fackliga organisationer är ytterligare en väg, liksom samarbetet inom Facken inom industrin.

Tankesmedjor – ett sätt att opinionsbilda

Tankesmedjor brukar beskrivas som fristående och oberoende forsknings- och opinionsbildande organisationer. I Sverige är den mest resursstarka tankesmedjan Stiftelsen Fritt Näringsliv med bifirmorna Timbro AB, Näringslivets Medieinstitut AB och City-universitetet Service AB.

Tankesmedjan Ratio är en forskningsinriktad förening med eget förlag och får sin grundfinansiering av Svenskt Näringsliv. Arenagruppen är ett motsatt exempel – en tankesmedja med en radikal och progressiv inriktning.

En granskning av svenska tankesmedjor som nyligen genomförts visar på en mycket stor obalans mellan å ena sidan nyliberala, liberala och högerorienterade tankesmedjor och å andra sidan sociala, miljö- och vänsterorienterade motsvarigheter. Företagssektorn och dess organisationer satsar hundratals miljoner varje år.

Hela sju av tio smedjor hör hemma i den moderata eller liberala intressesfären, vilket är ett allvarligt problem. Opinionsbildning, särskilt kring industrins och industriarbetarnas betydelse för det svenska samhället, är ett arbete som förbundet ständigt har framför sig. Ett inslag i ett sådant arbete kan vara att engagera sig mer i existerande tankesmedjor eller att ta initiativ till en sådan där dessa perspektiv kan få utrymme.

Borde IF Metall satsa en del av sina resurser på den typ av opinionsbildning som tankesmedjor i linje med förbundets värderingar bedriver?

Fokus på utvecklingsfrågor inom förbundet

En organisation måste utvecklas i takt med omvärlden. Det positiva med omvärldsförändringarna är att när nya krav uppstår inom vårt verksamhetsområde betyder det också nya möjligheter. Det kräver förstås att vi förmår att se positivt på förändringar. För att kunna göra det krävs öppenhet för nya former och kunskaper för att möta det nya samt att vi har engagemang och resurser för sådant arbete.

Några tänkbara utvecklingsområden

Vad är det då som förändras i vår fackliga omgivning och som påverkar vårt inre arbete och hur möter vi dessa krav?

På många områden finns det starka ambitioner på förändring inom förbundet. Jämställdhet och ungdomsfrågor är exempel på områden där kraven är högt ställda på att uppnå förändringar.

Tittar vi på hur antalet fackliga uppdrag fördelar sig bland män och kvinnor som i dag är förtroendevalda så finner vi att fördelningen är proportionellt sett ganska likartad. Däremot är relationen förtroendevalda kvinnor i förhållande till andelen kvinnliga medlemmar inte 100-procentig utan har legat på cirka 80 procent under en följd av år. När det gäller den åldersmässiga fördelningen av medlemmar och förtroendevalda är överensstämmelsen ganska stor i de flesta ålderslägen, men det brister i representationen i förhållande till medlemmar under 30 år.

Ett annat utvecklingsområde är att se närmare på våra former för fackliga möten och hur dessa fungerar för våra yngre medlemmar. Många yngre deltar sällan eller aldrig i klubbmöten och liknande. Orsaken ligger inte i fackligt ointresse, men de många gånger strikta mötesformerna fungerar inte i dessa medlemmars ögon. Därmed får dessa också en bristande delaktighet i det fackliga arbetet. En möjlighet ligger då i att ta reda på medlemmarnas åsikter och uppfattningar på annat sätt, till exempel via internet och sociala medier.

Ett annat område kan handla om att öka andelen yngre som har förtroendeuppdrag. Hur tar man upp frågan med de yngre medlemmarna om att ta på sig ett fackligt uppdrag? Behöver uppdraget formuleras om för att passa förutsättningarna bättre? Kan vi ge ytterligare stöd, inte bara utbildningsmässigt utan också i form av mentorskap och liknande?

