

gemenskap

**Ny
organisation**

Livs

© Svenska Livsmedelsarbetareförbundet 2008

Box 1156, 111 81 Stockholm

PRODUKTION: Bilda Idé

TRYCK: o8Tryck, Bromma, 2008, 1 800 ex, li081001

info@livs.se

www.livs.se

Innehållsförteckning

Förord.	5
 Kapitel 1	
Inledning	6
 Kapitel 2	
Bakgrund	7
Sammanställning av diskussionsrundan 2006–2007	8
Idéskiss Mer Livs, sammanställning av remisvar	16
 Kapitel 3	
Mål och förutsättningar	30
Mål	30
Förutsättningar.....	32
Synpunkter i diskussionsrundan och i remissvaren	34
Särskilda frågor.....	34
 Kapitel 4	
Förslag till ny organisation	39
Mer nära- ny demokratisk organisation.....	44
Mer verksamhet - ny verkställande organisation	54
Mer för pengarna	66
 Kapitel 5	
Hantering av stadgeändringar	68
 Kapitel 6	
Tidsplan för förändringsarbetet.....	69
 Kapitel 7	
Bilagor.....	71
Ekonomiska beräkningar.....	71
Medlemsantal, arbetsplatser samt klubbar 2008	75
Regionernas förutsättningar	76

Förord

Idag kännetecknas Livs av en bred förtroendemannaorganisation med många nätverk och ett gott kamratskap. Det ger oss unika förutsättningar att snabbt kunna mobilisera för gemensamma uppgifter. Det har vi också visat vid ett flertal tillfällen under årens lopp.

Vi har förmågan att genomföra bra avtalsrörelser utan att behöva använda några konfliktvapen. Vår motpart är väl medveten om den kraft som finns i organisationen Livs.

Vi har förmågan att när det väl behövs mobilisera och ta en fajt för att lyckas med det grundläggande – att se till att alla medlemmar omfattas av ett kollektivavtal.

Vi har förmågan att nå ut till många medlemmar för att diskutera viktiga vägval. Det har bland annat gett medlemmarna ett bra försäkringsskydd.

Vi har också förmågan att anpassa organisationen och genomföra nödvändiga förändringar för att hushålla med de gemensamma resurserna på ett för medlemmarna bästa sätt. Vi har god kvalitet i administrationen och en hög tillgänglighet för medlemmarna.

Vi ska nu ta nästa steg i att utveckla organisationen genom att korta beslutsvägarna och satsa mer på det medlemsnära arbetet. En tydlig organisation med två beslutsnivåer, klubb och förbund, ger en genomskinlighet som stärker demokratin.

En gemensam verksamhetsplan och ekonomi ska ge oss goda möjligheter att ge alla medlemmar ett likvärdigt medlemskap. Vi frigör resurser, personella och ekonomiska, från interna möten till ett mer medlemsnära arbete.

Genom att fortsätta att medvetet utveckla och stödja nätverk mellan förtroendevalda och genom satsningar på medlemsutbildning stärker vi det fackliga arbetet på arbetsplatserna.

Styrkan i organisationen finns i allt det engagemang för föreningen som finns hos medlemmar, förtroendevalda och anställda.

Det engagemanget har gett diskussionerna och funderingarna om ett framtida förbund en bredd och ett djup som förbundsstyrelsen har haft stor glädje av i processen med att ta fram det slutliga förslaget till ny organisation. Förslaget som du nu kan ta del av i den här rapporten.

Inledning

Mer medlemsnytta är målet med förbundsstyrelsens förslag till förändring av Livs organisation. I förslaget ska 5 verksamhetsregioner inrättas och avdelningarna upphöra. Organisationen utgår från en beslutande organisation och en verkställande organisation.

Förslaget bygger på tre ben:

Mer demokrati:

- Beslutsvägarna kortas när antalet beslutsnivåer förändras från tre till två. Kongressombuden väljs direkt av klubbarna och för medlemmar på små arbetsplatser sker en medlemsomröstning om kongressombuden. Alla regioner har representanter i ett nytt förbundsmöte.

