Livs
LIVSMEDELS ARBETAREFÖRBUNDET
Mat makt människor

KONGRESS
1–5 JUNI
2013

RAPPORT
ORGANISATIONSFÖRÄNDRINGEN

RAPPORT
ORGANISATIONSFÖRÄNDRINGEN

2009–2012

© 2012 Svenska Livsmedelsarbetareförbundet

PRODUKTION Bilda Förlag & Idé
OMSLAGSILLUSTRATION Anna Gunneström
TRYCK TMG Sthlm, Bromma, 2012.09

Li1301

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning 3

Inledning 4

Sammanfattning 5

Processen i korthet 7

Den nya organisationen 10

- Medlemmar 10
- Klubbar 11
- Verksamhetsträffar 12
- Förtroendevalda 13
- Regionala arbetsplatsombud 14
- Förbundsmöte – verkställande utskott 15
- Verksamheten 16
- Valberedningen 19
- Ombudsmän 20
- Förbundsstyrelsen 21
- Administration 22
- Ekonomi 22

Förslag till beslut 25

Bilaga 1 – Den löpande utvärderingen 26

- Maj 2010, enkät medlemmar 26
- Oktober 2010 och november 2011, Enkätsvar ledamöter i förbundsmötet 27
- Våren 2011, samtal med verkställande utskott i regionerna 36
- Våren 2012, enkätsvar klubbordförande 38

Bilaga 2 – Faktauppgifter 48

Inledning

Mer medlemsnytta var målet med förändringen av Livs organisation som kongressen 2009 fattade beslut om.

Beslutet föregicks av en utredning som kongressen 2005 beslutade att genomföra med syftet att se över förbundets organisation och struktur. Motivet var en gemensam vilja till att göra en organisationsöversyn. Det kom till uttryck i flera motioner som tog upp organisatoriska frågor utifrån olika perspektiv. Några av frågorna som lyftes var samgående med annat/andra LO-förbund, fördelning av mandat till representantskapet, förbundsstyrelsens respektive AU:s sammansättning, samt avdelningarnas och förbundskontorets arbetsuppgifter. Organisationsutredningen genomfördes i flera olika steg från kongressen 2005 fram till kongressen 2009. Det var diskussioner i hela organisationen, en idéskiss togs fram, en remissomgång genomfördes och slutligen en kongressrapport med förslag, som klubbar och de dåvarande avdelningarna kunde skriva motioner utifrån.

Sedan kongressen 2009 utgår organisationen från en beslutande organisation och en verkställande organisation. En beslutsorganisation i två nivåer och en verkställande organisation i tre nivåer. Enligt beslutet har fem verksamhetsregioner inrättats och avdelningarna upphört.

Utgångspunkterna för förändringen var:

Mer demokrati:

Beslutsvägarna skulle kortas när antalet beslutsnivåer förändrades från tre till två. Kongressombuden skulle väljas direkt av klubbarna och för medlemmar på små arbetsplatser skulle en medlemsomröstning göras om kongressombuden. Alla regioner skulle få representanter i ett nytt förbundsmöte.

Mer verksamhet:

En gemensam verksamhetsplan och ekonomi skulle garantera medlemmarna en bra och likvärdig verksamhet. Verksamheten skulle inriktas på att öka de lokala aktiviteterna bland annat genom ett nytt uppdrag med regionalt förtroendevalda som skulle vara viktiga resurser i medlemsvärvning och uppsökeri. I verksamhetsregionerna skulle en samordning ske genom regionala verkställande utskott.

Mer för pengarna:
Genom organisationsförändringen skulle de fasta kostnaderna minska och resurser frigöras för verksamhetssatsningar.

Den här rapporten syftar till att ge en bild över organisationsförändringen, hur den har genomförts, hur förändringen upplevs och hur det har gått. Rapporten anger också förslag till beslut för att fortsatt utveckla och stärka förbundet och medlemsnyttan.

Sammanfattning

Kongressen 2009 beslutade om att en ny organisation skulle införas och nya stadgar antogs som trädde ikraft den 1 juli 2009. Beslutet utgick från den organisationsutredning som pågått under den föregående kongressperioden. Kongressen beslutade också att en löpande utvärdering av organisationsförändringen skulle ske och att en särskild klubbutvecklingssatsning skulle genomföras med utgångspunkt i den förändrade rollen för arbetsplatsklubbarna.

Den tidigare organisationen var utformad på ett för svensk fackföreningsrörelse traditionellt sätt. Där den lokala fackliga organisationen utgjordes av 12 självständiga avdelningar med egen ekonomi, styrelse och representantskapsmöte. Avdelningarnas ekonomi utgjorde en fördelning av medlemsavgifterna baserad på antal medlemmar i avdelningen. Verksamhetsplanering och budgetering genomfördes i varje avdelning som också hade ansvaret för bokföring och bokslut. Att förbund inom LO, med stor skillnad i medlemsantal och förutsättningar i övrigt, utformar organisationerna exakt lika tillhör idag en svunnen tid. Flera LO förbund har de senaste åren genomfört organisationsförändringar som till många delar liknar den som förbundet gjort.

I den nya organisationen har avdelningarna avvecklats och fem verksamhetsregioner införts. Varje verksamhetsregion har flera lokalkontor med i stort sett samma antal anställda ombudsmän som tidigare. I varje region finns ett verkställande utskott med uppgift att samordna verksamheten. Regionens ledamöter i förbundsmötet och en central ombudsman samt respektive regions lokalombudsmän ingår i de verkställande utskotten.

Verksamheten planeras och budgeteras för hela förbundet och all ekonomihantering sker gemensamt.

Två gånger om året genomförs verksamhetsträffar i respektive region. Verksamhetsträffarna utgör samtidigt nomineringsmöten.

Två nya uppdrag infördes i samband med kongressbeslutet. Dels uppdraget regionalt förtroendevalda med en uttalad uppgift att genomföra studieuppsökeri, medlemsrekrytering, avtalskontroll och försäkringsinformation på arbetsplatser som inte har klubb. Dels uppdraget regionala försäkringsrådgivare.

Lokalombudsmännen i respektive region utgör ett ombudsmannalag och träffas regelbundet.

I den nya organisationen är arbetsplatsklubben lokal facklig organisation och alla klubbar har rätt till ombud på kongressen.

Det har i skrivande stund gått tre år sedan förändringsbeslutet fattades och det innebär i praktiken att endast två hela verksamhetsår har förflutit. Relativt sett är det en kort tid för att dels få organisationen på plats och fungera på bästa sätt och dels att kunna se konsekvenser av förändringen.

Förändringsarbetet har varit omfattande och pågått under hela perioden. Arbetssätt, arbetsformer, gemensamma riktlinjer och ramar har utvecklats successivt.

Den löpande utvärderingen och de faktaunderlag som finns att tillgå visar på att organisationsförändringen genomförts på ett förhållandevis bra sätt och att den nya organisationen utvecklas i rätt riktning.

Det går att fastställa att förändringen har gett en mer demokratisk organisation, en verksamhet som är mer utåtriktad och de fasta kostnaderna har minskat till förmån för mer verksamhet.

Det finns trots det fortfarande områden som behöver utvecklas och stärkas ytterligare.

Processen i korthet

Hösten 2009

Avdelningarna avvecklades parallellt med att den nya organisationen infördes. Samtliga regioner bedrev under hösten verksamhet enligt de planer som de tidigare avdelningarna lagt fast. Under hösten genomfördes avslutande representantskapsmöten i de tidigare avdelningarna som formellt upphörde den sista juni.

Ett nominerings- och valförfarande för val av regionala arbetsplatsombud genomfördes för medlemmar vid arbetsplatser utan klubb.

Verksamhetsträffar genomfördes för första gången i oktober där nomineringar till uppdrag i regionerna gjordes.

En första gemensam verksamhetsplan och budget arbetades fram för kommande år. I november genomfördes det första förbundsmötet där bland annat 447 personer valdes till regionala uppdrag. Förbundsmötet antog en gemensam verksamhetsplan och budget, samt ett gemensamt uppdragsreglemente.

Förbundets hantering av cirkulär och meddelanden förändrades till klubbcirkulär/meddelanden som går ut direkt till klubbarna när innehållet avser hela organisationen, regioncirkulär/meddelanden som går ut till regionerna när innehållet enbart avser regionerna och personalcirkulär/meddelanden som går ut till all personal när innehållet enbart avser personalen.

Nya rutiner för uppdragsregistret utarbetades. En gemensam attestinstruktion togs fram.

Våren 2010

Organisationsplanen med en tydlig ansvarsfördelning, som utgår från förbundsledningen, utökades att omfatta samtliga ombudsmän lokalt och centralt.

Samtliga kallelser till utbildningar och konferenser började hanteras via intranätet av den gemensamma administrationen.

En central klubbordförandekonferens genomfördes i Stockholm för

samtliga klubbordföranden. Konferensen presenterade bland annat klubbhandboken, ett digitalt stöd åtkomligt via förbundets intranät.

En första utbildning för uppdraget regionalt förtroendevald genomfördes. Under utbildningen fick deltagarna en genomgång av uppdraget, rollen och uppgiften och deltagarna fick gemensamt utforma arbetssätt och ta fram verktyg.

Ett nytt regionalt uppdrag, klubbansvarig, infördes med uppgift att arbeta med klubbutveckling.

Klubbhandboken omarbetades baserat på den nya organisationen. En klubbutvecklingsmodell arbetades fram tillsammans med regionernas studieorganisatörer.

Förbundsmötet beslutade att införa gemensamma regler för ekonomiska bidrag till arbetsplatsklubbarna, dels ett årligt grundbidrag och dels ett klubbmötesbidrag.

Förbundsmötet behandlade verksamhetsberättelse och bokslut som innehöll den gemensamma strukturen från den 1 juli.

En ny digitalt baserad hantering av fakturor infördes. Ett webbaserat ärendehanteringssystem infördes.

Hösten 2010

En gemensam verksamhetsplaneringskonferens med förbundsstyrelse och verkställande utskott genomfördes i syfte att förbättra planeringsprocessen.

Förbundsmötet beslutade att det ska vara möjligt för regionernas verkställande utskott att omprioritera verksamhet inom respektive verksamhetsområde samt att en omprioritering mellan verksamhetsområden ska godkännas av förbundsstyrelsen.

Våren 2011

Förbundsmötet beslutade att förändra reglerna för klubbidraget.

Intranätet omarbetades så att cirkulär/meddelanden riktade till en specifik regions klubbar inte visas för samtliga utan enbart berörda.

En gemensam ordning för inköp av profilprodukter infördes.

Hösten 2011

Riktlinjer för verksamhetsträffar och nomineringsmöten utarbetades.

Våren 2012

Nya geografiska indelningar av Region Syd, Region Väst och Region Mitt trädde i kraft. Lokalkontoret i Halmstad avvecklades.

Den nya organisationen

Medlemmar

Sedan början av 2009 har antalet aktiva medlemmar totalt minskat med dryga 5000 jämfört med 2012. (se faktaunderlag 1) Det är en minskning som till stor del beror på en fortsatt strukturomvandling i livsmedelsindustrin. Över hälften av medlemsminskningen har ägt rum på arbetsplatser med klubb. Fortfarande finns ändå merparten av förbundets medlemmar på en arbetsplats som har klubb.

Att medlemsantalet sjunker är ingen positiv utveckling och hotar på sikt förbundets styrka och framtid. Under kongressperioden har medlemsrekryteringen därför varit en prioriterad uppgift. Men trots det finns det tyvärr en stor andel livsmedelsarbetare som inte är organiserade.

LOs undersökning Röster om facket och jobbet 2011 visar att andelen ej fackligt anslutna arbetare som kan tänka sig att bli medlemmar i facket har ökat från 47 procent år 2002 till 57 procent år 2011. Undersökningen visar inte några tecken på att de som är medlemmarna skulle vara mindre nöjda med sitt medlemskap än tidigare. Tvärtom uppger alltjämt en klar majoritet att deras medlemskap ger såväl bättre anställningsvillkor och löneutveckling som stöd och hjälp vid hot om arbetslöshet och konflikt med arbetsgivaren.

Undersökningen visar att det främst finns tre tunga skäl till att inte vara medlem – för dyr medlemsavgift, missnöje och ointresse.

Viljan att vara medlem är hög, inte minst bland ungdomar, och de som är medlemmar ser stora värden i sitt medlemskap, men allt fler väljer att stå utanför på grund av att det är för dyrt. Ointresse i kombination med ett medlemskap som anses vara dyrt vittnar även om en utbredd okunskap om vad fackföreningen i praktiken står för när det gäller kollektivavtalade löner, anställningsvillkor och stabilitet på arbetsmarknaden.

Insatser har riktats både till arbetsplatser utan klubb som arbetsplatser med klubb. Extra insatser har riktats mot arbetsplatser med stor potential att rekrytera nya medlemmar. Än så länge har inga synbara resultat eller positiva tecken visat sig. Under perioden juni 2009 till och med juni 2012 har visserligen 7079 nya medlemmar rekryterats, men det finns fortfarande

en stor andel potentiella medlemmar att rekrytera inte minst bland de som valt att bara vara medlem i a-kassan. Det finns ett fortsatt stort behov av att prioritera arbetet med medlemsrekrytering.