Inom förbundet satsar vi medel på att utbilda våra förtroendevalda i frågor om exempelvis avtal eller arbetsmiljö. Vi satsar också medel på att utbilda i att utveckla vår egen organisation, där vi strävar efter att utveckla och att hantera ledarskaps- och verksamhetsfrågor. Här behöver vi diskutera hur viktigt vi tycker detta utvecklingsarbete är. Hur blir denna insats konkret? Var redovisas vunna erfarenheter och hur kommunicerar vi kunskaper och erfarenheter vidare i organisationen?

En fråga vi kan ställa oss är hur kunniga vi är i att hantera kompetensfrågor inom förbundet. Är det arbetsgivaren som ska sköta kompetensfrågorna med oss i facket som pådrivande, eller ska vi vara väl insatta i frågor som rör kompetensförsörjning, utbildningsplanering, lärande på arbetsplatsen etc.? I så fall krävs ett mer omfattande utvecklingsarbete hos oss själva för att arbetsgivaren ska få möta en väl insatt motpart i dessa frågor.

Inom Kommunal utbildas förändringsledare inom jämställdhet och etnisk mångfald, ett projekt som de själva beskriver som framgångsrikt. Men förändringsarbete behöver inte stanna vid dessa frågor. Förändringsledare inom IF Metall skulle kunna ta på sig olika frågor som organisationen betraktar som viktiga utvecklingsfrågor.

Vilka är de viktigaste utvecklingsfrågorna att arbeta med inom de närmaste 3-4 åren?

Har vi tid och resurser att genom egenutvecklad kompetens bli pådrivande i olika frågor? Om inte, vad krävs i stället för att vi ska kunna nå våra fackliga mål på dessa områden?

Hur kan vi utveckla våra mötesformer i syfte att nå större delaktighet och inflytande?

Utvecklingskompetens

Utvecklingsfrågor lämpar sig många gånger bra att arbeta med i projektform. En definition på projekt som är vanlig i dag är ”en temporär satsning för att framställa en unik vara eller tjänst” och kan beskrivas mer tydligt på följande sätt.

- *Temporär* avser att projektet har en viss varaktighet med en start och ett slut.
- *Satsning* innebär att någon tilldelar projektet resurser av något slag.
- *Unik* är att projektet avser att ta fram någonting som inte gjorts tidigare. Det unika kan ligga i det slutliga resultatet eller det sätt som detta framställs på.
- *Vara eller tjänst* innebär att projektet syftar till att ta fram någonting, att det ska producera ett slutresultat. Slutresultatet kan vara konkret, till exempel en ny produkt för ett företag eller ett nytt it-system. Slutresultatet kan även vara mer abstrakt, som en organisationsändring eller en tjänst.

Inom våra avdelningar och arbetsplatser finns det naturligtvis ett otal möjligheter att hitta nya utvecklingsfrågor att ta tag i. Detta inte minst om man helhjärtat arbetar med ett arbetssätt som engagerar många och som ger dem ett stort inflytande i processen. Men hur ser vår förmåga att driva utvecklingsfrågor ut? Vilka projektledar-

kunskaper har vi bland uppdragsbeställare och utförare? Klarar vi av att ta oss an utvecklingsfrågorna om det är ont om kunskaper och resurser?

En del avdelningar jobbar i dag till exempel med att ansöka och driva projekt inom ramen för EU:s strukturfonder, i synnerhet Socialfonden. Här finns goda exempel att peka på inom förbundet. En sidoeffekt av detta arbete är erfarenheter av att leda komplicerade projekt. Dessa erfarenheter kommer den övriga fackliga verksamheten till godo och ger oss dessutom en särställning inom den fackliga sfären.

Effektivisera för att frigöra resurser

För att kunna genomföra ett arbete som ger bra resultat för medlemmarna när medlemsantalet minskar behöver vi se över hela vår verksamhet. Värdet av det arbete som görs i förbundet på alla nivåer behöver inte minska. En förutsättning är dock ett arbetssätt som gör att vi kan bibehålla effektiviteten och värdet för medlemmar av våra arbetsinsatser.

Oavsett vad man kallar det så behöver vi i förbundet finna en väg till ett arbetssätt som genom ökad effektivitet och utvecklingsinsatser skapar ett ökat värde av det arbete som görs för medlemmarna.