Mer verksamhet:

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

Mer för pengarna:

- Genom organisationsförändringen minskar de fasta kostnaderna och resurser frigörs för verksamhetssatsningar.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen:

Att ställa sig bakom rapporten med förslag till ny organisation i sin helhet med tillhörande stadgemässiga förändringar.

Bakgrund

Kongressen 2005 beslutade att tillsätta en organisationsutredning med uppgiften att se över förbundets organisation och struktur. Detta för att förbundet i framtiden ska bli en organisation som på bästa möjliga sätt tillvaratar medlemmarnas intressen både i arbetslivet och i samhället i stort.

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 AUs sammansättning, samt avdelningarnas och förbundskontorets arbetsuppgifter.

Processen

Processen med organisationsutredningen har genomförts i olika steg:

2006

Diskussionsrunda i hela organisationen. Ett underlag med bakgrund och diskussionsfrågor fungerade som stöd för diskussioner i avdelningar, klubbar, på kurser och konferenser.

2007

Analys, diskussioner och utarbetande av förslag i referensgrupper, AU och FS. Förbundsstyrelsen antar idéskissen ”Mer Livs” i december.

2008

Januari – Idéskissen ”Mer Livs” skickas ut på remiss till avdelningarna. Remissvaren kom in till 30 april. Sammanställning och analys, omarbetning av förslag. Augusti – kongressrapporten skickas ut för diskussioner och motioner. Motionsstopp i oktober.

2009

Maj – Kongress

Sammanställning av diskussionsrundan 2006–2007

Ett diskussionsunderlag fungerade som underlag för diskussioner på klubbarna, avdelningarna, kurser och konferenser. Totalt sjuttio svar kom in.

I sammanställningen av svaren som kommit in som följer redovisas svar och kommentarer under frågornas olika rubriker.

Diskussionsrundan var ingen omröstning om hur saker och ting ska vara utan ett sätt för förbundsstyrelsen att fånga upp olika synpunkter. Därför värderar heller inte denna sammanställning hur många som avgivit olika svar utan speglar de olika aspekter som kommit in i svaren.

1. Vad behöver man den fackliga organisationen till? Viktiga frågor för Livs att arbeta med:

Anställningsfrågor, trygghet och välfärd?

- Tillsvidareanställningar, processen måste bli snabbare från visstidsanställning eller vikariat till tillsvidareanställning.
- LAS måste hävdas och stärkas, så även MBL.
- Heltid ska vara en rättighet – deltid en möjlighet.
- Starka kollektivavtal med schysta villkor och löner.
- Försäkringarna - både avtals- och medlemsförsäkringar är viktiga för tryggheten.
- Anställningstryggheten riskerar att urholkas när bemaningsföretag tar över.
- Pensionsfrågorna viktiga.
- Arbetstidsförkortning.

Lönenivåer och löneutveckling?

- Jämställda och rättvisa löner.
- Grundlönen måste upp så att man kan leva på sin lön.
- Höjda OB-tillägg och skifttillägg, framförallt natttilläggen.
- Motarbeta hutlösa chefslöner och skruvade bonussystem,

Arbetsmiljö?

- Aktivt arbetsmiljöarbete.
- RSO och skyddsronder viktiga bitar.
- Arbetsmiljöavtalet har blivit bättre men kan förbättras ytterligare.
- Uppföljningen av arbetsmiljölagarna bör bli bättre.
- Förstärkning av rehabiliteringsarbetet och det psykosociala arbetet.
- Utbildning, alla medlemmar ska få grundläggande kunskap.

Kompetensutveckling och arbetsinnehåll?

- Kompetensutveckling betydelsefull.
- Arbetsgivaren måste ta ett större ansvar för kompetensutvecklingen, bl a genom personliga kompetensutvecklingsplaner.
- Kompetensutvecklingen skulle kunna avtalsregleras i ett system liknande arbetstidskonto.
- Varierande arbetsuppgifter, arbetsrotation.
- Medarbetarsamtal.