Klubbar

Det är på arbetsplatsen som medlemmarna finns och det är utifrån de villkor och de förhållanden som medlemmarna har som de fackliga kraven ska utformas. Att organisera medlemmarna till att ta fackliga förtroendeuppdrag och att bilda klubbar är grunden för ett starkt förbund. 78 % av förbundets medlemmar som finns på en arbetsplats tillhör en klubb. (se faktaunderlag 3)

Mellan 2009 och 2012 har 39 nya klubbar bildats. Under samma period har 24 klubbar lagts ned trots att arbetsplatsen finns kvar. 10 klubbar har lagts ned i samband med att arbetsplatsen har lagts ned. (se faktaunderlag 4) Det totala antalet arbetsplatser har minskat med 39 stycken motsvarande period.

Organisationsförändringen har i praktiken inte påverkat klubbarnas arbete i så stor utsträckning. Uppfattningen att det inte är någon större skillnad gentemot tidigare genomsyrar enkätsvaren från klubbordförandena i den löpande utvärdering som genomförts.

För att klubbarna ska kunna ta del av det nyinrättade klubbidraget krävs att de ordnar ett konto. Bidraget består av två delar, ett generellt bidrag utifrån medlemsantal och ett mötesbidrag utifrån antal deltagare på medlemsmötet. Fler och fler klubbar ordnar konto och lämnar underlag för att få mötesbidraget. Totalt har mer än hälften av klubbarna fått någon form av bidrag. (se faktaunderlag 5–6)

Begreppet arbetsplatsklubb

Kongressbeslutet om den nya organisationen förändrade den tidigare möjligheten att bilda ortsklubbar och branschklubbar. Klubbar som, med några få undantag, aldrig varit något annat än pappersprodukter. Den främsta orsaken till svårigheten att ha aktiva orts- eller branschklubbar hängde förmodligen ihop med avsaknaden av det som är den naturliga grunden för fackligt engagemang, nämligen att kunna påverka och förhandla om förbättrade löne- och anställningsvillkor för medlemmarna.

En ortsklubb eller branschklubb hade inget förhandlingsmandat. I nuvarande organisation är inriktningen att bilda arbetsplatsklubbar där det finns intresse och där det är möjligt. I praktiken där det finns minst tre medlemmar som kan utgöra en styrelse. Arbetsplatsklubben är idag lokal facklig organisation.

Nyordningen har inneburit att begreppet arbetsplatsklubb fått en större betydelse än tidigare. Det väcker i sin tur behovet att ställa ett antal viktiga frågor. Vad är en arbetsplatsklubb? Kan mer än ett arbetsställe vara en arbetsplatsklubb? Kan flera arbetsställen, som finns på olika geografiska platser, vara en arbetsplatsklubb? Nuvarande stadgar utgår från att en arbetsplats, där verksamheten utförs på samma geografiska område, utgör en arbetsplatsklubb. I praktiken finns idag ett par arbetsplatsklubbar med mer än en arbetsställe som sedan lång tid tillbaka fungerar som en arbetsplatsklubb.

Det finns ett behov av att klargöra begreppet arbetsplatsklubb i stadgarna. Grunden för bildandet av en arbetsplatsklubb är ett beslut på ett medlemsmöte som förbundsstyrelsen därefter fastställer. Om det i undantagsfall finns fler arbetsställen som vill bilda en arbetsplatsklubb ska detta föregås av beslut på medlemsmöte på varje enskild arbetsplats och därefter fastställas av förbundsstyrelsen.

Klubbsatsning

Kongressen 2009 beslutade att förbundet skulle genomföra någon form av klubbsatsning för att stärka klubbarna i den nya organisationen. Klubbsatsningen har bestått av flera delar. Förbundets digitala klubbhandbok har omarbetats, en klubbutvecklingsmodell har tagits fram, klubbansvariga har utsetts i regionerna med uppgift att handleda klubbarna utifrån modellen. Ett antal utbildningar har arbetats fram. Nya rutiner och riktlinjer har utarbetats. Ett enhetligt klubbidrag har fastställts.

Det är viktigt att även fortsättningsvis arbeta för att både bilda nya klubbar och att stärka och utveckla befintliga klubbar.

Verksamhetsträffar

Två gånger per år genomförs verksamhetsträffar i respektive region. En ledamot i förbundsstyrelsen fungerar som mötesordförande och en

central ombudsman som sekreterare. Till verksamhetsträffen kallas en representant från varje klubb, de regionala arbetsplatsombuden samt regionens verkställande utskott. Verksamhetsträffen ska utifrån behoven på arbetsplatserna diskutera vilken verksamhet och vilka frågor som förbundet och regionerna ska driva. Verksamhetsträffen fungerar också som ett nomineringsmöte och ska nominera till uppdrag som väljs på förbundsmöte och kongress.

När organisationsförändringen genomfördes var verksamhetsträffar och nomineringsmöten något helt nytt och oprövat. Vid de första verksamhetsträffarna fanns ingen tidigare erfarenhet eller rutin att förhålla sig till. Det skapade osäkerhet och gjorde det svårt att förbereda respektive möte. De första verksamhetsträffarna upplevdes som röriga och ostrukturerade. Nomineringsförfarandet var omständligt och tog i vissa regioner väldigt lång tid att genomföra. Efterhand har rutiner och arbetsformer utvecklats och förbättrats, men fortfarande upplevs tiden som för kort. Det finns ett behov av att se över utformningen och att utöka tiden för verksamhetsträffarna för att undvika tidsbrist.

Närvaron

Alla klubbar deltar inte vid verksamhetsträffarna. I snitt har 57 % av möjliga klubbar närvarat. (se faktaunderlag 7) De regionala arbetsplatsombuden har haft väldigt låg närvaro. Den nya ordningen innebär att det är färre från samma arbetsplats som deltar på verksamhetsträffarna jämfört med ordningen med representantskap i de tidigare avdelningarna.

Även om närvaron inte skiljer sig särskilt mycket åt i förhållande till de tidigare representantskapsmötena så är det viktigt att fortsatt arbeta för att både klubbarna och de regionala arbetsplatsombuden i hög utsträckning deltar.

Förtroendevalda

Det fanns en farhåga att antalet förtroendevalda skulle minska när avdelningarna upphörde. Men antalet medlemmar som har ett förtroendeuppdrag 2009 jämfört med 2012 är i det närmaste exakt lika. (se faktaunderlag 8)

Antalet förtroendeuppdrag har däremot minskat dels som en följd

av att antalet klubbar och antalet arbetsplatser har minskat, men också på grund av organisationsförändringen då uppdragen som avdelningsstyrelseledamot och representantskapsledamot togs bort.

Trots färre förtroendeuppdrag är antalet förtroendevalda i det närmaste lika många som före organisationsförändringen.

Enligt LOs undersökning ”Röster om facket och jobbet – 2011” har Livs en väldigt hög andel av medlemmarna som har fackliga förtroendeuppdrag jämfört med andra LO-förbund. (se faktaunderlag 9) Det ger goda förutsättningar för att driva de frågor och krav som är viktiga för medlemmarna och att vid behov snabbt kunna mobilisera till facklig kamp.

I den nya organisationen har ett antal nya regionala förtroendeuppdrag utformats. Regionalt förtroendevald är ett nytt uppdrag som har till uppgift att genomföra arbetsplatsbesök där det inte finns någon klubb. Uppgiften är att rekrytera medlemmar, ge försäkringsinformation, genomföra avtalskontroll (utifrån en checklista) samt studieuppsökeri. Förbundet har utformat en särskild utbildning för uppdraget.

Ett annat nytt uppdrag är klubbansvarig som har till uppgift att handleda klubbarna enligt den framtagna klubbutvecklingsmodellen. Klubbutvecklingsmodellen utgår ifrån verksamhetsområden exempelvis medlemsrekrytering, förhandlingar och anger de uppgifter som klubben förväntas att utföra. Modellen är tänkt som en avstämning där klubben får en bild över vilka uppgifter som förväntas att klubben ska genomföra, vilka uppgifter klubben gör och vad klubben kan utveckla vidare i framtiden.

Ytterligare ett nytt uppdrag är regionala försäkringsrådgivare som har till uppgift att bland annat genomföra medlemskvartar på arbetsplatser som inte har klubb.

Av de förtroendevalda som har ett uppdrag regionalt eller centralt har i snitt 62 % fått ersättning i form av förlorad arbetsförtjänst under åren 2010 och 2011.

Regionala arbetsplatsombud

Efter kongressen 2009 genomfördes ett val av regionala arbetsplatsombud bland medlemmar som inte tillhör någon klubb. Uppdraget var nytt och

kunskapen om innebörden inte så stor. De regionala arbetsplatsombuden ska delta på verksamhetsträffarna, men närvaron har varit låg.

Det särskilda valet av regionala arbetsplatsombud var en engångsföreteelse för att säkerställa representationen i förändringsprocessen. Framöver är det de kongressombud som väljs bland medlemmar som inte tillhör någon klubb som efter kongressen utgör regionala arbetsplatsombud. Då sker inget särskilt val förutom valet av kongressombud.

Valet av regionala arbetsplatsombud genomfördes via brev både för nomineringsförfarandet och för röstningen. Deltagandet var lågt och kostnaden för alla utskick väldigt hög. Inför kommande val av kongressombud prövas en annan metod. Dels med annonsering i Mål och Medel och dels med nominering och röstning via förbundets hemsida.

Det dubbla uppdraget

Det finns ett behov av att klargöra det dubbla uppdraget som kongressombud och regionalt arbetsplatsombud i stadgarna. I nuvarande stadgar omnämns de regionala arbetsplatsombuden i samband med nomineringsmötet dit de kallas och har rösträtt. Det saknas skrivningar om att det är kongressombuden som valts som också utgör regionala arbetsplatsombud. Det finns också ett behov av att tydliggöra rollen som regionalt arbetsplatsombud för att på så sätt stärka det demokratiska inflytandet för medlemmar som inte tillhör någon klubb. Ett regionalt arbetsplatsombud måste ges möjlighet att ha kontakter med medlemmar som inte tillhör en klubb, eftersom det är de medlemmarna de representerar. Det kan ske genom arbetsplatsbesök eller medlemsmöten.

Förbundsmöte – verkställande utskott

Förbundsmötet består av förbundsstyrelsen och de av kongressen valda förbundsmötesledamöterna från respektive region. Förbundsmötet genomförs på samma sätt som det tidigare representantskapet. Förbundsmötet fick, framför allt till en början, behandla betydligt fler motioner än vad som var fallet i representantskapsmötet. Motionerna behandlas inte på någon regional nivå utan direkt av förbundsstyrelsen som lägger förslag till beslut.

Förbundsmötesledamöterna är valda av kongressen och utgör sam-

tidigt regionens verkställande utskott tillsammans med en central ombudsman och regionens lokalombudsmän. Uppdraget som verkställande utskott innebär att samordna och verkställa den verksamhet som ska bedrivas i regionen. Varje verkställande utskott utser inom sig ansvariga personer för olika verksamhetsområden.

De verkställande utskotten var något helt nytt för organisationen. Att gå från en beslutande styrelse till ett samordnande och verkställande utskott var till en början väldigt ovant. Att dessutom få ett större geografiskt område med olika kulturer att fungera tillsammans har i vissa fall tagit tid. Rollen och uppgiften, arbetssätt och arbetsfördelning har successivt klarnat och utvecklats.

Det som från början skulle kunna uppfattats som kontrollerande, när en central ombudsman ingår i det verkställande utskottet, har istället upplevts som positivt då kommunikationen mellan den regionala nivån och den centrala underlättats och förbättrats.

Antalet regioner är lägre än det tidigare antalet avdelningar samtidigt som de verkställande utskotten har färre ledamöter än de tidigare avdelningsstyrelserna. Det har fått till konsekvens att många av de som tidigare varit aktiva i avdelningsstyrelserna upplever att kontakten med andra förtroendevalda och delaktigheten i den regionala verksamheten har minskat.

Under perioden har ett par regioners samtliga suppleanter till förbundsmötet antingen inträtt eller avgått och då har förbundsstyrelsen efter förslag från regionerna utsett nya suppleanter.

Verksamheten

Ett av organisationsförändringens syften var att skapa utrymme för mer verksamhet och med en gemensam verksamhetsplan och ekonomi garantera alla medlemmar en bra och likvärdig verksamhet. I praktiken innebär detta att omfördela resurser, att minska de fasta kostnaderna och att prioritera en mer utåtriktad verksamhet. När det gäller de ekonomiska förutsättningarna beskrivs de under avsnittet om ekonomi.

Det är svårt att med en vetenskaplig exakthet eller med fakta jämföra den tidigare organisationens verksamhet med idag. Vad som är bra verksamhet, eller bättre verksamhet, kanske inte visar sig idag utan om

några år. Vad som är bra idag kanske var bra även tidigare och vad som är sämre idag kanske var det även i den gamla organisationen.

Den löpande utvärderingen visar att uppfattningen är att verksamheten till stor del fungerar oförändrat jämfört med hur den fungerade tidigare. Inom några områden är uppfattningen att det fungerar bättre, exempelvis verksamhetsområden såsom information, kontakter med fackliga företrädare, studier och kännedomen om organisationen. Det som uppfattas fungera sämre är demokrati- och budgetprocessen. Budgetprocessen beskrivs under avsnittet om ekonomi.

Demokrati

När det gäller demokrati så handlar det om inflytande och påverkan. Det sker formellt, men också informellt. Vad är den bästa och mesta demokratin? Det finns olika sätt att tillämpa demokrati. Direkt demokrati, en medlem en röst eller genom representativ demokrati. Förbundets stadgar utgår från både direkt demokrati och representativ demokrati beroende på sammanhang.