Att föra in ett effektivitetstänkande, att ständigt utveckla vår organisation lokalt och centralt samt utmana oss själva att nå nya högre nivåer kräver resurser, engagemang och helhjärtat stöd från ledningsnivå. Samtidigt kan det ge belöningar, inte bara i ökad effektivitet utan också i ökad arbetstillfredsställelse och utvecklad arbetsmiljö för anställda och förtroendevalda.

Hur skulle ett ökat effektiviserings- och utvecklingsarbete kunna se ut?

Facklig kunskap – ett maktverktyg

Medlemsutbildning är en prioriterad uppgift inom förbundet. Den beskrivs av oss som en förmån för medlemmarna, men är på samma gång en viktig förutsättning för ett framgångsrikt fackligt arbete.

Medlemsutbildningen gör att arbetsgivarna hela tiden får möta fackligt kunniga medarbetare. I takt med att våra centrala fackliga resurser minskar får detta en allt större betydelse för fackligt arbete. Vi kan också behöva försvara oss mot hot som riktas mot möjligheten för medlemmar att få delta i medlemsutbildning.

Facklig utbildning framhålls tydligt i stadgarna, där det bland annat sägs att förbundet ska stärka alla medlemmar genom studier och att avdelningarna ska prioritera detta. Verkligheten visar att hela förbundet tar uppgiften på allvar. Här har utvecklingen på senare tid dessutom accelererat.

Andelen fackliga medlemsutbildningar i förhållande till det totala antalet fackliga utbildningar har ökat från drygt 20 procent 2007 till 50 procent 2009. År 2009 hade förbundet totalt över 40 000 studiedeltagare, vilket är ett fantastiskt resultat. Troligen är det dock inte representativt för det normala förhållandet eftersom en hel del medlemsutbildning anordnades speciellt under den

ekonomiska krisen. Att formulera ett särskilt mål för medlemsutbildningen skulle tydligare visa vilken ambitionsnivå vi har över tiden.

Vi har som förbund inom LO en stark fokusering på medlemsutbildning, som också är en mycket viktig väg för att rekrytera nya förtroendevalda till förbundet, till skillnad mot hur det ser ut i förbund inom andra centralorganisationer. Där har utbildningsresurserna snarare lagts på de förtroendevalda.

Om medlemsutbildningen kan hållas på en hög nivå även i framtiden utgör den en starkt påverkande kraft, där de förtroendevalda delvis kan övergå till att bli ett bakomliggande stöd för medlemmarna i deras fackliga kamp. Utbildningar för förtroendevalda kan därmed fördjupa frågor om fackligt ledarskap som komplement till kunskaper om rena villkorsfrågor.

Medlemsutbildningen och utbildning för de förtroendevalda är alltså viktiga verktyg som behöver utvecklas ännu mer. Det ska vara lätt att hitta till utbildningar via studieorganisatör eller på nätet, och lätt att kunna anmäla sig till dem.

Avdelningarna samverkar på flera håll om den fackliga utbildningen, vilket stadgarna också ger stöd för. Ökad och mer planmässig samverkan mellan avdelningarna och även med ABF kan troligen leda till bättre och mer kostnadseffektiv utbildning.

Hur kan medlemsutbildningen utvecklas för att än bättre möta våra fackliga krav?

**Vad kan göras för att utveckla samarbetet med ABF?
Med LO-distrikten?**

Den centrala utbildningen

LO har ett relativt omfattande kursutbud som våra förtroendevalda kan använda sig av, där också ABF i en del fall är en viktig samverkansorganisation. Frågan är om LO kan nyttjas ännu mer för att genomföra centrala kurser som förbundet anordnar och då även förlägga utbildning regionalt, vilket mer och mer har blivit ett önskemål inom vårt förbund. Det kräver i så fall att övriga LO-förbund ser positivt på en sådan möjlighet eftersom det handlar om att ta i anspråk gemensamma resurser.

Vad skulle det innebära att också samverka med andra LO-förbund kring allmänt inriktad facklig utbildning? Sådan samverkan sker i dag mellan vissa LO-förbund, men skulle också kunna utvecklas för förbundets del. Ökat utbildningssamarbete med andra förbund är en möjlighet, liksom ökat direkt samarbete med ABF.