Delaktighet, inflytande och medbestämmande?

- Större möjlighet att påverka den egna situationen.
- Utvecklingsavtalet bör förnyas.
- MBL ska stärkas och medbestämmandet måste också finnas med globalt i koncernerna.
- Större insyn i företagen.

Andra uppgifter?

- Nära medlemmarna.
- Större facklig närvaro.
- Snabb medlemservice.
- Sänkta medlemsavgifter.
- Synas mer utåt.
- Flervägskommunikation.
- Engagemang inte elitstyrning.
- Engagera nya och unga.
- Företrädare ska kunna ge konkreta svar.
- Påverkansarbetet i samhället - fackligpolitisk samverkan ett viktigt medel.
- Den politiska agendan viktig.

2. Hur behöver vi förändra vårt fackliga arbete? Vad ska ges ökade prioriteringar?

Anställningsfrågor, trygghet och välfärd?

- Tillsvidareanställningar.
- Internationellt arbete som verkar för bättre arbetsvillkor i hela världen.
- Fackligt nätverkande över gränserna viktigt i Norden, Europa och globalt.
- Kollektivavtalen starka, får ej urholkas.
- Karensdagen bort.
- Facklig-politiska arbetet viktigt för bättre arbetsvillkor, trygghet och välfärd.

Lönenivåer och löneutveckling?

- Högre löner. Bra grundlön.
- Högre tarifföner. Bonussystem.
- Bra att räkna i kronor och ören och inte i procent.
- Hårda mot arbetsgivarna.
- Motverka sjukt höga chefslöner och styrelsearvoden.
- Bra förhandlare.
- Lönekartläggningar.
- Jobba solidariskt.
- Löner måste upp i låglöneländer.
- Motverka lönedumpning.
- Gränslöst arbete.

Arbetsmiljö?

- Engagera skyddsombuden mer.
- Fastanställa RSO.
- Arbetsmiljödiplom.
- Utbildning i och information om AML på arbetsplatserna.
- Chefsutbildning i AML får utbildning.
- Använda AML vid förhandlingar
- Viktigt att förbättra globalt. Nätverkande över gränserna.
- Internationella säkerhetsföreskrifter.
- Stödja bättre arbetsmiljö globalt.
- Rehabilitering viktig.
- Samverkan.
- Inriktning bra nu men behöver förstärkas.

Kompetensutveckling och arbetsinnehåll?

- Tydliga arbetsbeskrivningar.
- Internutbildningar.
- Kompetensutvecklingsplaner för alla.
- Kompetensutveckling ger friskare, nöjdare personal.
- Industrin utvecklas snabbt, kompetensutveckling behövs för att vi ska hänga med vid byte av maskiner etc.
- Varierande arbetsuppgifter.
- Arbetsrotation.
- Utbildningssatsningar, ex bryggartutbildning.
- Vidareutbildningar i exempelvis språk.

Delaktighet, inflytande och medbestämmande?

- Mer delaktighet.
- Utvärderingar/enkäter bland medlemmarna.
- Omröstningar på portalen.
- Medlemsutbildning.
- Öppenhet.
- Mindre toppstyrning.
- Decentralisering.
- Inflytandefrågor i företagen, ex EWC.
- Rätt till medlemsmöten på arbetstid.
- Starka klubbar.
- Ökat nätverkande lokalt, centralt, regionalt, globalt.

Andra uppgifter?

- Närhet medlemmarna.
- Tillgänglighet för alla.
- Engagemang och kontaktarbete ska prioriteras.
- Medlemsutbildningar.
- Utbildningar för förtroendevalda och ombudsmän.
- Ideologisk skolning av medlemmar.
- Politiken ska vara frivillig.
- Medlemskapets värde ska ständigt förbättras.
- Medlemsvärning.
- Ungdomssatsning medlemsvärning.
- Informationsarbetet och utbildningssatsningar är viktiga metoder.
- Mediaprofilering, viktigt vara med i politiska debatten.
- Dra nytta av IT-utvecklingen.
- Motverka handelns egna märkesvaror.
- Samspel i LO.

