

Prioriterade områden och mål 2022

Bakgrund

Verksamhetsåret 2021 har varit annorlunda på grund av den rådande pandemin. Förutom att det för många inneburit tragedier på grund av hälsomässiga konsekvenser så har det påverkat arbetsmarknaden enormt med stora varsel, korttidspermitteringar och minskad efterfrågan. Vidare har det även påverkat möjligheten att bedriva facklig verksamhet såväl internt när det gäller exempelvis studier och möten, som när det gäller det arbetsplatsnära arbetet. En del av de mål vi satte upp för år 2021 har därför varit svåra att uppnå till fullo. Vi kommer mot bakgrund av detta att behålla en del prioriterade mål även för år 2022 då de är grundläggande för att bygga ett starkt förbund.

Första delen av kongressen 2021, som genomfördes digitalt, beslutade om att fastställa en verksamhetsplan för hela kongressperioden. Inför varje verksamhetsår beslutar sedan förbundsstyrelsen om årliga planer/prioriterade områden med den kongressbeslutade verksamhetsplanen som ledstjärna. Förbundsstyrelsen bedömer att de prioriterade områdena för 2022 ska vara följande:

Prioriterade område 2022

- ✓ Organisera och rekrytera
- ✓ Ett medlemsnära förbund
- ✓ Seko i politiken
- ✓ Ordning och reda
- ✓ Studier

Organisera och rekrytera medlemmar

Att organisera och rekrytera medlemmar är ett prioriterat område. Under 2022 kommer arbetet att fortsätta. Den viktigaste och mest effektiva metoden för att ha nöjda medlemmar är kunniga och närvarande förtroendevalda på arbetsplatsen. Det är på de arbetsplatser där facket syns, hörs och tar tag i de problem som medlemmarna upplever att nöjdheten är som störst. En stor utmaning under året blir att stärka våra arbetsplatsorganisationer. Arbetet med att stärka det lokala facket och de förtroendevalda som är nära medlemmarna fortsätter. En övergripande ambition är att våra förtroendevalda och medlemmar ska vara stolta över förbundet och därmed aktivt jobba för att fler ska bli aktiva och medlemmar i Seko. Drömläget är att alla medlemmar också bidrar till att värva nya arbetskamrater som ännu inte är medlemmar.

Vidare är det viktigt att vi fortsätter att uppmuntra lokala rekryteringsprojekt. Den delen av förbundet som arbetar med förhandlings- och branschverksamhet måste ta ett större ansvar för organiseringsarbetet.

Allmän visstid har försvagat normen om tillsvidareanställning. Genom att lagen ger arbetsgivarna rätt att anställa på visstid utan att behöva motivera varför gäller inte längre principen att en anställning ska vara tillsvidare, om det inte finns särskilda skäl att tidsbegränsa den. I stora delar av tjänstesektorn, både offentlig och privat, anställer man i stället rutinmässigt på allmän visstid oavsett vilket arbetsgivarens egentliga behov är. Förutom att vi måste göra allt vi kan för att se till att tillsvidareanställningar åter blir den rådande normen på arbetsmarknaden, behöver vi hitta sätt att organisera visstidsanställda inom vårt organisationsområde.

I en organisation där vi har branscher där antalet anställda minskar på grund av strukturförändringar riskerar enbart kvantitativa mål att göra att arbetet känns omöjligt för varje år som går. Under 2022 borde vi därför ta fram verktyg så att alla våra branscher kan jämföra medlemssiffror i förhållande till totala antalet anställda för att kunna avgöra organisationsgraden så att vi både lokalt och centralt kan rikta våra resurser där de gör störst nytta.

Den pandemi som påverkat oss alla under de senaste två åren har också inneburit att många sökt den trygghet som fackföreningsrörelsen erbjuder. Såväl inträdena i förbundet som a-kassan har ökat. Vi kan dock se att denna effekt avtagit och att vi återgått till mer av ett normalläge i detta hänseende. Det är viktigt att vi under 2022 fortsätter arbetet med att rekrytera och organisera.

Mål

- **Öka antalet inträden i förbundet – rekrytera 10 000 nya medlemmar**
- **Minska antalet utträden ur förbundet**
- **Öka medlemsantalet i den grupp som har otrygga anställningar**
- **Öka branschbevakningen**
- **Stärka förbundets arbetsplatsorganisationer och förtroendevalda**

Ett medlemsnära förbund

Det är i samtalen på arbetsplatsen som vi i grunden bygger förtroende och där vi får mandaten att förändra, förbättra och utveckla såväl våra uppdrag som vår organisation. Som medlem i Seko ska man alltid uppleva trygghet och styrka i medlemskapet. Det ska helt enkelt göra skillnad att vara med i Seko.