LO har också påbörjat en utveckling med fackliga kurser som genomförs via internet. Kurserna handlar om olika

områden som exempelvis a-kassan, kollektivavtalet och arbetsrättsliga lagar. Det rör sig om mer än ett tiotal olika nätbaserade och kortfattade kurser som alla kan delta i. En del av kurserna riktar sig i första hand till förtroendevalda.

Detta område bör kunna användas och utvecklas mer av tidsskäl, kostnadsskäl och/eller utbildningspedagogiska skäl. Certifiering av utbildning och utfärdande av kursintyg kan vara viktiga frågor i sammanhanget, liksom användning av videolänk för att öka kontaktmöjligheterna.

Avdelningar får över tiden ett allt större ansvar för att genomföra facklig utbildning, även sådan som tidigare bedrevs centralt. Främsta skälet är att kursdeltagarna vill komma närmare bostadsorten när de deltar i fackliga utbildningar. Distansundervisning kan vara ett alternativ, men samtidigt bygger allt fackligt arbete på dialog och förtroende människor emellan, vilket gör det svårt att utbilda utan att ha personliga möten.

Validering av facklig utbildning och kompetens

Det finns ett stort antal förtroendevalda inom förbundet, cirka 35 000. En del av dem har haft sina uppdrag länge och i stor omfattning, ibland på heltid. De förtroendevalda har i allmänhet lagt ned mycket tid på sin fackliga utbildning och har i många fall fått välja bort den egna kompetensutvecklingen i yrket.

Detta kan innebära att de har tappat sin yrkeskompetens, eller inte fått tillräcklig del i den utveckling som sker inom yrket eller i de tidigare arbetsuppgifterna. Följden kan bli en personlig otrygghet inför att förlora det fackliga uppdraget.

Samtidigt sker ett lärande inom det uppdrag man har. Det sker i form av fackliga kurser, men kanske främst i det praktiska fackliga arbetet.

Särskilt i samband med att de fackliga förtroendevalda blir allt mer utsatta för neddragningar inom industrin skulle en åtgärd, bland flera, kunna vara att validera genomgångna fackliga utbildningar och den kompetens som det fackliga uppdraget medfört för att öka arbetsmarknadsvärdet.

Andra situationer där validering blir viktig är när man söker andra jobb eller vill gå en högskoleutbildning eller annan utbildning inom ramen för sin egen kompetensutveckling.

Ett problem ligger i att det finns svårigheter att hitta bra metoder för att validera facklig förtroendemannakompetens i dess form av praktiska erfarenheter och utbildningsbakgrund. Dessa kompetenser finns inte beskrivna på något sätt som är generellt mellan olika förbund, eller är erkända som mätbar kompetens utanför organisationerna.

Frågan om att utveckla metoder för validering och genomföra valideringsarbete är en uppgift för fackföreningarna och närstående organisationer. Även samhället borde sätta av resurser för att utveckla valideringsarbetet på detta område.

Hur skulle man kunna hantera valideringsfrågan för förtroendevalda så att den är jämförbar med valideringen av yrkeskunskaper?

Samverkan med andra

Inom industrin har, från och med den 1 juni 2009, en sammanslagning skett mellan de tidigare förbunden Skogs- och Träfacket och Grafikerna till GS, Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch. Innan dess bildades vårt eget förbund genom en sammanslagning av Metall och Industrifacket den 1 januari 2006. På tjänstemannasidan har sammanslagningar i stället skett över branschområden, där Unionen är ett tydligt exempel genom sammanslagningen av Sif (industritjänstemännen) och HTF (handelstjänstemännen).

Sammanslagningar av fackförbund har skett bland annat som ett svar på kravet att bedriva en kostnads-effektiv verksamhet och för att parera utvecklingen av ett minskande antal medlemmar. Beslut om förbunds-sammanslagningar är inte lätta att ta och föregås i regel av omfattande utredningar där fördelar nog vägs mot nackdelar.