Medlemsmötet är det sammanhang där en medlem en röst gäller medan förbundsmötet eller kongressen är det sammanhang där representativ demokrati tillämpas. Den representativa demokratin bygger på nyckeltal utifrån medlemsantal. Livs har i jämförelse med andra LO-förbund i särklass flest ombud, i förhållande till hur många medlemmar ombuden representerar, som ombud på kongressen. Förbundet har även fler ombud, i förhållande till hur många medlemmar ombuden representerar, på förbundsmötet än vad de större förbunden som IF Metall, Kommunal och Byggnads har på sina kongresser eller högst beslutande organ.

LOs undersökning Röster om facket och jobbet som gjordes 2011 visar att förbundets medlemmar i betydligt högre utsträckning deltar på fackliga möten än medlemmar från andra förbund. 54 % av de tillfrågande hade varit på ett fackligt möte någon gång under det senaste året. (se faktaunderlag 10)

Med ovanstående perspektiv är Livs det mest demokratiska av alla LO-förbund.

Studier

Medlemmar, förtroendevalda och anställda med en stor facklig kunskap är en styrka och väldigt avgörande för hur framgångsrikt förbundet är. Därför är studieverksamheten en viktig och prioriterad del av förbundets verksamhet.

Antalet deltagare i utbildningar har inte förändrats i någon större utsträckning trots att antalet genomförda kurser minskat betydligt i den nya organisationen. Antal deltagare i ”Medlemsutbildning” har ökat och antal deltagare i ”Kärnutbildning” är oförändrat. (se faktaunderlag 11-13)

Förbundets studieverksamhet bedrivs på ett mer effektivt sätt än tidigare. Förbundet lägger förvisso mer pengar på studieverksamheten i den nya organisationen, men i den jämförelsen ingår den mer kostsamma ombudsmannautbildningen, där förbundet haft deltagare både under 2010 och 2011.

Antal inställda kurser har ökat något medan antal kurser som genomförts utöver vad som planerats från början har minskat. Flest antal inställda kurser skedde under 2009 som får betraktas som lite av ett mellanår då den gamla organisationen avvecklades parallellt som den nya organisationen tog form. Om 2009 exkluderas har antalet inställda kurser minskat. (se faktaunderlag 14)

Den löpande utvärderingen visar att studieverksamheten är ett av de områden som upplevs ha förbättrats i jämförelse med tidigare. Det finns ändå uppfattningar om att det i den nya organisationen är för långa avstånd till kursplatserna vilket gör det svårare att rekrytera till utbildningarna.

Det finns ett behov av att utveckla och stärka studieorganisationen för att minska såväl inställda kurser som kurser som genomförs utöver vad som ursprungligen planerats.

Studieorganisation

Den regionala studieorganisationen har förändrats så att antalet studieorganisatörer/studieansvariga har minskat från 12 till 5 medan det totala antalet förtroendevalda inom den regionala studieverksamheten är oförändrat. Studieverksamheten planeras i den nya organisationen med ett större helhetsperspektiv. Utbildningar som bedrivs i en region är öppna för

deltagare från andra regioner och när behov finns genomförs utbildningar i gemensam regi. Utformningen av nya utbildningar och förändringar av befintliga utbildningar genomförs av förbundet och samtliga regioner tillsammans. Utbildningarna får därmed en större enhetlighet oavsett i vilken region de bedrivs.

Information

I samband med organisationsförändringen fick klubbarna tillgång till förbundets intranät på ett annat sätt än tidigare. Idag har klubbarna tillgång till information som i den gamla organisationen riktades till avdelningarna. Informationen till klubbarna är på det sättet snabbt tillgängligt och alla klubbar får samma information.

Förhandlingar

Arbetsplatsklubben är idag lokal facklig organisation och handlägger medbestämmandeförhandlingar, lokala förhandlingar som följer efter riksavtalsuppgörelser samt andra avtalsuppgörelser som förbundet deltagit i. Saknas arbetsplatsklubb handläggs lokala förhandlingar av ansvarig lokalombudsman.

Förändringen att arbetsplatsklubben är lokal facklig organisation istället för de tidigare avdelningarna har fungerat väl.

Valberedningen

I den nya organisationen finns endast en valberedning som är vald av kongressen och har till uppgift att bereda och lämna förslag till de val som ska ske på förbundsmöte och kongress. Nomineringar sker vid regionernas nomineringsmöten. Valberedningen utfärdar fullmakter för kongressombuden valda av medlemmarna som inte tillhör någon klubb.

Ordningen med en valberedning som hanterat valen som har genomförts på förbundsmötet har fungerat väl.

Ombudsmän

Förbundsstyrelsens fastställer arbets- och ansvarsfördelningen för samtliga ombudsmän och den framgår av förbundets organisationsplan. Tidigare hade avdelningsstyrelsen den rollen för lokalombudsmännen. Lokalombudsmännen hade kontakt med avdelningsstyrelsen minst en gång i månaden och var väl uppdaterade med de beslut som styrelserna fattade. I den nya organisationen med enbart en styrelse har förutsättningarna förändrats. Ombudsmännen är viktiga resurser och står många gånger för kontinuiteten. Ombudsmännen har ingen daglig arbetsledning utan arbetet planeras och genomförs så som var och en själv bedömer är bäst. Arbetet som ombudsman förutsätter att var och en är väl insatt i de beslut som förbundsstyrelsen tar. Ombudsmännen är i mångt och mycket förbundsstyrelsens förlängda arm. För att det ska fungera på ett bra sätt krävs att arbetsformer och kommunikation utvecklas.

De centrala ombudsmännen ingår i regionernas verkställande utskott och är i den rollen en sammanhållande kontaktlänk mellan den regionala och centrala nivån.

Förbundet har under perioden rekryterat deltagare till LOs ombudsmannautbildning. Deltagarna har förutom den gemensamma LO-delen fått ytterligare en praktik om 6 månader. Totalt har förbundet haft nio deltagare var av 8 i nuläget fått anställning. Det finns idag en viss överanställning av ombudsmän för att klara framtida pensionsavgångar. Utvecklingen under perioden har inneburit att det är färre antal medlemmar och färre antal arbetsplatser per ombudsman räknat jämfört med tidigare. (se faktaunderlag 17-18)

Ombudsmannalag

Varje region har två lokalkontor, i vissa fall tre, där lokalombudsmännen är placerade. I den gamla organisationen fanns det avdelningar med endast en ombudsman. Idag utgör ombudsmännen i respektive region ett ombudsmannalag. Ombudsmannalaget genomför regelbundna möten i syfte att ge samtliga ombudsmän ett helhetsperspektiv på regionens verksamhet och förutsättningar, samt att byta erfarenheter, att stödja varandra och att fördela ansvar och uppgifter inom laget.

Ledarutveckling

Förbundet har genomfört en långsiktig ledarutveckling för ombudsmännen sedan 2009 i syfte att utveckla de enskilda individerna, utveckla de enskilda ombudsmannalagen, men också för att utveckla och stärka organisationen. Som ett led i det har förhållningssätt, kommunikation och roller diskuterats. Ledarutvecklingen har skett dels i storgrupp för samtliga ombudsmän, dels i respektive ombudsmannalag och för den som så önskat även enskilt.

Det finns behov av att fortsätta utveckla och stärka så väl ombudsmän som ombudsmannalag och att förbättra formerna för kommunikation mellan ombudsmän och förbundsledning.

Förbundsstyrelsen

För förbundsstyrelsen har organisationsförändringen framförallt inneburit att förbundsstyrelseledamöterna från produktionen har fått arbeta mer direkt i verksamheten. Förbundsstyrelseledamöterna fungerar som mötesordförande på regionernas verksamhetsträffar. I den gamla organisationen var oftast förbundsstyrelseledamöterna även aktiva i den egna avdelningsstyrelsen och fick på det viset en naturlig kontaktyta med förtroendevalda och anställda. I den nya organisation är det ledamöterna i förbundsmötet som utgör verkställande utskott och det innebär att ingen i förbundsstyrelsen ingår i ett verkställande utskott. Förbundsstyrelsen har närvarorätt på de verkställande utskottens möten och styrelsen har under perioden närvarat vid de flesta av regionernas verkställande utskottsmöten. Förbundsstyrelseledamöterna har inte bara varit i den egna regionen utan även i andra regioner. På så sätt har kunskapen om regionernas olika förutsättningar ökat i styrelsen. Närvaron i regionerna har fyllt en viktig funktion inte minst i omställningsskedet.

Administration

Redan före kongressen 2009 centraliserades både hanteringen av a-kassan och övrig administration. Organisationsförändringen har därmed inte varit lika omfattande rent administrativt som den kunde ha varit. Förändringen efter kongressen 2009 har i huvudsak handlat om ekonomiadministrationen. Men även detta har varit en omfattande omställning. Målet har varit att hantera allt digitalt och undvika intern postgång mellan lokalkontor och förbundskontor. Hanteringen av fakturor sker helt digitalt i ett fungerande dataprogram. Utmaningen har varit att fakturorna ska konteras rätt och att attestgången ska vara rätt. Hanteringen av de anställdas reseräkningar sker i ett fungerande dataprogram, men när det gäller hanteringen av förtroendevaldas uppdragsredovisningar så finns det idag inget dataprogram som fungerar fullt ut utifrån förbundets behov. Hanteringen är därför bara delvis digitaliserad. Det finns behov av att fortsätta utveckla administrationen mot en enklare och mer digitaliserad hantering.

Ekonomi

Planering och budget

En av de mer omfattande delarna av organisationsförändringen var beslutet om att införa en gemensam ekonomi för hela förbundet. Beslutet innebar ett stort förändringsarbete både juridiskt och praktiskt. Hösten 2009 blev en tuff prövning för både anställda och förtroendevalda. Avdelningarnas planerade verksamhet fullföljdes samtidigt som avdelningarna avvecklades och den nya organisationen sjösattes. Någon tid för ett gemensamt arbete med planering och budgetering för 2010 fanns inte. Budgeten för 2010 blev i mångt och mycket baserad på avdelningarnas tidigare budgetar. Konsekvensen blev att den centrala (gemensamma) nivån fick bära många kostnader som inte budgeterats.

Under 2010 prövades för första gången ett gemensamt planerings- och budgetarbete. Först genomfördes verksamhetsträffar i respektive region och därefter en gemensam planeringskonferens med regionernas verkställande utskott och förbundsstyrelsen. Upplägget fungerade inte

tillfredsställande hela vägen. Tiden för att gemensamt diskutera prioriteringar räckte inte till.

Under 2011 prövades en något anpassad modell med en gemensam planeringskonferens och uppföljningsmöten med regionernas budgetansvariga. Inte heller denna modell fungerade tillfredsställande eftersom de gemensamma prioriteringarna inte gavs tillräcklig tid.

Inför budgetarbetet 2012 förändras modellen på nytt. Först genomförs ett förmöte med arbetsutskottet och regionernas budgetansvariga. Därefter genomförs verksamhetsträffar och möten med de verkställande utskotten där ett första planerings- och budgetarbete står på dagordningen. Först därefter genomförs planeringskonferensen med förbundsstyrelsen och regionernas verkställande utskott. Förhoppningen är att det under planeringskonferensen ska finnas utrymme att diskutera prioriteringar.

I skrivande stund vet vi inte om modellen fungerat helt tillfredsställande. Det är förbundsmötet som slutligen fastställer verksamhetsplan och budget, men de verkställande utskotten har möjlighet att prioritera om inom respektive verksamhetsområde. Om behov finns att prioritera om mellan verksamhetsområden kan det ske efter beslut i förbundsstyrelsen. Fram till nu har behovet av att göra omprioriteringar mellan verksamhetsområden varit litet. Planerings- och budgetarbetet har, som beskrivits, inte fungerat helt tillfredsställande när det gäller att hitta former för arbetsprocessen. När det gäller resultatet har de ekonomiska förutsättningarna sett till helheten fungerat bättre. Däremot har inte all verksamhet som planerats genomförts av olika skäl.

Har ekonomiskt utrymme frigjorts för mer verksamhet? Har de fasta kostnaderna minskat?

Ett syfte med organisationsförändringen var att frigöra resurser till mer verksamhet. I den beräkning som redovisades i organisationsrapporten uppskattades möjligheterna till 3,6 mkr. De fasta kostnaderna 2011 uppgick till 15,4 mkr att jämföra med 18 mkr i den gamla organisationen. Redan efter enbart två helår i den nya organisationen har de fasta kostnaderna minskat med 2,6 mkr. Den beräkning som gjordes för området demokrati har däremot ökat. Beräkningen som gjordes för demokrati var 6,4 mkr och utfallet för år 2011 blev 8,4 mkr. I det ligger kostnaden för ett extra förbundsmöte och kostnaden för den gemensamma plane-

ringskonferensen. För övriga områden fanns ingen ambition att minska kostnaderna och utfallet visar att kostnaderna i stort är som tidigare. (se faktaunderlag 19) Organisationsförändringen har medfört att resurser frigjorts till mer verksamhet. De fasta kostnaderna kan på sikt minskas ytterligare.

Har regionernas verksamhetsmedel förändrats?