Medlemmar i Seko ska alltid känna att vi anstränger oss för att ge bästa möjliga hjälp och service. Vi ska leverera förhandlingsresultat och ett medlemskap som ger mervärde. Vi ska kännetecknas av att vi alltid har ett vänligt bemötande i kontakterna med våra medlemmar. Som medlem ska man veta att man får hjälp när man behöver det. Målsättningen är att vi genom våra förtroendevalda ska ha koll på vilka frågor som diskuteras vid fikaborden på arbetsplatserna. Vi ska lyssna men också förklara och kommunicera. Pandemiåren har tvingat oss att fokusera än mer på den digitala kommunikationen för att nå såväl förtroendevalda som medlemmar vilket dessutom var ett av målen föregående år. Det är viktigt att dra nytta av detta även framgent. Vi ska även utveckla användandet av vårt medlemsystem Puma ute i lokalorganisationen.

Som anställda och förtroendevalda i Seko ska vi alltid visa respekt för medlemmar som behöver vår hjälp. Medlemmarna ska känna sig trygga i att vi står på deras sida. Även i vårt interna arbete bär vi med oss insikten om att vårt uppdrag handlar om att ge service och stöd till medlemmar och att det många gånger kräver lite extra ödmjukhet av oss som anställda och förtroendevalda.

Det medlemsnära arbetet har under 2021 ställts inför stora utmaningar på grund av pandemin. Förhoppningen är att 2022 blir mer av ett normalt verksamhetsår där de aktiviteter vi önskar genomföra också går att genomföra.

Mål

- **Genomföra medlemsvecka**
- **Alla medlemmar ska ha blivit kontaktade av en förtroendevald under året**
- **Öka deltagandet på medlemsmöten**
- **Det ska vara enkelt att komma i kontakt med en facklig företrädare**
- **Öka antalet förtroendevalda i förbundet**

Ordning och reda

I en optimal organisation finns väl genomtänkta rutiner som alla berörda känner till, som efterlevs och som går att följa upp. Det krävs med andra ord ordning och reda. Vi kan konstatera att vi brister på en del områden även om det pågår ett arbete för att få bättre koll på alltifrån avgifter till mejladresser.

Ska vi kunna bli ett av Sveriges starkaste förbund krävs bland annat en hög organisationsgrad, ordning och reda i systemen och en bra ekonomi. För att lyckas med detta behöver vi exempelvis ha korrekta kontaktuppgifter till våra medlemmar och förtroendevalda, få in rätt medlemsavgift och ha koll på att all delar av vår organisation följer de stadgar och policys som vi tillsammans beslutat om. Vid årsskiftet införs ett nytt och mer rättvist avgiftssystem. Kommunikationen av detta och implementeringen av systemet blir viktigt och kan även ses som ett fönster där det blir möjligt att skapa mer ordning och reda.

Mål

- **Det ska finnas korrekta och uppdaterade uppgifter till alla förtroendevalda i medlemsregistret**
- **Vi ska säkerställa att vi har korrekta inkomstuppgifter för våra medlemmar inrapporterade**
- **Vi ska säkerställa att det finns aktuella uppgifter till alla medlemmar och att dessa kontinuerligt uppdateras i medlemsregistret**
- **Regioners, klubbars, förhandlings- och branschorganisationers årsredovisningar och verksamhetsberättelser ska årligen gås igenom för att säkerställa att stadgar och policys efterlevs**
- **Hitta sätt att mäta organisationsgraden i förbundet**

Studier

Kunniga och närvarande förtroendevalda är en viktig nyckel för att medlemmarna ska känna sig nöjda med Seko. Förbundet har över 6 000 ”ambassadörer” som i hög utsträckning skapar medlemmarnas bild av Seko. Historiskt sett har fackföreningsrörelsen varit skickliga på ”internutbildning”. Studieverksamheten har varit en viktig grundpelare i den fackliga verksamheten. Utvecklingen har dock gått åt fel håll. Vi får numera till och med signaler om att utbildningar ställs in för att för få anmält intresse att delta. Detta var ett otänkbart scenario bara för 15 år sedan. Det finns säkert många förklaringar till detta. En är givetvis att underlaget minskat, det vill säga vi har färre förtroendevalda idag. En annan kan vara ett mer pressat arbetsliv och arbetsgivare som gör det svårare att vara ledig för fackligt arbete. Till detta ska läggas att vi även det senaste året byggt upp en studieskuld bland våra förtroendevalda och medlemmar.