Vi bedömer att sannolikheten är liten för att fler förbundssammanslagningar av LO-förbund kommer att ske inom industrins verksamhetsområde de närmaste fyra till fem åren. Om förutsättningar för detta ändå uppstår kommer IF Metall aktivt att understödja och delta i sådana diskussioner. Ett enat facklig uppträdande inom industrin är bra för medlemmarna och stärker möjligheterna att både stå emot arbetsgivarnas krav och stärka industriarbetarnas positioner.

En sammanslagning av förbund över de centrala organisationsgränserna framstår i dag som orealistisk. Detta oberoende av att yrkesrollerna mellan arbetare, tjänstemän och akademiker har många gemensamma delar i en ständigt utvecklade industrisektor med höga kvalitetskrav.

Andra vägar för att åstadkomma effektivitet och resultat i det fackliga agerandet ligger i ökad samverkan. Vårt samarbete inom Facken inom industrin är ett bra exempel på detta.

Samverkan med andra förbund utanför industrin är naturligt att överväga i frågor där vi kan få något tillbaka av ett samarbete. Sådana samarbeten behöver inte nödvändigtvis ske via LO, utan kan vila på gemensamma förbundsintressen. Det kan handla om administrativt samarbete som exempelvis gemensamma upphandlingar, men också om samverkan kring utbildning eller för att formulera olika fackliga frågeställningar.

LO:s framtida roll

En viktig grundläggande uppgift för LO är att upprätthålla en god och förutsägbar ordning för inom vilka områden förbunden ska organisera medlemmarna. När det gäller de rena verksamhetsfrågorna innebar LO-kongressen 2008 att LO och dess kansli i allt större utsträckning ska styras av medlemsförbundens behov av samverkan i olika frågor. Denna utveckling är bra för förbunden och för deras gemensamma arena, LO.

LO kan på förbundens uppdrag ta fram olika fackliga program som ger vägledning och svar på angelägna frågor inom förbundens konkreta verksamhetsområden. Det kan också handla om att utveckla verksamheter som kan utföras gemensamt av förbunden inom LO och därmed bli mer kostnadseffektiva. Facklig utbildning är redan ett sådant område.

LO:s roll, inte minst inom det opinionsbildande området och i det politiska påverkansarbetet, är av stort intresse för förbundet. En del framhåller tjänstemannaorganisationer och akademikerorganisationer som mer representativa för den arbetande befolkningen i Sverige och hänvisar till tjänstemännens andel av lönesumman som argument. Få tar dock upp skillnaden i samhällsengagemang mellan oss inom LO jämfört med andra centralorganisationer.

Vårt engagemang är på heltid och omfattar det som medlemmarna ser som viktigt, både i form av fackliga frågor och samhällsfrågor. Vi är fortfarande med och bygger samhället, och det berättigar oss till en framskjuten plats i samhällsdebatten. Trots det behöver vi med olika medel försvara vår plats som viktig opinionsbildare. Det handlar både om resurser och om att finslipa våra argument.

Vårt förhållande till politiken

Förbundet har enligt stadgarna i uppdrag att aktivt påverka politiken på alla nivåer i samhället. Konkret

innebär det att förbundet bedriver en facklig-politisk samverkan med det socialdemokratiska partiet.

De frågor som vi engagerar oss i politiskt har erfarenhetsmässigt i stor utsträckning handlat om industri- och näringspolitik samt arbetsmarknadsfrågor och välfärdsfrågor, i synnerhet de som rör socialförsäkringar, områden som även i framtiden är viktiga för förbundet.

Det socialdemokratiska partiet har historiskt alltid verkat för att slå vakt om industrin såsom en viktig samhällssektor, både för välfärdsutvecklingen i vid mening och för den ekonomiska balansen med omvärlden.

När det handlar om ett av partiets viktigaste mål, sysselsättningen, har dock uppmärksamheten allt mer kommit att fokuseras på tjänstesektorn. Det är där som det sägs att den största mängden jobb ska kunna skapas.

Detta kräver att IF Metall hela tiden förmår formulera väl uttryckta krav som baseras på industrins förutsättningar och att det sker på ett sådant sätt att sektorn inte kommer i skymundan. Det är rimligt att anta att förbundet då självständigt behöver formulera sina krav på politiken med utgångspunkten att försöka påverka åsiktsbildningen även inom det socialdemokratiska partiet.