I den gamla organisationen fördelades 55 kr per aktiv medlem och månad till de dåvarande avdelningarna. I den nya organisationen sker ingen fördelning utifrån någon fastlagd fördelningsnyckel utan utifrån behov och förutsättningar. Men för att göra en jämförelse har i den nya organisationen fördelningen i budget varit 57 kr för 2010 och 47 kr för 2011 och 2012 i snitt till regionerna. Fördelningen till den regionala nivån har i budget minskat jämfört med den gamla organisationen, men samtidigt har kostnader förts över till den centrala (gemensamma) nivån. Exempelvis kostnader för mobiltelefoni, företagshälsovård, porto, kontorsmaterial etc. Totalt sett har regionerna ungefär samma fördelning som i den gamla organisationen. Skillnaden mot tidigare är att medel har omfördelats mellan regionerna i den nya organisationen. De medel som har budgeterats för regionernas verksamhet har hittills inte förbrukats fullt ut av någon region. (se faktaunderlag 20)

Förslag till beslut

Det har i skrivande stund gått tre år sedan förändringsbeslutet fattades och det innebär i praktiken att endast två hela verksamhetsår har förflutit. Relativt sett är det en kort tid för att dels få organisationen på plats och fungera på bästa sätt och dels att kunna se konsekvenser av förändringen.

Förändringsarbetet har varit omfattande och pågått under hela perioden. Arbetssätt, arbetsformer, gemensamma riktlinjer och ramar har utvecklats successivt.

Den löpande utvärderingen och de faktaunderlag som finns att tillgå visar på att organisationsförändringen genomförts på ett förhållandevis bra sätt och att den nya organisationen utvecklas i rätt riktning.

Det går att fastställa att förändringen har gett en mer demokratisk organisation, en verksamhet som är mer utåtriktad och de fasta kostnaderna har minskat till förmån för mer verksamhet.

Det finns trots det fortfarande områden som behöver utvecklas och stärkas ytterligare.

Kongressen föreslås besluta

att godkänna rapporten,
att arbetet med medlemsrekrytering får fortsatt prioritet,
att begreppet arbetsplatsklubb klargörs i stadgarna,
att fortsatt utveckla och stärka befintliga klubbar och att bilda nya klubbar,
att uppdraget som regionalt arbetsplatsombud klargörs i stadgarna,
att verksamhetsträffarnas utformning och innehåll utvecklas,
att fortsatt utveckla och stärka studieorganisationen,
att fortsatt utveckla och stärka ombudsmän och ombudsmannalag,
att utveckla former för kommunikation mellan lokalombudsmän och ledning, samt
att fortsatt utveckla den administrativa hanteringen.

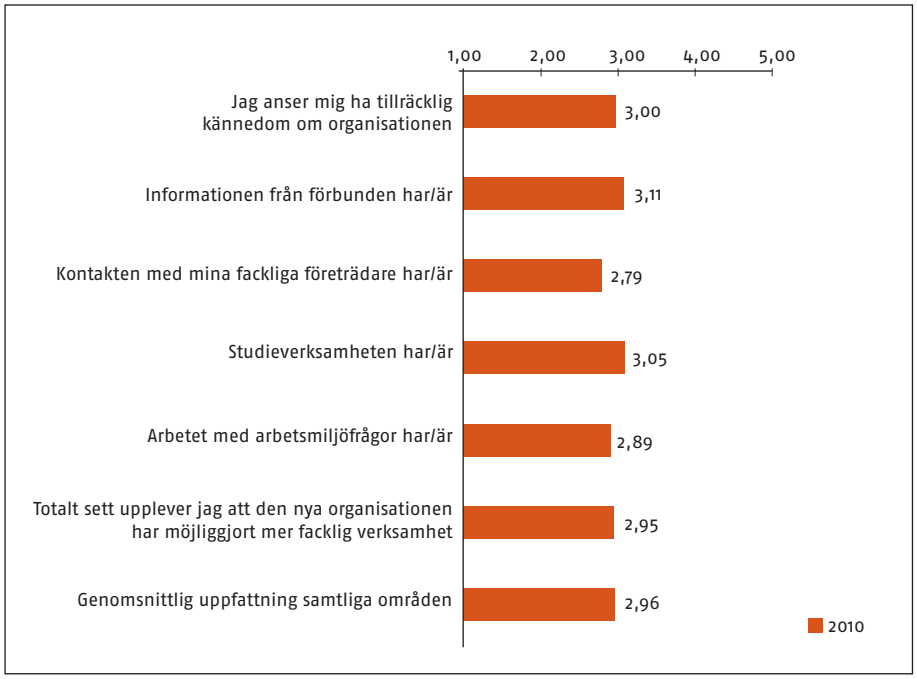
Bilaga 1 – Den löpande utvärderingen

I januari 2010 utsåg förbundsstyrelsen de förtroendevalda revisorerna att ansvara för den löpande utvärderingen av organisationsförändringen. Utvärderingen har utförts genom en enkät till slumpvis utvalda medlemmar, två enkäter till ledamöterna i förbundsmötet, en enkät till klubbordförande, samt samtal med regionernas verkställande utskott. Revisorerna har därutöver deltagit vid de gemensamma verksamhetsplanerings- och budgetkonferenserna.

Maj 2010, enkät medlemmar

I maj 2010 skickades en enkät till 700 slumpvis utvalda medlemmar. Svarsfrekvensen var tyvärr låg, men här redovisas de 19 svar som kom in. Enkäten bestod av sex områden att gradera i en skala mellan 1 till 5. 1 står för försämrats, 3 för oförändrat samt 5 för förbättrats.

Enkätsvar medlemmar



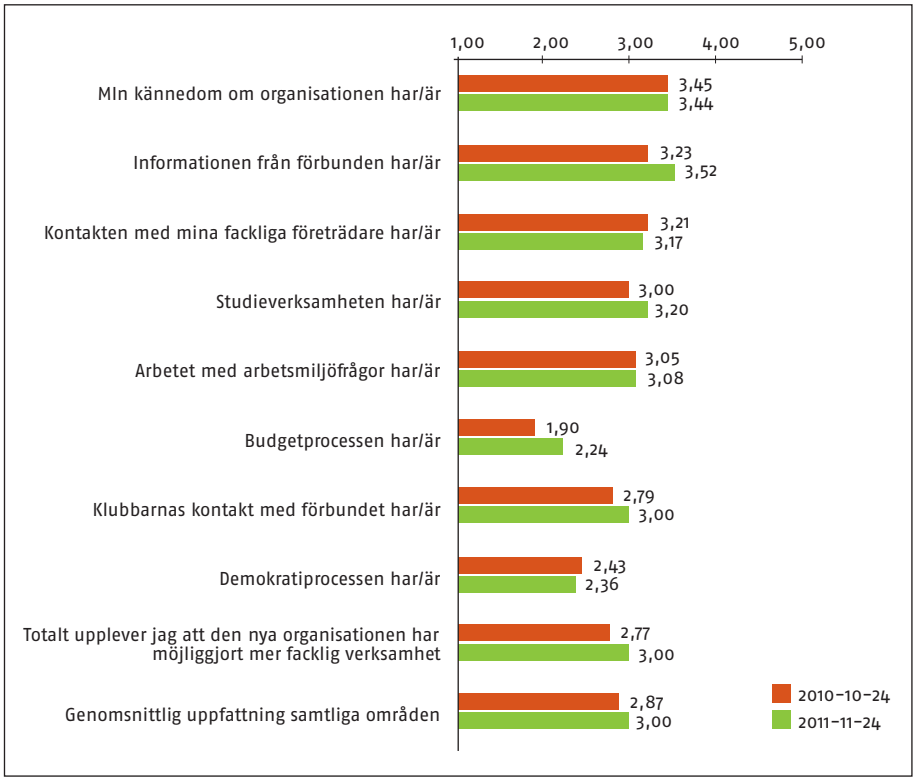
Oktober 2010 och november 2011, Enkätsvar ledamöter i förbundsmötet

I oktober skickades den första enkäten till ledamöterna i förbundsmötet. Av 71 utskickade enkäter svarade 40 personer. 19 anställda ombudsmän och 21 förtroendevalda.

I november 2011 skickades den andra enkäten till ledamöterna i förbundsmötet. Av 76 utskickade enkäter svarade 25 personer. 12 anställda ombudsmän samt 13 förtroendevalda.

Enkäten bestod av nio områden att gradera i en skala mellan 1 till 5 samt möjlighet att lämna övriga kommentarer till organisationsförändringen. 1 står för försämrats, 3 för oförändrat samt 5 för förbättrats.

Enkätsvar ledamöter i förbundsmötet



Övriga kommentarer enkätsvar ledamöter i förbundsmötet 2010

- Mer resurser till uppsökeri är mycket bra. Den enda negativa som jag ser det är att nu kan regionen eller någon annan göra en speciell insats på en gång vid en arbetsplats för att rekrytera medlemmar mm. Annars är övrigt bara positivt
- Det regionala arbetet har absolut försvagats i den nya organisationen. Kanske inte ännu på klubbnivå, men risken är att det når även dit. Jag är hemskt ledsen att säga det, men förbundet känns betydligt mer toppstyrt nu. Jag hade förväntat mig mer.
- Eftersom jag var förtroendevald i den gamla organisationen, och anställd i den nya, så blir det i stort sett omöjligt att jämföra. I den gamla organisationen tillhörde jag dessutom en annan region. Jag har svarat på de frågor där jag kan svara.
- Jag tror inte att vi har hunnit komma igång på riktigt med den nya organisationen. Det är verkligen svårt att bedöma än. Men slutet på 2011 tror jag att vi kan se lite mer klarare hur det har fungerat.
- Vi måste ge organisationen lite mer tid och tålamod att utvecklas. Det finns risker med att vi inte lyckas engagera förtroendevalda på samma sätt som tidigare. De långa avstånden med mycket ideell tid kan komma att avskräcka från att ta uppdrag. Avdelningens organisation tillät människor att växa. Med nuvarande arbetssätt finns ingen tid att utvecklas på samma sätt som tidigare. Just nu lever vi på att det finns förtroendevalda som utvecklats tidigare. Men allt eftersom dom slutar ser jag att det är svårt att rekrytera nya.
- Det som är intressant att följa är hur klubbarna har möjlighet att påverka demokratiprocessen de har inget reellt inflytande på den årliga budgetprocessen eftersom alla klubbar inte finns representerade på förbundsmötena. Klubbarna kan ej påverka budgetprioriteringarna för regionerna vilket fackligt arbete som skall bedrivas årligen. För att få rätt utvärdering bör inte vi tillfrågas utan klubbarna borde få enkäterna som vi har fått. Vi som är VU-ledamöter har mer information eftersom vi har ett nätverk beroende på ledamöterna som vi lärt känna via våra gamla avdelningsstyrelser. Återväxten av förtroendevalda kommer att bli svårare framöver eftersom klubbarna inte ens kommer till verksamhetsträffarna. Man nominerar förtroendevalda till uppdrag men samtidigt tar bort ekonomin för att bedriva verksamhet det ger ju samtidigt en signal ut i organisationen. Det blir allt svårare att få folk till utbildning om man inte kompenseras för inkomstbortfall vid utbildning detta drabbar de som arbetar natt i synnerhet.
- Man har tappat många naturliga mötesplatser. Grupptillhörigheten har minskat. Ett något mer spretig organisation. Klubbarna har inte hittat sina roller ännu.

- Tidigare träffades klubbarna regelbundet via lokal avdelning. Detta sker ej idag vilket är en klar försämring. Känns som att organisationen "åker isär". Svårare rutiner vid budgetering
- Demokratin har inte blivet vad det blev sagt på kongressen! Vad ska vi göra för att få klubbarna komma på våra verksamhetsträffar och föra vidare informationen till våra medlemmar om vad som händer i vårt förbund!
- För att göra en bra utvärdering anser jag det viktigast att denna enkät går ut till alla förbundets arbetsplatsklubbar. Det är trots allt där det skett den största förändring. Beslutet innebar att klubbarna blev lokal facklig organisation. Samt att klubbarna är bärare av den nya organisationen.
- Jag upplever det som att det är svårare att få folk att ta på sig regionala uppdrag nu när det inte finns någon avdelning som fångar upp och engagera nya förtroendevalda.
- Det som är intressant att följa är hur klubbarna har möjlighet att påverka demokratiprocessen de har inget reellt inflytande på den årliga budgetprocessen eftersom alla klubbar inte finns på förbundsmötena. Klubbarna kan ej påverka budgetprioriteringarna för regionerna vilket arbete som skall bedrivas årligen. För att få rätt utvärdering bör inte vi tillfrågas utan klubbarna borde få enkäterna som vi har fått. Vi som är VU ledamöter har mer information eftersom vi har ett nätverk beroende på ledamöterna som vi lärt känna via våra gamla avdelningsstyrelser. Återväxten av förtroendevalda kommer att bli svårare framöver eftersom klubbarna inte ens kommer till verksamhetsträffarna. Man nominerar förtroendevalda till uppdrag men samtidigt tar bort ekonomin för att bedriva verksamhet det ger ju samtidigt en signal ut i organisationen. Det blir allt svårare att få folk till utbildning om man inte kompenseras för inkomstbortfall vid utbildning.
- Det positiva med den nya organisationen är att man kan bedriva samma verksamhet i alla regioner, vår verksamhet har alltid blivit lidande på grund av att de långa avstånden kostar mycket pengar. En negativ sak är att klubbarna möjligen känner sig mer utelämnade nu när avdelningarna försvunnit. Den demokratiska processen känns svagare då klubbarna bara kan vara med och nominera, inte välja.
- Förbundsstyrelsen har varit för försiktig i att blanda sig i när det inte fungerar. Regionen har gjort många felsteg som tagit tid och ork detta kunde ha undvikits. Önskan finns om ett öppnare klimat mellan regionens problem och förbundsledningen.