3. Organisationsstruktur

Är det möjligt att bygga en organisationsstruktur utifrån förbundets olika branscher?

- Möjligt.
- Svårigheter.
- De olika branscherna har för olika förutsättningar.
- Regionala skillnader större än de mellan branscherna.
- Det vore att gå tillbaka till det gamla.
- För små organisationer.

- Demokratiprinciperna kan urholkas.
- Viktigt med samlad styrka.
- Ett Livs – ett kollektivavtal.

Hur skulle en organisation baserad på företags- och branschstruktur kunna se ut?

- Indelat i kommuner eller län.
- Större rotsystem och valda representanter från alla arbetsplatser och klubbar.
- Branschvisa avdelningar.
- En central organisation med avdelningar som baseras på de stora koncernerna.
- Representantskap för olika branscher.
- Branschindelade paneler/referensgrupper.

Går det att bygga en organisationsstruktur på andra sätt? I så fall vilka?

- Regionuppdelning, olika antal föreslås 4-6 st.
- Fler ombudsmän i varje region.
- Regionala repskap.
- Öka klubbarnas status.
- Ändrad avdelningsindelning och resursfördelning.
- Minska förbundskontoret.
- All ekonomi på förbundet.
- Gå ihop med ett eller fler förbund inom LO.
- Ökad samverkan inom LO-facken.
- Koncernfacksorganisation nödvändig.

4. Koncernfackliga frågor

Hur blir den koncernfackliga verksamheten en integrerad del i förbundet?

- En ombudsman för varje koncern.
- Skyddsombud för olika arbetsplatser inom samma koncern.
- Aktuella koncernfackliga frågor måste vävas in i organisationen.
- Aktiv medverkan i koncernfackliga aktiviteter.
- Koncernråd/koncernträffar.
- Ökad rapportering och uppföljning.
- Ökad gränslöst fackligt arbete inom koncernerna.
- Verka för koncernavtal i alla koncerner.

Hur ska vi arbeta med demokrati/inflytande visavi förbundet?

- Klubbarnas arbete viktigt.
- Ökad insyn och status för fackrepresentanter i koncernerna.
- Utbildning.
- Förhandlingar.
- Samarbete över gränserna.
- Klubbstruktur för koncernerna.
- Branschträffar.

Hur kan den koncernfackliga verksamheten användas för ett närmare samarbete med livsmedelsarbetare i andra länder?

- Ökat samarbete och ökad synlighet – problembilderna är de samma.
- Utveckla EWC.
- Gemensamma avtal.
- Ökat nordiskt samarbete, Nordiska Unionen.
- Östersjösamarbetet viktigt.
- Polen, Estland, Lettland och Litauen ska erbjudas medlemskap i Nordiska Unionen.
- Samarbete inom EU.
- Följa koncernernas geografi och jobba gränslöst.
- Lika och gränslösa villkor.

5. Demokrati och inflytande för alla

Hur får den enskilde medlemmen ett reellt inflytande över sin fackliga organisation, oavsett arbetsplatsens storlek och den geografiska placeringen?

- Närhet och nära.
- Deltagande på möten.
- Tillgänglighet.
- Engagemang.
- Information.
- Rätt personer på rätt plats.
- Ombudsmännen ska komma när folk behöver hjälp.
- Få hjälp när man behöver det.
- Aktiva klubbar.
- Klubbar för arbetsplatser utan klubb.
- Decentralisering.
- Utveckla förtroendeuppdragen
- Telefontillgänglighet.
- Omröstningar hemsidan.

- Diskussionsblogg.
- Mail.
- Medlemsutbildning inom ett år.
- Uppsökeri.

Hur kan en framtida beslutsorganisation se ut?

- Kortare beslutsvägar.
- Plattare organisation.
- Decentralisering.
- Regionindelning
- Förändring av avdelningarna behövs beroende på geografi och medlemsantal.
- Ortsklubbar.
- Arbetsplatsklubbar.
- Koncernfack.
- Större rotation i FS och förbundsledning.
- Mindre toppstyrning.
- Medlemsomröstningar av nya slag.
- Utveckla portalen – dra nytta av tekniken

Hur vill vi att en fackförening ska se ut och arbeta i en perfekt värld?