Förbundsstyrelsen har antagit en politisk inriktning inför valarbetet 2010 och valt ut prioriterade områden

där förbundet vill peka på politiska alternativ. Det är en bra ordning. Tittar vi framåt så tror vi dessutom att vårt politiska arbete skulle tjäna på att också få en mer principiell och långsiktig inriktning.

En sådan långsiktig inriktning ska vila på kongressens handlingslinjer samt de ställningstaganden och åtgärder som förbundsstyrelsen beslutar om.

Vilka är de viktigaste långsiktiga politiska frågorna i en sådan inriktning?

Utgångspunkter för en ändrad avdelningsstruktur

En grundläggande utgångspunkt för en diskussion om avdelningsstrukturen ligger i förbundets stadgar där det framgår att förbundsstyrelsen beslutar om bildandet av en avdelning inom ett visst geografiskt område (§ 19 mom. 1). Det är i sin tur ett uttryck för att varje medlem ska ha så lika förutsättningar som möjligt, oavsett var man finns i landet och vilken avdelning man tillhör.

Vid den konstituerande kongressen i november 2005 reglerades avdelningarnas uppgifter i förbundets nya avdelningsstruktur stadgemässigt till att bedriva verksamhet med utgångspunkt i förbundets ändamål, värderingar och övergripande mål samt med prioriterade uppgifter kring organisering, medlemskontakter, avtalstecknande och förbättring av anställningsvillkoren samt aktivt politiskt arbete (§ 19 mom. 2).

Genom det organisationsarbete som föregick kongressen hade ett antal viktiga utgångspunkter för denna avdelningsstruktur tagits fram, som kan sammanfattas på följande sätt.

- Likvärdig medlemsnytta över hela landet.
- Stabil, kontinuerlig och mindre sårbar verksamhet, vilket skulle kräva minst två heltidsanställda ombudsmän per avdelning, Gotland undantaget.

- Avdelningarna borde ha en minsta storlek på 4 500 aktiva medlemmar och en största storlek på 10 000 medlemmar.
- Avsteg skulle, undantagsvis, kunna göras från det lägsta storlekskravet med hänsyn till att orimligt stora avstånd inom avdelningen annars skulle kunna uppstå. Omvänt skulle man också kunna överskrida den största storleken på en avdelning.
- Avdelningarna skulle kunna omfatta fler än en kommun, men helst inte ha verksamhet över länsgränserna.

Vid kongressen behandlades ett antal motioner som tog upp även andra kriterier för att bilda avdelningar, till exempel betydelsen av antalet arbetsplatser, fördelning på olika branscher och antalet avtalsområden.

IF Metalls framtida avdelningar

Medlemsminskningen i förbundet är en avgörande faktor för framtidens avdelningar. Att bibehålla många avdelningar, med den lokala styrka det innebär, är även fortsättningsvis en viktig ambition. Denna måste dock ställas mot den realitet som medlemsminskningen innebär.

Vid förbundets kongress 2005 var det fem avdelningar som hade färre än 4 500 yrkesaktiva medlemmar. Lika många avdelningar hade fler än 10 000.

I juni 2010 hade 21 avdelningar färre än 4 500 yrkesaktiva medlemmar och endast en avdelning hade fler än 10 000. Grundfrågan för de kommande åren är hur denna dramatiska utveckling ska påverka antalet avdelningar inom förbundet. Om grundprinciperna för avdelningarna med bland annat minst två ombudsmän, Gotland undantaget, ska fortsätta att gälla finns otvivelaktigt en kritisk nivå för lägst antal medlemmar i en avdelning.

Eftersom kongressen 2005 räknade med att vissa avdelningar skulle tillåtas hamna under 4 500 medlemmar är det inte så enkelt att en sådan avdelning utan vidare bara ska slås ihop med en eller flera närbelägna avdelningar. Ett sådant synsätt skulle dessutom innebära att vissa naturliga politiska, arbetsmarknadsmässiga och andra geografiska samhörigheter skulle slås sönder.