- Det tar nästan alltid tid innan en ny stor organisationsförändring "sätter sig" och genererar de nödvändiga eller positiva effekter man tänkt sig inför beslutet om förändring. Därtill förändras ständigt omvärlden som mer eller mindre påverkar vår organisation. Stora brister och fel uppmärksammas dock ofta ganska snart. Det har jag varken hört från någon eller sett något direkt att peka på.
- Jag tror att den nya organisationen kan bli bra i framtiden. I ekonomisk synpunkt var den nödvändig att genomföra. Ett problem i Region Öst är att 10–12 aktiva förtroendevalda i Stockholm har slutat sen den nya organisationen började. Det har inget med den nya organisationen att göra utan det beror på andra orsaker att de har slutat. Men det har påverkat den fackliga verksamheten negativt, eftersom de inte har varit lätta att ersätta och rekrytera nya förtroendevalda har varit svårt. Jag upplevde under första året att det var svårt att få regionen att jobba tillsammans. De tre avdelningarna hade olika arbetssätt och få det att fungera som en region har tagit tid och vi är inte framme än. Starka individer i de gamla avdelningarna som vill göra på sitt sätt. Tyvärr kan jag konstatera att problemet mest har varit ombudsmännen och inte de förtroendevalda. Som jag har nämnt tidigare har nomineringsmötena fungerat dåligt och föreslår att mötena blir två dagars möten tills organisationen har satt sig. Jag tror också att en del klubbar och arbetsplatser upplever att kontakten med förbundet har blivit sämre. I den gamla organisationen var avdelningarna kontakten med förbundet. Det upplevs nog oss en del att avståndet har ökat nu. Ett verkställande utskott för en stor region har inte samma möjligheter som en avdelningsstyrelse i ett mindre område att hålla kontakten med klubbar och arbetsplatser.
- Tanken på att klubbarna ska klara sig själv är god, men fortfarande tar klubbarnas problem den största delen av min arbetstid. För övrigt så är det för tidigt att dra för långtgående slutsatser om organisationen, det tar tid innan vi vant oss vid det nya arbetssättet, ex. budgetering, arbetslag etc. Fortfarande är vårt stora problem avstånden och de problem som inte går att lösa via telefon. En del av den så kallade demokratiprocessen kanske skulle kunna bli mindre kostbar, om vi använde andra arbetssätt än direkta möten i Stockholm.
- Att ekonomin är centraliserad är bra, att vi har kongress besluten som mål är bra. VU:s roll är oklar. Att vi har tappat möjligheten att uppnå vårt jämställdhetsmål är mindre bra.
- Har vi fått en "faktisk" demokrati? Budgetprocessen funkar inte. Studieverksamheten är bra!

- Svårt att göra en utvärdering redan då mycket fortfarande är trevande och långt ifrån allt fallit på plats. Var ligger ansvaret? Mycket av ansvaret som tidigare låg på avdelningsstyrelsen (ombudsman) såsom information, budget, uppföljning hänger lite i luften. Tydlighet saknas... Det pratades om "Mera Livs" och verksamheten skulle byggas underifrån. Jag upplever det som en total centralstyrning utan någon reell möjlighet att påverka verksamhet och inriktning. Jag är också kritisk till hur, som jag upplever det, många representanter på förbundsmötet okritiskt sväljer det som förbundsledningen presenterar och glömmer de medlemmar som faktiskt betalar för verksamheten genom sin medlemsavgift. Vad händer när de känner sig överkörda av beslut som kostar pengar i avgift men inte ger något tillbaka. Senaste mötet beslutade om en höjning med 30:-, motsvarar drygt 4 % av högsta klassen, efter att vi fått en löneökning på 0.9%! Nej, det får nog bli mera basic av det mesta om vi skall överleva.

- Kännedomen om förbundets organisation har delvis förbättrats genom att jag idag vet hur det ser ut i olika delar av landet, hur regionerna till viss del arbetar. Trots det finns det stora skillnader i arbetssätt som gör att jag inte vill hävda full kännedom om organisationen. Anser att informationen från förbundet har förbättrats på så vis att alla klubbar får all information utan att en styrelse avgör vad som ska spridas vidare till klubb. Finns en urskiljning direkt i samband med att cirkulär eller meddelande skapas. Budgetprocessen har försämrats då underlagen och tiden för behandling inte är tillräcklig. Kontakten med klubbarna har inte påverkats, får samma typ av samtal som tidigare och från samma klubbar.

- Vi är på god väg och har gjort mycket. Vi har också en hel del kvar att förändra och förbättra.

- Studieverksamhet:
  Den har förbättras på flera håll där man som gammal avdelning inte haft ekonomi för att genomföra utbildningar tidigare vilket är bra. Viss försämring sker ju inför nästa år när man gör stora nerdragningar i studieorganisatörens del, tror att det kommer leda till inställda kurser och det är en fara för demokratin i sig. Därför vart svaret oförändrat efter som en del blivit bättre och en del sämre.

- Budgetverksamhet:
  Tycker att iden med att ta in oss för att göra en gemensam budget var jätte bra, sen att det inte vart så bra arbete som det var tänkt från alla regioner och förbundsstyrelsen är synd. Finns en hel del att jobba med här för att få det bättre till nästa år. Därför vart även här svaret oförändrat, tanken var till det bättre men det fattas lite både i underlag och i arbetet som gjordes under dessa dagar.

- Demokratiprocessen:
  Är den delen som vi aldrig får glömma bort. Känner att det är klubbarna som ska lägga tyngdpunkten på vad man vill och behöver i regionerna. Det får aldrig bli så att besluten kommer uppifrån och bara ska genomföras. Därför är det otroligt viktigt att man genomför möten, utbildningar, träffar i dess olika slag för att stärka klubbarna i deras del, så de också kliver fram och tar sitt ansvar. Att vi har högt i tak även om vi tycker olika är också otroligt viktigt för att vi som organisation ska leva vidare och utvecklas av nya idéer och tankar. Här känner jag att vi har en stor fördel som en liten organisation om man jämför med metall. Som förtroendevald känner man styrka i att kunna få hjälp lätt och snabbt av någon när behov finns och man är inte rädd att ringa för man vet vilka alla är. Även medlemmar tycker att just närheten (sen kan det vara genom telefon) att någon svarar och bryr sig, att man får hjälp när man behöver det är det viktigaste.

- Information som skickas till andra regioner förvillar/krånglar till den egna regionen. Studier fungerar som tidigare. Samordningen avdelning 1, 11, 17 har underlättat. Jag tycker att arbetsmiljöarbetet förbättrats. Det har förbättrats gällande HO och SO. Det finns en större valmöjlighet nu när vi blivit region, gällande BAM, SAM, och SO-dag. Detta p.g.a. att vi har mer tillfällen dessa erbjuds. Det ska vara klubbarna som styr innehållet i verksamhetsträffen. Detta måste komma fram för att VU ska kunna arbeta utifrån detta. Totalt sett upplever jag att den nya organisationen har möjliggjort mer facklig verksamhet Vi måste alla hjälpas åt för att den demokratiska processen ska fungera. Vi måste nå ut till alla förtroendevalda för att bli det "Mera Livs" som vi ville på kongressen 2009. Det politiska läget har gjort tryggheten mycket mera osäker för oss. Där behövs mer politisk förståelse ute på arbetsplatserna, att tryggheten för våra arbeten hänger ihop med politik och de beslut som fattas på dessa nivåer. Jag känner att många som är förtroendevalda enbart på klubbnivå inte riktigt förstått innebörden av det "nya Livs".

- Det är fortfarande lite rörigt innan den nya organisationen innan det sätter sig och att vi ibland upplever att det är lite segt om man skall anpassa/ändra verksamhet under pågående år. Lite komplikationer har vi också haft i vår region med att anpassa oss till varandra. Vi kommer ju från 3 olika kulturer. Många viljor...

- Det lokala fackliga arbetet där förtroendevalda träffades och utbytte erfarenheter är helt borta i den nya organisationen. Budgetarbetet där man fick ta av sin fritid och där man fick arbeta efter i stort sett föregående års budget rullade på väldigt bra. Tills budgetunderlaget kom där förbundet bara strukit bort verksamhet utan ett ord om budgetramar eller nånting höjer avgiften försämrar försäkringar. Utan

ett ord om detta!!!! Är detta demokrati? Detta kallas för översitteri och fullständig nedvärdering av de förtroendevalda.

- Mer toppstyrt och mindre förtroende för de förtroendevalda, dock ej från lokalombudsmännen.

Övriga kommentarer enkätsvar ledamöter i förbundsmötet 2011

- Det har frigjorts pengar till att öka den fackliga närvaron på arbetsplatser utan klubb. Samt att det genomförs mer grundläggande utbildningar för medlemmar och förtroendevalda. Men detta arbete hänger ihop med att det finns förtroendevalda som kan fylla upp verksamheten. Som uppsökare, RSO, studieorganisation och handledare för kurser.
- Den stora utmaningen för framtiden är att utveckla dagens förtroendevalda i deras regionala uppdrag. Samt att fylla på med nya förtroendevalda. Tycker att man känner av en viss skepsis till att genomföra beslutad verksamhet utanför den egna arbetsplatsen. Organisationen är sårbar när duktiga förtroendevalda lämnar sina uppdrag av olika anledningar. Sedan finns det stor kritik emot budgetprocess och demokrati i den nya organisationen. Men detta får det väl arbetas vidare med så att våra förtroendevalda känner en mening och tilltro till det.
- Personligen är jag ganska fundersam till över hur länge vi klarar av att fungera tillfredställande som eget förbund. Hur långt kan vi tänja geografiska gränser? Hur många arbetsplatser klarar man av som ombudsman? Hur stor arbetsbelastning utöver arbetsplatserna och medlemmarna där klarar man av som ombudsman? Det känns lite oroligt när inte det inte ens går två år med den nya organisationen innan kartan ritades om. Detta tillsammans med de svårigheter man ser kring framtida förtroendevalda gör att hela organisationen känns lite sårbar inför framtiden.
- Ur ett demokratiskt perspektiv anser jag att det blivit något sämre. Att nämnas bör den demokratiska hanteringen av våra sidoorganisationer (ABF, LO etc.). Nuvarande hantering fungerar inte. Över till verksamheten så har där blivit försämringar i studier och arbetsmiljö. Idag har vi enbart verksamhet, försämringen ligger i att forumen för dialog, erfarenhetsutbyte och «bollning» har försvunnit. De försvunna träffarna hade en uppgift att stärka oss i de roller vi har som förtroendevalda. Ur ett ekonomiskt perspektiv är det rimligt att minska träffarna, men att helt ta bort träffarna kan vara skadligt för organisationen på sikt. Det bygger på att bibehålla ett engagemang samt en tillhörighet om att vi behövs. Övrigt kan jag tycka att mer och mer i den nya organisationen börjar "sätta" sig även om vi har en bit kvar att styra upp vilket är min övertygelse att vi tillsammans kommer att göra.

- Efterlyser något mer fokuserade projekt för att värva medlemmar. Uppsökeri i all ära men jag tycker det är viktigt att vi lägger större fokus på att värva medlemmar. Uppsökeriet har lett till att vi som förbund syns mer ute hos medlemmarna vilket är bra, men ur värvningssynpunkt tror jag där finns mer och annat att göra som ger mer än vad det gör idag. Som exempel kan nämnas att man under en period (1 år kanske) projektanställer en till två personer som verkligen arbetar aktivt med medlemsvärvning. Vi har arbetat i olika projekt och konstellationer förr och det har visat sig mer konkret än det vi lägger pengar på idag när det handlar om medlemsvärvning. Här måste vi göra något radikalt eftersom medlemstappet fortsätter. Givetvis måste klubbar och regionens förtroendevalda fortsätta arbetet med medlemsvärvning, jag menar ur ett större perspektiv för förbundets överlevnad tror jag det hade varit en bra tanke att dra igång ett sådant projekt «Fatta facket» under ett år för att sedan göra en utvärdering kring det hela.
- Studieverksamheten: klubbarnas och medlemmar tar inte vara på möjligheterna som trots allt står till buds. Dåliga behovs inventeringar av vad det behövs för utbildningar på många klubbar, studierna på arbetsplatserna sköts med vänster hand bakom ryggen. Ingen långsiktig strategi finns. Arbetsmiljöfrågorna: vi tar inte tillvara kollektivavtalets bilaga B till fullo ute på arbetsplatserna, skyddsombudens roll på arbetsplatsen utifrån bl.a. AML kap. 6 §4. Det förhandlas fortfarande utan att konsekvensbedömningar inte är genomförda enligt bilaga B. Budget och demokratiprocessen blir ju som den blir när aktiviteten ute på klubbarna är för låg. Är det rätt folk som medverkar i regionen, några har ingen förankring i klubben, men de är ju valda kongressperioden ut. När det arbetas med budgeten, vad ska strykas finns hela tiden i huvudet. Trots allt gnäll/självkritik från mig är mycket positivt med nya organisationen.
- Budgetprocessen är tungrodd. Det är dålig närvaro på regionsträffarna. Demokratin har blivit centralstyrd.
- Jag anser att de som är föremål för den största förändringen skall vara de som utvärderar den nya organisationen, alltså arbetsplatsklubbar och medlemmar på mindre arbetsplatser. Att det är någon som åker ut och besöker klubbarna och lyssnar på deras synpunkter och funderingar. VU och anställda är löpande med i verksamheten. Ser positivt på att ombudsmännen jobbar i ett team i regionen. Däremot är jag orolig för arbetsmiljön för de anställda. Tycker att man inte får missa det grundläggande ansvaret som man har som arbetsgivare. Vi använder videokonf. utrustningen alldeles för lite. Kan inte förstå hur det kan vara ekonomiskt försvarbart att använda den så lite som det görs. Orolig för återväxten. Det är några klubbar som förser oss med både RSO och RFV.