- Ingen fackförening behövs i en perfekt värld.
- Jämställdhet.
- Alla människors lika värde.
- Solidaritet.
- Alla skulle vara organiserade i Sverige och globalt.
- Global rättvisa.
- Närvaro på arbetsplatserna.
- Synlighet.
- Lyhördhet.
- Tillgänglighet.
- Bra medlemsförmåner.

6. Globala frågor

Hur ser hoten ut från omvärlden?

- Arbetskraftsinvandring av olika slag som medför låga löner som inte baseras på kollektivavtalen.
- Oorganiserad arbetskraft.
- EU-regler försvårar.
- Företagen och jobben flyttar till låglöneländer.

- Lönedumpning, social dumpning.
- Transporter hotar miljön och klimatet.
- Handelns egna märkesvaror.
- Kvalitetsförsämringar.
- Företagen blir större och spelar ut parterna mot varandra.
- Ökad import av billiga varor från länder med bristande arbetsrätt.

Vilka möjligheter ser vi med en ökad globalisering?

- Stöd och erfarenhetsutbyte över gränserna.
- Starka fackföreningar i alla länder.
- Starka globala fack.
- Förbättrade arbetsvillkor och förbättrad levnadsstandard globalt.
- Globaliserade mänskliga rättigheter.
- Ökad export – större marknader.
- Fler arbetstillfällen.
- Möjlighet att jobba utanför Sverige.

Vilka fördelar skulle det ha att öka samarbetet med övriga livsmedels- arbetareförbund i andra länder?

- Ökad facklig medvetenhet i andra länder.
- Starkare fackföreningar och högre organisationsgrad globalt.
- Dela med sig av erfarenheter, öka styrkan.
- Förbättrade arbetsvillkor och löner globalt.
- Lika villkor och lika löner i närområdet.
- Motverka lönedumpning.
- Arbetsvillkor ska inte kunna användas i konkurrenssyfte.
- Konkurrens på lika villkor.
- Arbetsgivaren ska inte kunna ställa arbetare mot varandra vid t ex flyttning av produktion.
- Gemensam styrka gentemot stora internationella koncerner.
- Bättre kunskap om andra länders problem.

7. Övrigt

- Frågorna i diskussionsunderlaget har varit för svåra.
- Formulera gemensamma prioriteringar.
- Resursfördelning.
- Ta hänsyn till ombudsmännens arbetssituation (privatliv).

Idéskiss Mer Livs

I september 2007 antog förbundsstyrelsen ”Mer Livs idéskiss på en ny organisation”.

Idéskissens fokus var ”Mer medlemsnytta”. I förslaget var ledordet för förändringen av den verkställande organisationen ”Mer verksamhet” och för förändringen av den beslutande organisationen ”Mer nära”. En argumentation fördes också om att genom att få ”Mer för pengarna” skulle medlemsnyttan dessutom öka ytterligare.

Idéskissen skickades ut i hela förbundet och presenterades vid olika konferenser och möten. Avdelningarna hade uppdraget att samla och behandla synpunkter för remissvar.

Sammanställning av remissvar

Förbundets 12 avdelningar skickade in remissvar. Här följer en sammanfattning.

Avdelning 1, Bohus-Älvsborg

Avdelningen lyfter inledningsvis upp vikten av att sätta medlemsnyttan främst. Men ställer samtidigt frågan hur detta görs. Slutsatsen att Livs ska vara kvar som eget förbund anses förhastad och en analys om samgående med IF Metall efterlyses.

