

Prioriterade områden och mål 2019

Bakgrund

Kongressen 2017 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 2019 ska vara följande

- ✓ Organisera och rekrytera
- ✓ Ett medlemsnära förbund
- ✓ Trygghet på arbetsplatsen
- ✓ Strategier avtal 2020
- ✓ Studier

Organisera och rekrytera medlemmar

Att organisera och rekrytera medlemmar är ett prioriterat område. Under 2019 kommer arbetet att intensifieras ytterligare.

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 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 jobbar för att fler ska bli aktiva och medlemmar i Seko.

Projekt 80 000 är i drift och på de områden där projektet etablerats ser vi en positiv utveckling i antal 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.

Mål

- **Öka antalet inträden i förbundet.**
- **Minska antalet utträden ur förbundet.**
- **Öka medlemsantalet i den grupp som har otrygga anställningar.**
- **Öka branschbevakningen.**
- **Stärka förbundets arbetsplatsorganisationer.**

Ett medlemsnära förbund

Det är i samtalen på arbetsplatsen som vi i grunden bygger förtroende och som ger oss 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. En del i att åstadkomma detta innebär mer fokus på den digitala kommunikationen i förbundet. Därför ska vi i högre utsträckning prioritera de digitala plattformarna under 2019 samt utveckla användandet av vårt nya medlemsystem Puma ute i lokalorganisationen.

Vidare behöver vi få igång det politiska samtalet ute på arbetsplatserna. Alla våra medlemmar berörs av politiska beslut och påverkar våra medlemmars vardag. 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.

Som anställda och förtroendevalda i Seko ska vi alltid visa respekt för medlemmar som behöver vår hjälp. 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.

Mål

- **Genomföra medlemsvecka.**
- **Sjösätta det kvinnliga nätverket.**
- **Erbjuda mentorskap för unga, nya förtroendevalda.**
- **Utveckla närvaron i sociala medier.**
- **Öka deltagandet på medlemsmöten.**
- **Förbättra kommunikationen med medlemmar och förtroendevalda.**
- **Få igång det politiska samtalet på arbetsplatserna.**

Trygghet på arbetsplatsen

Frågor om arbetsmiljö och trygghet blir allt viktigare för Sekos medlemmar. Ett övergripande budskap är att ”man inte ska vara rädd på jobbet”. För flera av förbundets medlemsgrupper är tyvärr rädslan på jobbet numera en faktor. Vi ser i undersökningar hur våra medlemmar i Kriminalvården vittnar om ett hårdare klimat, där hot och våld blivit vardag. Berättelser om hur man fortfarande tvingas arbeta ensam med klienter när resurserna inte räcker till.

Liknande mönster kan vi se för medlemmarna inom SiS. Även inom denna verksamhet har klimatet hårdnat. Verksamheten är komplex då många intagna har psykiska diagnoser och ofta är väldigt unga. Ett genomgående tema i de berättelser vi får av medlemmarna är att hot och våld ökar, och att resurserna inte räcker till för att bedriva en verksamhet värd namnet.

Inom väg- och banområdet har förbundet under lång tid drivit frågan om hårdare hastighetsbegränsningar vid vägarbeten. Tyvärr ser vi fortfarande att många trafikanter inte tar hänsyn till detta. Detta är inte acceptabelt och förbundet bör därför fortsätta att driva denna viktiga arbetsmiljöfråga. Ett krav som vi lanserat är dubbla böter vid fortkörning vid vägarbeten. Fler och fler politiker driver nu frågan och förbundet behöver fortsätta att bilda opinion i frågor som rör säkerhet och arbetsmiljö för vägarbetare.

Ytterligare en bransch där hotbilden ökat är postbranschen. Fler och fler brevbärare signalerar att hot blivit vanligare. Det kan handla om allt ifrån direkta personhot till stöld av cyklar/post. Även inom spårtrafiken befinner sig många av våra medlemmar i en utsatt situation på olika sätt. Det kan handla om allt ifrån biljettkontrollanter, tågvärdar eller förare.

Vi ser också generellt att olika former av trakasserier förekommer på arbetsplatserna. Det kan handla om alltifrån sexuell läggning, etnicitet, utseende och sexuella trakasserier.

Stora medlemsgrupper inom Seko berörs alltså av en alarmerande arbetsmiljö där risk för allvarliga incidenter är en central del. Ingen ska behöva vara rädd på jobbet.

Mål

- **Stoppa riskfyllt ensamarbete i förbundets branscher.**
- **Opinionsbilda i arbetsmiljöfrågor.**
- **Genomföra värderingskonferenser.**
- **Nolltolerans mot sexuella trakasserier.**
- **Nolltolerans mot hot och våld på arbetsplatserna.**

Strategier avtal 2020

Nästa stora avtalsrörelse är 2020. Då omförhandlas Sekos samtliga centrala avtal. Av erfarenhet vet vi att principiella villkorsfrågor i en avtalsrörelse är avgörande i opinionsbildningen. I de större konflikter förbundet varit involverade i de senaste avtalsrörelserna har konfliktfrågorna varit av principiell karaktär. Frågor som varit viktiga för medlemmarna men som också varit enkla att få stöd för bland allmänheten.

Under 2019 genomförs förberedelsearbetet inför avtalsrörelsen 2020. Det är då kraven fastslås och förankras. Det är då grunden för en framgångsrik avtalsrörelse sätts.

En bred diskussion inom förbundet innan kraven slås fast är avgörande för att nå framgångar i den kommande avtalsrörelsen. En ambition är att såväl förtroendevalda som medlemmar ska känna igen sig när vi kommunicerar under förhandlingarnas gång, och i synnerhet om vi hamnar i konfliktsituationer.

Mål

- **Genomföra fler avtalsutbildningar.**
- **Presentera förslag på en ny lönebildningsmodell.**
- **Engagera fler medlemmar i framtagandet av avtalskrav.**
- **Opinionsbilda i de krav som fastställs.**
- **Verka för att det finns arbetsmiljöavtal på samtliga arbetsplatser.**

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.

Eftersom vi ser en tydlig koppling mellan nöjda medlemmar och kunniga och närvarande förtroendevalda så behöver studieverksamheten 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 föreningen. 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.**
- **Alla förtroendevalda ska känna till förbundets visionsarbete.**

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