- Studieverksamheten fungerar bra ena året medans nästa år stryks delar av verksamheten. Svårhanterligt och osäkert. Budgetprocessen fungerar inte fullt ut ännu. Mycket osäkerhet. Vi får se och hoppas på att det blir ett drömscenarie, att alla klubbar kommer till kongressen. Jag har stora förhoppningar på detta och känner att det börjar falla mer och mer på plats. Att göra en förändring som denna tar tid innan allt sätter sig och man ser vilka problem som kan uppstå. Dessa får vi lösa under resans gång fram till kongressen eller under den. Tror att detta kommer att bli så bra som vi vill att det ska bli. Vi måste se till att demokratin hålls i liv och inget sker i dolda rum. Vi måste jobba för att få fler medlemmar inom varje region. Det finna många utmaningar i framtiden som vi som förbund måste jobba gemensamt och starkt med.
- Eftersom vi är en relativt ny fackklubbsstyrelse så har vi inte så mycket att jämföra med.
- Tidigare stannade kunskaper om klubbar på avdelningarna. Nu vet förbundet mer och kan anpassa o förbättra organisationen. En omfördelning i budget möjliggör mer facklig verksamhet för den enskilde medlemmen. Informationen från förbundet är positivt förändrad bl.a. p.g.a. Portalen. Budgetprocessen är sämre eftersom regionen inte har ekonomi utan regionen får ha en «önskelista» som sedan förbundsstyrelse sammanställer och förbundsmötet godkänner. Regionen har inom denna ram svårt att göra akuta förändringar om klubbarna vill ha snabb förändring.
- Demokratiprocessen har förändrats mycket eftersom lokala avdelningarna förut var demokratiskt viktig bl.a. som rekryteringsbas. Genom lokalavdelningen var det lättare att få förtroendevalda som är en förutsättning för att kunna utveckla demokratin i förbundet. Avståndet blir längre mellan klubb och förbund. Pga. att det är arbetsplatser som inte kommer till regionsmöten så blir det starka klubbar som tar resurserna och de svaga arbetsplatserna blir allt svagare.
- Det är problem med att alla klubbar inte kommer till VT. Men regionerna kanske ska ha mer kontakt eller få det till sig att det är deras uppgift att ha kontakt med klubbarna. Verksamhetsträffarna skulle kunna bli bättre. Om det är någon region där träffarna fungerar bör förbundet tala om det och ge förslag. Eller någon annan.
- Demokrati processen måste förbättras: Klubbarna måste ges större möjlighet att kunna påverka verksamheten. Kanske måste en förändring till när det gäller VT t.ex. genom representativt antal deltagare från varje klubb (se tänket kring kongress). Mötesformalia måste bli betydligt bättre än idag och vår valberedning måste vid varje val vara förberedd på omröstning. Idag på FM var det snudd på skandal. Re-

kryteringen av nya regionalt förtroendevalda går lite trögt då man på klubbarna har dålig kännedom om den nya organisationen. Finns idag ingen naturlig inskolning.

- Budgetprocessen har utvecklats till något som är hanterbart. Totalt sett upplever jag att den nya organisationen har möjliggjort mer facklig verksamhet. I stort sett är verksamheten inom Livs densamma. Däremot har vi tappat gemensam verksamhet med andra förbund och LO/distrikt/kommunerna ABF och SAP. Det finns inga resurser för denna verksamhet.

- Budgetprocessen har blivit toppstyrd och alldeles för komprimerad. På grund av långa resor till verksamhetsträffarna väljer flera klubbar att ej delta. Detta hotar demokratin och måste få en lösning. Inte på något vis känner jag att organisationen har resulterat i mer facklig verksamhet. Åtminstone inte regionalt/lokalt. Snarare tvärtom.

- Det känns längre ifrån. Man har inte samma kontakt som i t.ex. repskap m.m. Budgetprocessen har blivit tuffare då man inte har «det sista ordet»

- Mycket är oförändrad men för den skull inte förbättrad heller. Informationen/kontakten från förbundet i form av skrift eller besök ute på arbetsplatserna är lika dåligt. Inte heller engagemanget gällande politiska biten upplevs nå mer viktig från förbundet som regionen. Vad gällande arbetsmiljöfrågor så håller region norr en bra nivå. Demokratin har skadats mycket på grund av i region norr fall avståndet avskräcker folk att åka. Att släppa ansvaret ut till klubbarna är att skjuta sej själv i foten!! Om man ser överlag så är väl tanken att det ska vara medlemmarna som ska styra och inte tvärt om. Men som det har blivigt så är det förbundet som styr o i vårt fall några äldre personer som tro sej veta hur medlemmarna vill ha det. Detta har medfört i större del än vad vi tror, att vi får ett medlemstapp. Vi måste visa medlemmarna att förbundet lyssnar och driver deras åsikter. Uppmuntra medlemmarna att ta egna beslut och hjälpa dom att driva sina saker. Detta har försämrats i form av den nya organisationen. Medlemmar som förtroendevalda hade mer fria händer och fick bättre stöd förr.

Våren 2011, samtal med verkställande utskott i regionerna

Våren 2011 träffade revisorerna samtliga verkställande utskott. De verkställande utskotten består av regionens förbundsmötesledamöter, regionens lokalombudsmän samt en central ombudsman. Här följer revisorernas sammanfattning av samtalen med de verkställande utskotten.

Studieverksamheten

Inga större förändringar. Man har jobbat ”över gränserna” tidigare. Tiden för planering och reflektioner har plockats bort, ett regelverk efterfrågas om detta arbete skall ingå i själva kurskostnaden. Från tre av regionerna ser man en viss ökning av studietimmarna och från de övriga två ligger det på samma nivå.

Skyddsverksamheten

Fungerar ungefär som tidigare dock har en region haft turbulens med många nyvalda regionala skyddsombud, RSO. Positivt där man åker en RSO och en regionalt förtroendevald, RFV tillsammans. Från en region tycker man att två besök per år är överarbetat. Delvis samma frågeställning som studier när det gäller för och efterarbete. En gemensam förbundsutbildning/handledning önskas.

Förtroendevalda i regionen

Färre aktiva. Problem med återväxten. Regionalt förtroendevalda utan klubb saknar förankring i verksamheten. Stort ansvar läggs på de förtroendevalda. Uppdraget som regionalt förtroendevald behöver bli mer tydligt.

Klubbar samt arbetsplatser utan klubb

Klubbarna inte riktigt med i verksamheten, inget nytt problem, men konsekvenserna större nu. Stort glapp mellan region och klubbarbete. Gemenskapen mellan klubbarna har försvunnit. Verksamhetsträffarna känns inte bekväma. Bra med klubbutvecklare. Uppsökeriet är viktigt.

Ekonomi/budget

Budget/verksamhetsträff under all kritik. Underlaget till budgetkonferensen borde varit bättre och man skulle kunna göra mer på ”hemmaplan”. Förbundsstyrelsen gjorde prioriteringar utan dialog. Viktigt med bra uppföljning och återkoppling till regionerna.

Demokrati

Färre aktiva och förtroendevalda. Bristande närvaro på verksamhetsträffarna ett stort demokratiproblem. Nomineringsförfarandet måste ses över och nomineringarna måste komma från klubbarna. Nomineringsmötet måste styras upp, nu ”toknomineras” det direkt på mötet och de som blir nominerade vet inte vad de nominerats till. Vi tappar inflytande i sidoorganisationerna och tidpunkten för verksamhetsträffar stämmer inte överens med övriga organisationers verksamhet.

Hur upplever vi övergången från avdelningar till regioner?

Ingen större skillnad. Verksamhetsmässigt så har det blivit mycket bättre. Bra med en gemensam plattform och gemensam färdriktning. Verkställande utskottets roll behöver stärkas och eventuellt fler möten med de verkställande utskotten.

Övrigt

Rollen som ombudsman har blivit krångligare med mer administration.
Dubbelarbete inom flexportal.
Mycket pappersarbete.
Åmål och Bengtsfors borde tillhöra Region Väst.
Det har blivit svårare för förtroendevalda att se utanför den egna verksamheten.
Vem ska återkoppla efter förbundsmötet och vem sköter spridningen av protokollen.
Nästa kongress blir en prövning.
Viktiga ledord i förändringsarbetet är öppenhet och ärlighet.
Ändra prioriteringar i efterhand. Ok?
Bra med en gemensam ekonomi.
Spontaniteten försvunnit (ekonomi).
Önskvärt med en särskild pott för extra insatser.

Våren 2012, enkätsvar klubbordförande

I samband med klubbordförandekonferenserna våren 2012 genomfördes en enkät för klubbordförande. Enkäten besvarades av 94 personer.

Enkäten utgjorde områden studier, skyddsverksamhet, förtroendevalda på klubben, demokrati samt övrigt, där klubbordföranden fick ge sin syn på organisationsförändringen. Nedan redovisas samtliga svar i sin helhet under respektive område. (De så kallade ordmolnen är en grafisk bild över samtliga svar där större och fetare ord är mer vanligen förekommande

Studier

Lite problem att få medlemmar och förtroendevalda att gå utbildningar. Fungerar bra, uppdaterade. Bra på studiefronten. Har blivit bättre. Svårt rekrytera för att gå utbildningarna. (som tidigare). Alla studier genomförs inteap.g.a. ekonomi. Styr utbildningarna till Runö. Ljummet engagemang hos medlemmarna, snål arbetsgivare. Bra men för långt att åka. Färre kurser. Har blivit mer centraliserat, svårt att få deltagareap.g.a. resor-övernattning. Funkar bra. Liten klubb, har svårt att åka långt bort, mer centraliserat. Funkar bra. Fungerar bra. Har blivit bättre, men längre att åka. Svårare att få deltagare. Fungerar bra. Kurser långt bort, svårare att rekrytera. Längre resor, svårare att rekrytera. För långt att åka. Sämre

utbildningar. Fungerar bra, info kommer ut tydligt och i god tid. Bra, det finns det som efterfrågas. Väl fungerande studieverksamhet, dock lägga fler utbildningar lokalt, Runö för långt bort. Lika bra som innan. Bra initiativ med uppsökande verksamhet och kunskapsinventering. Mer tvärfackliga utbildningar önskas. Bättre kontakt med regionala studieorganisatörer, samma omfattning på studier. Fungerar bra både i den gamla och den nya org. Studier i väst har alltid varit prioriterade och så även nu, tydligare riktlinjer vad som förväntas av regionen och vilka utbildningar som förbundet håller i. Ny klubb dec 2011, fått den hjälp man behöver. Mer uppsökande verksamhet från förbundet – positivt. Ingen större skillnad. Oförändrat. Välplanerat och stort utbud. Mycket bra. Bra, inga förändringar. Positivt. Studier som erbjuds är bra. Funkar jättebra. Trögt i början, bättre nu. Bättre, mer samarbete med andra regioner. Sämre i början, nu lika bra som innan. Kallelse kommer sent. Måste bli bättre, planering och utskick i tid, de som planerar och bokar utbildningen måste vara mer strukturerade, för mycket fel. Klubb, inga förändringar. Tjejsatsningen väldigt bra. Vissa kurser har fått ställas in pga. för lite deltagare. Bättre samordning mellan olika orter. Färre externat i närområdet, länge utbildningar förlagda till Runö vilket kan ställa till det för de som inte kan vara från hemmet. Minskad budget för kurser påverkar utbudet. Svårare att få utbildningar, fler resor mellan kursplats. Ingen skillnad. Som tidigare. Kunde varit lättare att hitta vilken utbildning som passar. Utbildningar externat har blivit färre, fler lokala utbildningar önskas. Inga större förändringar. Mindre pengar till verksamheten dvs. sämre utbud. Ganska dålig. För långt bort. Fungerar dåligt pga. av bristande engagemang. Långa avstånd, svårt motivera när man måste sova borta. Fungerar bra från regionen. Längre avstånd till kurserna, svårare att rekrytera nya handledare, positivt med enhetligt studieprogram. För långt att åka. Kurser har plockats bort från regionen, inte bra. För långa avstånd, utbildning är A och O.

Skyddsverksamhet

Kommer in sent i planeringen (som tidigare). Bättre. Bra, stort förtroende för regionala skyddsombud. Har ökat tack vare utbildning. Funkar bra. Arbetsgivaren förstått vikten av god arbetsmiljö. Fungerar inteap.g.a. av arbetsgivare och Livs inte är överens om omfattningen. Fungerar någor-

lunda engagerat huvudskyddsombud. Engagemanget på uppåtgående hos medlemmarna. Bra utveckling. Fortsatt bra, ser inte många förändringar. Ingen skillnad. Fungerar bra, som tidigare. Samarbetet RSO och RFV behöver bli bättre på vissa ställen. Inga förändringar. Ingen större skillnad, gärna mer utbildning lokalt. Ganska opåverkad av förändringen. Nu har man mer koll på hela regionen. Oförändrat bra skulle dock önska att man varierar kursort. Bra som tidigare. Ingen större skillnad. Oförändrat. Noll koll. Ingen förändring. Vet ej Ok. Svårt få kontakt med regionala skyddsombud. Ok. Fungerar bra. Fungerar bra. Ingen märkbar förändring.

