

Prioriterade områden och mål 2021

Bakgrund

Verksamhetsåret 2020 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 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 2020 har därför varit svåra att uppnå till fullo. Vi kommer mot bakgrund av detta att behålla en del prioriterade mål även för år 2021 då de är grundläggande för att bygga ett starkt förbund.

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 2021 ska vara följande:

Prioriterade område 2021

- ✓ Organisera och rekrytera
- ✓ Ett medlemsnära förbund
- ✓ Ordning och reda
- ✓ Arbetsmiljö
- ✓ Studier

Organisera och rekrytera medlemmar

Att organisera och rekrytera medlemmar är ett prioriterat område. Under 2021 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 problemen 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.

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 riskerar enbart kvantitativa mål att göra att arbetet känns allt svårare för varje år som går. Under 2021 borde vi därför ta fram verktyg så att alla våra branscher kan jämföra medlemsiffror 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 2020 har också inneburit att många sökt den trygghet som fackföreningsrörelsen erbjuder. Såväl inträdena i förbundet som a-kassan har ökat. Det är viktigt att vi under 2021 fortsätter arbetet med att rekrytera och organisera.

Mål

- **Öka antalet inträden i förbundet – rekrytera 10 000 nya medlemmar**
- **Minska antalet utträden ur förbundet**
- **Ta fram verktyg så att alla branscher kan mäta organisationsgraden**
- **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 mandatet 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 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 2021 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 som 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. Medlemmarna ska känna sig trygga i att vi står på deras sida.

Det medlemsnära arbetet har under 2020 ställts inför stora utmaningar på grund av pandemin. Medlemsveckan kunde inte genomföras som planerat utan vi har tvingats hitta nya former för kontakt med medlemmar. Även om det även under 2021 kan bli svårt att i stor omfattning möta medlemmar på deras arbetsplatser behöver vi hitta andra sätt att ha en löpande kontakt med våra medlemmar även från centralt och regionalt håll. Det kan exempelvis handla om ringaktiviteter och så vidare.

Mål

- **Genomföra medlemsvecka**
- **Alla medlemmar ska bli kontaktade av en förtroendevald under året**
- **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**

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 hög organisationsgrad, god ekonomi, bra kommunikation och ett högt anseende. För att kunna lyckas med allt detta behöver vi exempelvis ha korrekta kontaktuppgifter till våra medlemmar och förtroendevalda, få in rätt medlemsavgift och ha koll på att alla delar av vår organisation följer de stadgar och policys som vi tillsammans beslutat om.

Mål

- **Det ska finnas korrekta och uppdaterade kontaktuppgifter till alla förtroendevalda i medlemsregistret**
- **Vi ska säkerställa att vi har korrekta inkomstuppgifter för våra medlemmar inrapporterade**
- **Vi ska säkerställa att det finns aktuella kontaktuppgifter 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**

Arbetsmiljö

Frågor om arbetsmiljö och trygghet blir allt viktigare för Sekos medlemmar. Det kan handla om allt ifrån hot och våld, säkerhet men också ökad stress och press då arbetsorganisationerna hela tiden slimmas. Färre personer ska göra samma jobb som tidigare. Samtidigt ökar oron för arbetslöshet i tider av kris och inom några branscher har stora grupper varslats om uppsägning. Även pandemin har påverkat vissa medlemsgrupper ur ett smittskyddsperspektiv.

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 också att skyddsombuden roll seglat upp som en politisk fråga. Regeringen föreslog i juni 2020 att det 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 Sverigedemokraterna.

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

Mål

- **Stoppa riskfyllt ensamarbete i förbundets branscher**
- **Opinionsbilda i arbetsmiljöfrågor**
- **Nolltolerans mot sexuella trakasserier**
- **Nolltolerans mot hot och våld på arbetsplatserna**
- **Stärka och kompetensutveckla våra skyddsombud**
- **Opinionsbilda för att öka skyddsombudens befogenhet**
- **Öka antalet skyddsombud**

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 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 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.

År 2020 har inneburit stora utmaningar för studieverksamheten och i princip alla fackliga kurser har varit inställda sedan i vår då Folkhälsomyndigheten rekommenderat att fysiska träffar ska undvikas. Vi vet i skrivande stund inte hur 2021 kommer att se ut men vi har valt att fortsätta prioritera studieverksamheten då den är en viktig grundpelare i förbundet. Vi behöver dock vara kreativa och hitta lösningar för studieverksamheten om vi inte kan genomföra utbildningar fysiskt i samma utsträckning som vi är vana vid. Det kan exempelvis handla om att utveckla e-learning som ett alternativ/komplement till traditionella kurser.

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 Framtid**
- **Utveckla digitala kurser så att alla har möjlighet att delta även om man inte kan närvara fysiskt**

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