Dessutom skulle en alltför ensidig syn på sammanslagningar riskera att innebära orimliga avstånd inom en avdelning. Denna utgångspunkt sätter dessutom frågan om servicen till medlemmarna och de förtroendevalda i fokus.

**Hur ser medlemsutvecklingen ut de närmaste
3-4 åren inom avdelningen?**

Hur påverkas servicen till medlemmar och förtroendevalda?

Är det något i servicen till medlemmar och förtroendevalda som förändras om antalet avdelningar skulle behöva minskas? Den mest närliggande effekten skulle nog vara den att det tar längre tid för en medlem att personligen besöka en avdelning, samt att enskilda förtroendevaldas engagemang i den tidigare geografiskt närliggande avdelningen reduceras.

Kanske handlar facklig service mindre om hur resurserna för servicen ser ut och mer om hur det ser ut med de faktiska möjligheterna att få kontakt med avdelningen. Behovet av kontakter ser i sin tur främst ut att vara kopplat till behoven hos arbetslösa medlemmar och förtroendevalda.

Den medlem som finns på en arbetsplats har sina kontakter först och främst med sitt avdelningsombud eller sin klubb. Blir man arbetslös övergår dock behovet av kontakt till att söka de fackliga företrädare som sitter inne med särskilda kunskaper, information och nödvändiga underlag som rör arbetslösheten. Då riktas ofta blicken mot a-kassan, som finns representerad i varje avdelning. Kontaktbehovet blir alltså olika beroende på i vilket läge medlemmen befinner sig.

Men även ålder kan vara en viktig faktor, eftersom yngre medlemmar tydligt verkar uppskatta det personliga mötet.

Närheten till facklig service påverkas också av i vilken mån vi är tillgängliga på andra sätt än genom personliga möten, till exempel vilken servicenivå och tillgänglighet som erbjuds via hemsidor, videolänkar eller telefonsamtal.

Utvecklingen går mot att serviceutbudet via internet och hanteringen av inkommande telefonsamtal – till exempel med stöd av generösa öppettider och telefonsystem – hela tiden förbättras. Inom en framtid bedömer vi att de informationsbehov som en arbetslös medlem har mycket väl kan tillgodoses den vägen. Den geografiska närheten minskar då i praktisk betydelse.

Andra förhållanden gör samtidigt frågan svårbedömd. När det gäller att konkret hantera de frågor som en arbetslös medlem har och att, så fort som möjligt, betala ut a-kassersättningen tyder uppgifter på att IF Metalls i dag starkt decentraliserade handläggning vid ett stort antal avdelningar är en viktig faktor för att uppnå snabb hantering.

I många andra förbund är handläggningen av a-kassefrågor tydligt skild från avdelningsstrukturen genom att a-kassan har en egen organisation på kanske fyra till fem regionala enheter, även om dessa enheter kan vara samlokaliserade med en förbundsavdelning på respektive ort. En sådan uppdelning av organisationerna hänger bland annat samman med att kravet på obligatoriskt medlemskap i a-kassan, som villkor för medlem-

skap i förbunden, inte ställs av andra förbund i samma omfattning som tidigare. Inom IF Metall finns dock detta krav.

Vad krävs för att bibehålla och utveckla kontakterna med medlemmarna och de förtroendevalda?

Klarar vi av att bilda klubbar och utse avdelningsombud på fler arbetsplatser än i dag?

Hur ser det ut i andra förbund?

Förbunden inom LO, och även inom TCO, organiserar sig på olika sätt. Detta främst för att hantera de ökande kostnaderna för att bedriva facklig verksamhet, men sannolikt också för att uppnå ökad regional styrka. En stark trend är att antalet avdelningar inom andra förbund hela tiden minskar, men det behöver för den skull inte leda till att dessa utarmas på resurser. Exempelvis så har Unionen bland sina 19 avdelningar flera avdelningar med cirka 50 anställda och avdelningen i Stockholm har drygt 90 anställda.

Färre men större och mer slagkraftiga avdelningar är således en organisationsprincip av betydelse. Detta måste samtidigt bedömas i kombination med hur den fackliga bevakningen på de enskilda arbetsplatserna ser ut.

Hur kan vi diskutera vidare?