Kan bli bättre. Klubben ingen skillnad. Uppsökerierna har blivit sämre, för stora område, färre förtroendevalda. Tillgängliga RSO. Svårt att veta vem man skall vända sig till, skulle önska en tydligare organisation med en ansvarig och klart definierade ansvarsområden. Inga förändringar. Inga förändringar. Bra. Ingen skillnad. Funkar bra. RSO funkar bra på arbetsplatser utan klubb. Har blivit mycket bättre på klubben. RSO borde åka till mindre klubbar som har HSO. Bättre utbyte mellan HSO. Ingen skillnad. Som tidigare. Mindre resurser. Fullt fungerande. Fungerar bra.

Svårare att tillsätta vakanser som skyddsombud. Hyfsat, svårt att få med intresserade. Måste utbilda fler SO, HSO, RSO utöver grundutbildning.

Förtroendevalda på klubb

Bättre. Har ökat. Svårare att rekrytera, fått två nya i klubben. Bra, kan bli mycket bättre. Ingen skillnad. Tidigare anmälde man sig bara för att vi måste ha förtroendevalda, nu ett härligt gäng som vill förbättra på arbetsplatsen. Minskar pga. högre tryck och mer ansvar. Ingen förändring. Ny klubb. Positivt. Ingen större skillnad. Fungerar bra. Som tidigare. Ingen förändring. Bra. Ökat engagemang i reg. Förändring både på gott och på ont, klubbarna får större ansvar i den nya org. Har stärkts, jobbar för att utvecklas. Fungerar bra, VU har ett tydligt uppdrag och bra samarbete. Enkelt att ha kontakt med regionens ombud. Mer ansvar på klubbordföranden är negativt. En del verkar känna sig övergivna nu när avdelningarna inte finns längre, viktigt att ombudsmän hör av sig någon gång per år (eller någon regional klubbansvarig). Ligger mer ansvar på klubbnivå både positivt och negativt. Ett större ansvar ligger på klubbarna, hur kan man stötta klubben från centralt håll? Har blivit fler och uppdraget som ungdomsansvarig har tillkommit. Stor klubb fungerar som tidigare, dock har kontaktytorna försvunnit, synd. Bra som tidigare.

Stor omsättning på förtroendevalda i klubben, mer att göra och man får söka information. Relativt oförändrat dock behövs det upplysning till klubbarna att ett beslutande organ har tagits bort, uppdraget ”klubbansvarig. Mer press på klubbordföranden – negativt. Det krävs mer av oss i klubben vilket är positivt. Liten ökning. Närhet till förbundet/ombudsmän. Uppdatera på intranätet är bra. Positivt med klubbstöd. Bättre, bra med klubbstöd. Nu när den nya organisationen sätter sig får klubben den hjälp man behöver. Har försökt engagera styrelsen men klubben upplevt bakslag så all kraft går dit. Har ökat i klubben. Har fungerat hela tiden. Positivt med mer ansvar på klubben. Valberedningen måste ut på ”uppsökeri”. Är bara ordföranden i klubben som är engagerad. HSO är engagerad i skyddsfrågor. Organisationsmässigt är det positivt men det ställs högre krav på klubbarna, kan vara svårt att få ihop det om man är en mindre klubb. Mer arbete som kräver mer tid, bråk med arbetsgivare. Färre möjligheter till kontakter utanför klubben. Ställer högre krav på att förtroendevalda håller sig uppdaterade, rätt info till rätt person är viktigt. Som tidigare. Förtroendevald innebär ansvar inte alla som vill ha ansvar. Mer att göra, dock inte mer tid. Mer styrt, minskad demokrati. Tillfredsställande. Sämre intresse. Mindre bra. Dålig aktivitet på förtroendevalda. Mer administration, hålla koll på skrivelser och cirkulär. Behöver mer stöd och utbildning. Mer pappersjobb, uppdragen tar mer tid.

Demokrati

Funkar om den går åt rätt håll. Lite bättre. Funkar bra inom klubb. Svårt att få medlemmar att komma på möten. Besöker avdelningar och pratar med medlemmar. Fungerar som den skall. Fungerar bra inom styrelsen, brist på engagemang hos medlemmar. Fungerar bra. Långt mellan klubb och förbund, verksamhetsträffar för korta. Ingen förändring. Känns svårare. Alla vill lära sig mer. Positivt. Öppnare, fler delaktiga. Verksamhetsträffarna ett bra forum men tyvärr dålig uppslutning. För medlemmen ingen förändring, för klubben längre till beslut. Bättre, kan påverka mer genom verksamhetsträffar. Om man söker hjälp eller råd från Livs Mitt så får man hjälp. Tendens till centralisering. För få klubbar med på verksamhetsträffarna, hot mot demokratin. Valen av RFV på Fb-mötet känns meningslöst då valen redan är gjorda på verksamhetsträffarna. Bra, ges möjlighet att delta lite överallt. En plattare organisation innebär att med-

lemmarna på de mindre arbetsplatserna får en del att säga till om, kan dock bli rörigt nu när alla klubbar väljer en person till kongressen. Styrs uppifrån eftersom ekonomin finns där. Beslutsvägarna kortare, större krav på att alla informeras tydligare och att alla förstår vikten av detta. Lokalt på klubb upplevs det som att möjligheten att påverka har ökat, dock ingen skillnad när det gäller enskild medlem. Fler klubbar kommer att vara representerade på kongressen. Demokratin har blivit centraliserad och ekonomi har flyttat till Stockholm vilket ledet till en toppstyrd fackförening vilket suger. Ett minskat inflytande med en mer toppstyrd organisation. Just nu känns det en aning toppstyrt men jag tror vi är på rätt väg. Kontaktnätet har krympt vilket är neg, helst för nyvalda. Oförändrat. Dålig struktur på verksamhetsträffarna. Inte klart vad och vem man nominerar. Det uppstod ett demokratiskt vacuum mellan klubb och förbund, verksamhetsträffarna har varit dåliga då ingen vetat vad som ska göras, blivit något bättre på slutet. Fungerar.

Klubbarna behöver mer utbildning. Positivt. Genom att klubben är länken mellan förbundet och medlemmen hålls den mera levande dock negativt

för medlem utan klubb. Med de nu föreslagna åtgärderna så upplevs det nog som mer demokratiskt. Nomineringsförfarandet på verksamhetsträffarna är bedrövligt röriga. Har kännedom om förbundets organisation, funkar bra. Är viktigt, för mycket att hålla bakom ryggen. Processen fungerar som vid all centralisering, vi kommer längre och längre bort från arbetsplatsens medlemmar. Vi kommer längre från varandra. Teoretiskt har demokratin fått bättre förutsättningar, i praktiken tar man inte sina demokratiska möjligheter att förändra. Inget inflytande från klubbnivå i förhållandet till avdelningsstruktur. Demokratin tydligare men avståndet till förbundsledningen känns långt. Direktpåverkan från klubbarna är en långvarig inlärningsprocess. Lite svagare. Allt styrs från Stockholm=ingen demokrati. Toppstyrt, bättre med avdelningar. Känns som om besluten fattas långt från verksamheten, har blivit sämre sen avdelningarna försvann. Färre kontaktytor, avdelningen var en naturlig mötesplats. Klubben har inget forum där man är med och bestämmer, i avdelningarnas repskap kunde man vara med och bestämma, nomineringsmötena har inte varit kompletta det fattas något. Det känns inte som demokrati när besluten tas centralt. Känslan av samhörighet har försvunnit, inget bra forum finns för den enskilde medlemmen idag.

Övrigt

Inget att jämföra med. Ny klubb. Ny organisation stämmer inte med ”nationell” klubb. Har dålig koll, ny som ordförande. Noll koll, nyss aktiv. Nystartad klubb avstår från att utvärdera. Inga synpunkter. Finns en fara vid kongressen att koncernfack kommer att ”gå ihop” och bli väldigt starka. Listor på förtroendevalda på portalen ej uppdaterade. Ombudsmän snarare än förtroendevalda tar beslut om budgeten. Svårare att rekrytera till RFV, större avstånd. Känner inga förändringar pga. att vi är en relativt nystartad klubb. Blev i höst/vår regionalt förtroendevald och fick info om att jag blivit vald först när det kom mail om att det var dags att söka ledigt för medverkan i uppsökeri. Mer uppsökeri, För större klubbar färre som får komma ut och träffa andra klubbordföranden. Nätverket man hade när repskapet fanns är helt borta, med avdelningens försvinnande är klubbarna suveräna. Inga större förändringar, tycker att det fungerar bra. Tror inte att man som enskild medlem märker någon skillnad, men som förtroendevald så tycker jag att det fungerar bra. Aktiviteter där man träffar andra medlemmar hade varit positivt. För att nå den medlemsnära organisationen krävs en stor portion ödmjukhet, detta för att lyfta förtroendevalda i det dagliga fackliga arbetet. Företag och klubb nybörjare, försöka göra vårt bästa. Mer jobb för klubbarna, tar tid att organisera – negativt. Det har skett ett antal förbättringar det senaste året. Problem med att all info som kommer från förbundet går även till icke berörda klubbar. Region Öst för stort geografiskt, långa resor. En god organisation som håller sakta men säkert sätta sig. Nya organisationen börjat sätta sig, men många känner att det är ”långt” till förbundet. Se över personers uppdrag i organisationen, får inte vara samma personer som sitter på alla uppdrag. Nomineringsförfarandet har inte varit bra, var, när, hur många, och till vilka som ska väljas och till vilka uppdrag har varit ett stort? Nomineringarna fungerar inte. Som medlem märks ingen skillnad. Svårt att sköta nomineringar till sidoorganisationer på ett smidigt sätt. Svårare att få hjälp, inte samma närhet. Man ska inte ta för givet att alla vet hur det fungerar. Centraliseringen innebär att det är svårare att nå våra ombudsmän. Det skulle bli med verksamhet, har blivit mindre. Saknar facklig/politisk verksamhet. Bättre gå ihop med ett annat förbund. Medlemsantalet minskar vilket gör att det känns mer naturligt

att gå samman med ett annat förbund. Förbundet har för lite förtroende för klubben. Tiden är för kort för utvärdering, allt nytt tar sin tid och passar inte alla, men för vår klubb passar det bra. Det var bättre förr, man sågs oftare, man var mer du med andra fackliga förtroendevalda. Gillar det ”gamla” mer, mer och bättre kontakt med medlemmar från andra arbetsplatser. Man säger att klubbarna är med och bestämmer men det är bara vart fjärde år på kongressen, man är bara med att ha synpunkter på verksamhetsträffarna. Verksamheten måste komma närmre medlemmarna, vi syns för lite på arbetsplatserna.

Bilaga 2 – Faktauppgifter

1 – ANTAL AKTIVA MEDLEMMAR

	2009		2012	
Kvinnor	12 475	38 %	9 803	36 %
Män	20 353	62 %	17 427	64 %
	32 828		27 230	

Tabellen visar antal aktiva medlemmar år 2008 och 2012 samt andel kvinnor och män.

2 – MEDLEMMAR PER REGION

	Medlemmar							
	Aktiva		Klubbar		Små arb.pl.		Övriga	
	2009	2012	2009	2012	2009	2012	2009	2012
Norr	2 510	1 898	1 227	883	525	549	758	466
Mitt	4 859	3 827	3 165	2 474	670	628	1 024	725
Väst	8 471	6 900	5 702	4 609	1 247	1 134	1 522	1 157
Öst	7 816	6 826	4 629	4 221	1 489	1 303	1 698	1 302
Syd	9 172	7 779	5 338	4 929	1 495	1 321	2 339	1 529
Totalt	32 828	27 230	20 061	17 116	5 426	4 935	7 341	5 179

Tabellen visar medlemmar per region för år 2009 jämfört med år 2012.

3 – PROCENTUELL ANDEL MEDLEMMAR PÅ KLUBB				
	% medlemmar på klubb			
	Alla medlemmar		Som finns på arb.pl.	
	2009	2012	2009	2012
Norr	49 %	47 %	70 %	62 %
Mitt	65 %	65 %	83 %	80 %
Väst	67 %	67 %	82 %	80 %
Öst	59 %	62 %	76 %	76 %
Syd	58 %	63 %	78 %	79 %
Snitt	61 %	63 %	79 %	78 %

Tabellen visar den procentuella andelen av medlemmarna som finns på en klubb per region för år 2009 jämfört med år 2012. Tabellens två första kolumner avser alla medlemmar och de två sista kolumnerna avser andelen av medlemmarna som finns på en arbetsplats. Alltså exklusive de som är arbetslösa etc.

4 – UTVECKLING ARBETSPLATSKLUBBAR			
	Arbetsplatsklubbar		
	Klubb nedlagd, arbetsplats finns kvar	Klubb och arbetsplats nedlagd	Nybildad klubb
Norr	5	0	0
Mitt	5	3	4
Väst	1	0	9
Öst	5	6	12
Syd	8	1	14
Totalt	24	10	39

Tabellen visar utvecklingen av antalet arbetsplatsklubbar mellan 2009 –2012.

5 – ANDEL KLUBBAR SOM FÅTT BIDRAG	
	Andel klubbar som fått bidrag
Norr	32 %
Mitt	66 %
Väst	56 %
Öst	60 %
Syd	39 %
Totalt	51 %

Tabellen visar andel klubbar som uppgett konto och fått någon form av bidrag under 2011. Bidraget till arbetsplatsklubbarna består av två delar ett grundbidrag baserat på medlemsantal och ett mötesbidrag baserat på antal deltagande medlemmar på mötet.