Pandemin har slagit hårt mot studieverksamheten, utbildningar har inte kunnat genomföras och de studier som genomförts digitalt och på distans har varit i mindre format. I princip alla fackliga kurser har varit inställda sedan förra våren. Förhoppningen är att 2022 blir ett år där vi kan genomföra de studier vi vill utan begränsningar. Det är dock viktigt att ta med sig erfarenheterna från pandemiåren utveckla exempelvis e-learning som ett alternativ/komplement till traditionella kurser. Pandemin har visat att det går att genomföra studier och utbildningar på andra sätt än de traditionella. Detta är viktiga erfarenheter att ta med sig även framåt när det gäller utvecklingen av studieverksamheten.

Eftersom vi ser en tydlig koppling mellan nöjda medlemmar och kunniga och närvarande förtroendevalda så behöver studieverksamheten fortsätta att prioriteras upp. Det krävs ett kunskapslyft bland såväl kommande som befintliga förtroendevalda. Men vi behöver också satsa ytterligare på att få medlemmar att gå medlemsutbildning. Detta är ett bra sätt för att medlemmar ska få en fördjupad kunskap om meningen med facket. Dessutom är detta ett första steg när det gäller att få medlemmar att intressera sig för att bli fackligt aktiva.

I grunden handlar studieverksamheten om att stärka den fackliga organisationen.

Mål

- **Fler medlemmar ska genomgå medlemsutbildning**
- **Fler förtroendevalda ska genomgå LO:s utbildningar**
- **Alla förtroendevalda ska ha rätt utbildning för sitt uppdrag**
- **Utveckla studieverksamheten så att alla har möjlighet att delta även om man inte kan närvara fysiskt**
- **Få fler förtroendevalda och medlemmar att gå facklig-politiska utbildningar**

Seko i politiken

2022 är ett valår. Det är viktigt att få igång det politiska samtalet ute på arbetsplatserna. Alla våra medlemmar berörs av politiska beslut. När vi är ute och besöker arbetsplatser blir det tydligt att politiska samtal inte längre är vardag. Vår ambition är att driva för medlemmarna viktiga branschfrågor även i politiken. Att få igång det politiska samtalet ute på arbetsplatserna leder till att idéer föds och inte minst till att förståelsen för politikens betydelse för ”mina” förutsättningar på jobbet ökar.

En viktig uppgift för förbundet är att uppmuntra medlemmar och förtroendevalda att engagera sig politiskt. Det finns inget bättre sätt att få in de arbetsplatsnära frågorna i politiken än att medlemmar och förtroendevalda engagerar sig och är med där besluten fattas. En annan viktig uppgift som vi som facklig organisation har är att mobilisera medlemmar att gå och rösta.

Frågor om arbetsmiljö och trygghet blir allt viktigare för Sekos medlemmar och är även dessa i många delar politiska frågor. Det kan handla om allt ifrån hot och våld, säkerhet men också stress och press då arbetsorganisationerna slimmas. Detta är alltså frågor som kräver opinionsbildning av förbundet. Samtidigt ökar oron för arbetslöshet i tider av kris och inom några branscher har stora grupper varslats om uppsägning.

Skyddsombuden är vår förlängda arm ute på arbetsplatserna i arbetsmiljöfrågor. Deras roll är central när det gäller att uppmärksamma arbetsmiljöbrister och ställa krav på arbetsgivare som inte erbjuder en schysst arbetsmiljö för våra medlemmar. Vi vet att skyddsombuden roll seglat upp som en politisk fråga. Regeringen föreslog förra året att de regionala skyddsombuden skulle få ökade befogenheter, bland annat genom att kunna besöka arbetsplatser utan fackliga medlemmar. Det handlar i grunden om att skydda liv men det skulle också vara ett sätt att motverka dumpade villkor som yttrar sig i en dålig arbetsmiljö. Förslaget röstades dock ned av de borgerliga partierna och SD.

Vi ser också generellt att olika former av trakasserier förekommer på arbetsplatserna. Det kan handla om alltifrån, sexuell läggning, etnicitet, utseende eller sexuella trakasserier. Det finns en bred tystnadskultur i såväl dessa frågor ute på arbetsplatserna, som i klassiska arbetsmiljöfrågor. Fler och fler är rädda för att lyfta upp problem i ljuset då rädslan för olika former av repressalier ökar. Ett av Sekos argument mot förändringarna i LAS handlar just om detta. Ett uppluckrat anställningsskydd leder otvivelaktigt till tystnad på jobbet.

Mål:

- **Få igång det politiska samtalet på arbetsplatserna**
- **Få fler medlemmar och förtroendevalda att engagera sig i politiken**
- **Få fler medlemmar att rösta**
- **Lyfta för medlemmarna viktiga politiska frågor**
- **Opinionsbilda i arbetsmiljöfrågor**

Seko
Box 1105
111 81 Stockholm
seko@seko.se
www.seko.se