Färre avdelningar i förbundet än i dag framstår i nuläget som en nödvändighet med tanke på det minskande antalet medlemmar i många avdelningar. Samtidigt är det angeläget att nödvändiga förändringar kan ges en offensiv karaktär. Medlemmarna ska helst kunna uppleva förändringen som en förbättring i flera avseenden, exempelvis att resurser samtidigt frigörs så att den fackliga närvaron ökar med fler klubbar och arbetsplatsombud. För att uppnå besparingar handlar det främst om att skapa stordriftsfördelar, genom administrativa förenklingar och en eventuell centralisering inom förbundet av vissa rutiner.

En annan organisationsidé kan vara att föra över administrativa och andra funktioner från avdelningarna till att hanteras regionalt vid ett mindre antal särskilt resursförstärkta avdelningar. Det ger kanske inte så stora besparingar i förhållande till alternativet centralisering och kan dessutom medföra att avdelningar som då inte längre har egna administrativa resurser tappar kraft.

Ytterligare alternativa vägar är att öka samarbetet mellan avdelningarna. Samordningen skulle i det fallet till exempel kunna avse administrativa och ekonomiska funktioner samt utbildningsfrågor. Detta genom att bland annat gemensamt sköta inbjudningar och genomföra utbildningen när det gäller lokaler och föreläsare. Detta kan frigöra tid för utåtriktad verksamhet. Sam-

ordningen kan redan i dag åstadkommas på frivillig väg och förekommer också på flera områden mellan avdelningarna (jämför stadgarna § 19 mom. 2, tredje stycket).

Förbundsstyrelsen tillsatte i juni 2010 en organisationsutredning som ska se över den framtida avdelningsstrukturen. Synpunkter och åsikter som en följd av detta avsnitt om framtida avdelningsstruktur kommer att tas in i utredningens arbete.

Förbundets demokratiska beslutsorganisation

Att anpassa stadgarna till utvecklingen och en förändrad verklighet är en viktig uppgift i varje organisation.

Vår avsikt med detta avsnitt är att bidra till en förberedande diskussion i förbundet av en stadgefråga som rör fördelning av ansvar och uppgifter mellan olika förbundsorgan och som är av betydelse för kongressens beslutsfattande.

Fastställande av de årliga verksamhetsberättelserna

Förbundets verksamhetsberättelse läggs fast av förbundsstyrelsen under våren året efter verksamhetsårets utgång. Till denna verksamhetsberättelse fogas revisionsberättelsen, som ska ha kommit förbundsstyrelsen till handa senast vid utgången av april månad. Avdelningarna får verksamhetsberättelsen för kännedom.

Den av kongressen valda granskningskommittén ombesörjer att kongressombuden ges möjlighet att ge synpunkter på den verksamhet som genomförts under kongressperioden och som beskrivits i aktuella verksamhetsberättelser.

Granskningskommittén föredrar sin rapport på kongressen och efter förslag från granskningskommittén beslutar kongressen om godkännande av de tre senaste årens verksamhetsberättelser samt till- eller avstyrker ansvarsfrihet för den gångna kongressperioden ur ett verksamhetsperspektiv.

En tanke kan i stället vara att varje års verksamhetsberättelse behandlas snarast efter respektive års utgång. I framtiden skulle förbundsrådet kunna få uppdraget att besluta om verksamhetsberättelserna och om ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen.

Förbundsrådet behöver då sammanträda under våren, vilket får konsekvenser för förbundsrådets nuvarande uppgift att besluta om verksamhetsplan och budget.

Utöver att besluta om verksamhetsberättelse och ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen kan ett upplägg vara att förbundsrådet beslutar om allmänt inriktade direktiv till förbundsstyrelsen inför nästkommande års verksamhetsplan och budget, som på grundval av dessa direktiv beslutas av förbundsstyrelsen.

Finns det andra frågor att diskutera som rör beslutsorganisationen?

Finns det andra regler i stadgarna som behöver utvecklas eller förändras?

org
den
närvaro
till av på
organisation
medlemskap
medlemmen villkor
medlem
starkt
andra Detta tydligt sätt
enskjilda
genom