6 – ANDEL KLUBBAR SOM UPPGETT KONTO OCH FÅTT MÖTESBIDRAG			
2010		2011	
Andel konto	**Andel möte**	**Andel konto**	**Andel möte**
37 %	20 %	51 %	38 %

Tabellen visar andel klubbar som uppgett konto som gör det möjligt att ta emot klubbidrag år 2010 och 2011. Tabellen visar också andelen klubbar som redovisat underlag och fått bidrag för mötesverksamheten år 2010 och 2011.

7 – ANTAL DELTAGANDE KLUBBAR – VERKSAMHETSTRÄFFARNA					
	Norr	**Mitt**	**Väst**	**Öst**	**Syd**
Vår 2010	90	84	51	58	36
Höst 2010	54	75	62	54	36
Vår 2011	iu	59	58	iu	47
Höst 2011	64	59	56	48	35
Snitt	69	69	57	53	39

Tabellen visar antal deltagande klubbar på verksamhetsträffarna i procent av möjliga klubbar. (iu=ingen uppgift)

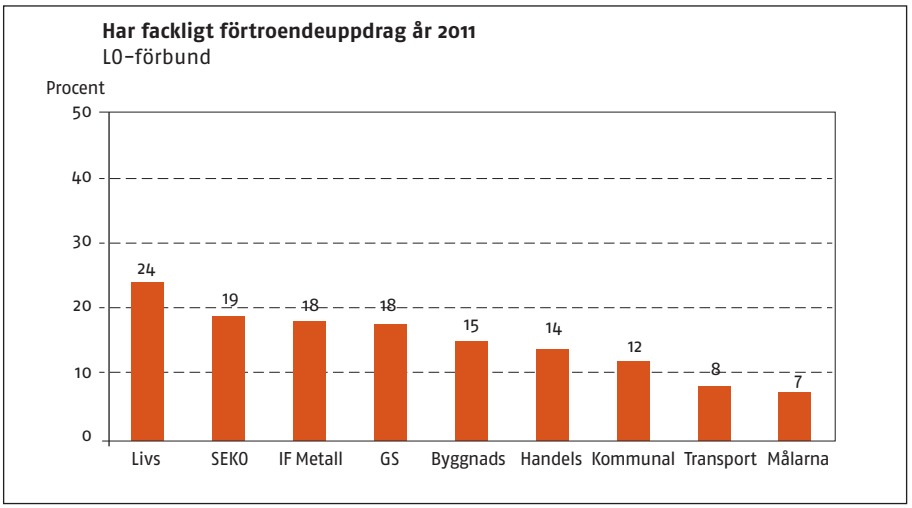
8 – FÖRTROENDEVALDA				
	Antal förtroendevalda			
	2009		**2012**	
Kvinnor	958	32 %	917	31 %
Män	1 997	68 %	2 040	69 %
Totalt	2 956		2 957	

Tabellen visar antal förtroendevalda 2009 och 2012 samt andel kvinnor och män.

	Antal förtroendeuppdrag	
	2009	**2012**
Centralt	198	231
Regionalt	647	563
Lokalt	6 122	4 995

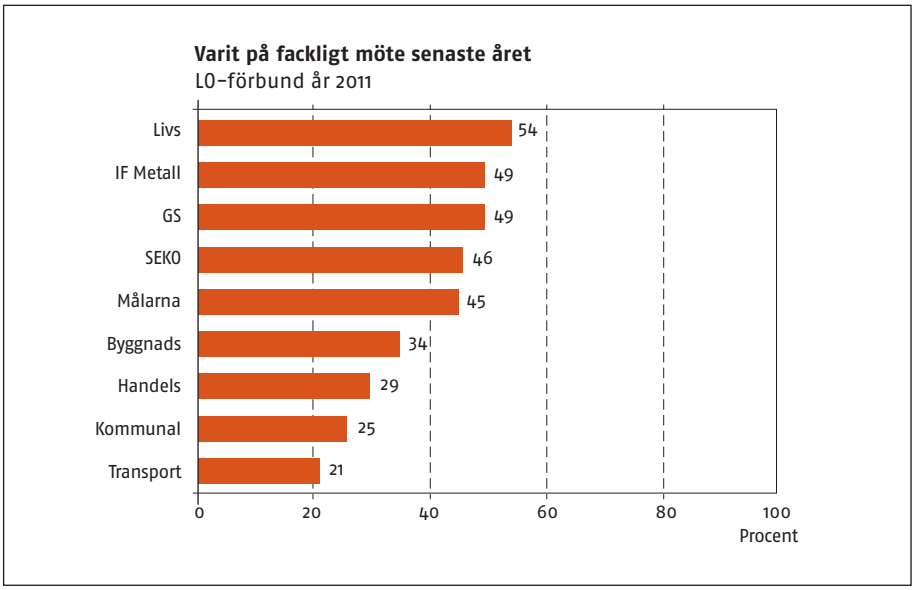
Tabellen visar antal förtroendeuppdrag år 2009 och 2012.

9 – HAR FACKLIGT FÖRTROENDEUPPDRAG ÅR 2011 FACKLIGT MÖTE



Källa: Diagram 2.4, LOs rapport Röster om facket och jobbet 2011

10 – VARIT PÅ FACKLIGT MÖTE



Källa: Diagram 5.4, LOs rapport Röster om facket och jobbet 2011

11 – DELTAGARE I STUDIER

	Antal deltagare				
	Snitt 07–08	**2009**	**2010**	**2011**	**Snitt 09–11**
Centralt	235	142	439	234	272
Norr	62	65	78	101	81
Mitt	529	493	417	412	441
Väst	636	727	737	628	697
Öst	513	513	330	480	441
Syd	660	686	507	481	558
Totalt	2 635	2 626	2 508	2 336	2 490

Tabellen visar ett genomsnitt av antal deltagare i studier under åren 2007 –2008 jämfört med ett genomsnitt av antal deltagare i studier under åren 2009–2011. Regionernas antal deltagare för 2007–2008 baseras på de tidigare avdelningarnas studier.

12 – ANTAL DELTAGARE VISSA UTBILDNINGAR

	Antal deltagare				
	Snitt 07–08	**2009**	**2010**	**2011**	**Snitt 09–11**
Medlemsutbildning	256	234	276	357	289
Kärnutbildning	153	131	169	161	154
Insikter	69	71	67	49	62

Tabellen visar ett genomsnitt av antal deltagare i vissa utbildningar under åren 2007–2008 jämfört med ett genomsnitt av antal deltagare i vissa utbildningar under åren 2009–2011.

13 – DELTAGARE I LO-KURSER

Deltagare i LO-kurser				
Snitt 07–08	**2009**	**2010**	**2011**	**Snitt 09–11**
175	174	222	196	197

Tabellen visar ett genomsnitt av antal deltagare i LO-kurser under åren 2007–2008 jämfört med ett genomsnitt av antal deltagare i LO-kurser under åren 2009–2011.

14 – ANTAL KURSER

	Antal kurser				
	Snitt 07–08	**2009**	**2010**	**2011**	**Snitt 09–11**
Centralt	14	9	13	11	11
Norr	4	5	6	8	6
Mitt	26	33	14	15	21
Väst	37	53	19	18	30
Öst	32	37	11	12	20
Syd	34	53	16	13	27
Totalt	147	190	79	77	115

Tabellen visar ett genomsnitt av antal kurser under åren 2007–2008 jämfört med ett genomsnitt av antal kurser under åren 2009–2011. Regionernas antal kurser för 2007–2008 baseras på de tidigare avdelningarnas studier.

15 – ANTAL INSTÄLLDA KURSER

	Inställda kurser				
	Snitt 07–08	**2009**	**2010**	**2011**	**Snitt 09–11**
Centralt	1,5	8	3	4	5
Norr	4,5	4	4	2	3
Mitt	4	4	3	4	4
Väst	5,5	11	3	5	6
Öst	11	15	11	6	11
Syd	2	13	4	1	6
Totalt	28,5	55	28	22	35

Tabellen visar ett genomsnitt av inställda kurser under åren 2007–2008 jämfört med ett genomsnitt av antal inställda kurser under åren 2009–2011. Regionernas antal inställda kurser för 2007–2008 baseras på de tidigare avdelningarnas studier.

16 – KURSER GENOMFÖRDA UTÖVER VERKSAMHETSPLAN

	Kurser genomförda utöver verksamhetsplanen				
	Snitt 07–08	**2009**	**2010**	**2011**	**Snitt 09–11**
Centralt	0	0	1	0	0,3
Norr	0,5	0	0	0	0,0
Mitt	6,5	2	2	1	1,7
Väst	4	5	4	3	4,0
Öst	6,5	6	0	0	2,0
Syd	1,5	4	0	0	1,3
Totalt	19	17	7	4	9,3

Tabellen visar ett genomsnitt av antal kurser genomförda utöver de som redan planerats och angetts i verksamhetsplanen under åren 2007–2008 jämfört med ett genomsnitt av antal kurser genomförda utöver de som redan planerats under åren 2009 – 2011. Regionernas antal deltagare för 2007 – 2008 baseras på de tidigare avdelningarnas studier.

17 – OMBUDSMÄN, ARBETSPLATSER OCH KLUBBAR PER REGION

	Antal					
	Klubb		Arb.pl.		ombudsmän*	
	2009	2012	2009	2012	2009	2012
Norr	28	21	169	158	2,5	3,5
Mitt	37	32	215	187	3	4
Väst	60	54	310	270	5	5
Öst	48	49	409	401	5,5	5,5
Syd	66	69	346	394	5	5
Totalt	239	225	1 449	1 410	21	23

Tabellen visar antal klubbar, arbetsplatser och antal ombudsmän per region för år 2009 jämfört med år 2012. När det gäller antal ombudsmän avser uppgiften det faktiska antalet lokalombudsmän per region oavsett det av styrelsen fastställda antalet i bemanningsplanen. En viss överanställning finns för kommande pensionsavgångar. 2 pensionsavgångar som sker under hösten 2012 är borträknade.

18 – ANTAL MEDLEMMAR OCH ARBETSPLATSER PER OMBUDSMAN OCH REGION

	Per ombudsman							
	Medl		Medl på arb.pl.		Medl små arb.pl.		Arb.pl.	
	2009	2012	2009	2012	2009	2012	2009	2012
Norr	1 004	542	701	409	210	157	68	45
Mitt	1 620	957	1 278	776	223	157	72	47
Väst	1 694	1 380	1 390	1 149	249	227	62	54
Öst	1 421	1 241	1 112	1 004	271	237	74	73
Syd	1 834	1 556	1 367	1 250	299	264	69	79
Totalt	1 563	1 184	1 214	959	258	215	69	61

Tabellen visar antal medlemmar per ombudsman och region för år 2009 jämfört med år 2012 samt antal arbetsplatser per ombudsman och region för år 2009 jämfört med år 2012.

19 – EKONOMI

	Gamla organisationen	Nuvarande organisation			
		Beräkning	Utfall		Utfall
			2010	2011	snitt 10/11
Demokrati	7	6,4	7,7	8,4	8,1
Studier	13,2	13,2	13,8	14,4	14,1
Tidning	3	3	4,2	4,3	4,3
Övrig verksamhet	21,2	21,2	21,3	19,8	20,6
Fasta kostnader	18	15	15,7	15,4	15,6
Totalt	62,4	58,8	62,7	62,3	62,5

Tabellen visar på kostnadsutvecklingen baserad på den uppdelning och områden som fanns med i organisationsrapporten vid kongressen 2009. Kolumn 1 visar utfallet i den gamla organisationen och kolumn 2 visar på den beräkning som gjordes i rapporten hur kostnaderna skulle se ut i en ny organisation. I beräkningen finns kostnaden för kongressen med i området demokrati. Något utfall för kongressen har inte varit under 2010 och 2011, men för att kunna göra en jämförelse har den beräknade kostnaden använts. Kolumn 3–4 visar utfallet i den nya organisationen och sista kolumnen visar ett snitt av utfallet under år 2010–2011. I skrivande stund finns inget utfall för 2012 att redovisa. Under området övrig verksamhet finns förhandlingar, arbetsmiljö, information, internationellt, fackligt-politiskt m.m. Tidningens kostnad för 2010 och 2011 inkluderar personalkostnader vilka inte ingår i redovisningen för den gamla organisationen.

20 – REGIONERNAS VERKSAMHETSMEDEL

	2010		2011		2012	2010	2011	2012	2010	2011
	Budget	Utfall	Budget	Utfall	Budget	Budget kr per medl			Utfall kr per medl	
Norr	1 611	668	1 497	968	1 553	62	59	67	26	38
Mitt	2 979	2 444	3 206	2 699	2 627	58	64	56	47	54
Öst	6 163	3 746	3 925	2 868	4 557	65	43	53	40	31
Väst	4 573	3 976	3 925	2 868	3 529	54	47	43	47	34
Syd	4 658	3 871	3 753	3 487	3 304	49	39	35	41	36
Totalt	19 984	14 705	16 306	12 890	15 570	57	47	47	42	37

Tabellen visar budget och utfall angivet i mkr samt kr per aktiv medlem och månad för respektive region. I den gamla organisationen var fördelningstalet 55 kr per aktiv medlem och månad till avdelningarna. I den nya organisationen sker fördelningen utifrån behov och prioriteringar av verksamhet.