Det är nödvändigt med förändringarna. En del förändringar har redan genomförts, bland annat genom centraliseringen av a-kassan och en del administration. Det finns ett mervärde i att kunna behålla försäkringslösningarna i form av LO-paketet och inkomstförsäkringen och samtidigt hålla medlemsavgifterna på en rimlig nivå. Förbundet ska organiseras för att leverera bra avtal till medlemmarna. Medlemsavgifterna ska i högre utsträckning gå till verksamhet och förmåner. Livs ska vara en slagkraftig fackförening. Medlemsnyttan ska sättas i första rummet.

Olika synpunkter

En gemensam ekonomi inom förbundet ses som positivt av olika skäl bland annat för bättre ekonomistyrning och att det inte finns någon anledning att ha bundet kapital på avdelningarna runt om i landet.

Att verksamheten ska genomföras i regioner kan säkert fungera bra. Till vissa delar fungerar det redan så idag på frivillig basis. Det finns dock en risk att det blir svårt att rekrytera medlemmar till uppdrag utanför den egna arbetsplatsen, det är ett stort steg att ta på sig ett förbundsuppdrag.

Tvärfackligt och politiskt arbete är viktigt. Det finns en risk att detta får stå i tillbaka i förslaget som idéskissen presenterar.

Demokratin är det stora problemet i idéskissen. Det finns en risk att kom-

mande kongresser med ombud från samtliga klubbar inte kommer att vara representativa för åsikterna. Kongressens beslutsförmåga måste också tas upp. Om ombuden åker själva direkt från klubben kan det vara svårt att bygga majoriteter för olika förslag och avgöra vilka mandat som finns. Detta riskerar att öka förbundsledningens makt och öka toppstyrningen. De enda som i framtiden skulle ha möjlighet att gå samman om olika förslag är ombud som kommer från klubbar som verkar i de stora koncernerna.

Förbundsmötets ombud ses också som problem, vem ansvarar ombuden inför förutom inför kommande kongress? Det bör finnas en regional förankring.

Slutsatser

Det är positivt med en centraliserad ekonomi. Verksamheten kan organiseras i regioner. Idéskissens demokratiska underskott måste ändras till någon form av regional representativ demokrati.

Avdelning 2, Helsingborg

Avdelning Syd

Avdelning Sydöst

Avdelningarna har lämnat identiska remissvar. För att minska åtgången av papper och trycksvårta redovisas svaren en gång.

Inledning

En rad externa faktorer påverkar organisationen och gör någon form av förändring nödvändig. Inte minst har det senaste årets negativa medlemsutveckling starkt bidragit till detta.

Dilemmat är att väga ekonomin gentemot demokrati och verksamhet. En organisationsförändring ska leda till att Livs är kvar som eget förbund med god ekonomi, upprätthållen verksamhet och en demokrati som är värdig det fackliga arvet.

Demokratisk organisation

Avdelningarna ser upplägget i idéskissen med direkt demokrati där klubbarna väljer kongressombud som ohållbart i praktiken. Det skulle leda till en demokratibrist som skulle drabba små klubbar och arbetsplatser utan klubb. Även kongressombudens faktiska påverkansmöjlighet ifrågasätts.

Vidare anføres att valberedningens arbete skulle bli problematiskt när varje medlem skulle ha nomineringsrätt till olika förtroendeuppdrag. Antalet nomineringar riskerar att bli ohanterligt många.

Avdelningarna föreslår en organisation byggd på regional representativ demokrati.

4 regioner skulle vara de lokala fackliga organisationerna. Regionerna skulle i sin tur vara uppdelade i klubbar.

Regioner: Nuvarande avdelningar:

Norr	Botnia, 10
Mitt	Bergslagen, 4, 9, 51
Väst	1, 11, 17
Söder	Syd, Sydöst, 2

Förbundsstyrelsen skulle bestå av 8 ledamöter samt 3 funktionärer i arbetsutskottet. Av de 8 ledamöterna skulle varje region garanteras minst 1 ledamot. De 3 funktionärerna i arbetsutskottet samt förbundsstyrelseledamöterna skulle väljas av kongressen.

Ett regionmöte skulle besluta om klubbindelning i regionen. Regionmötet skulle välja kongressombud, regionala förtroendeuppdrag, LO-distrikt, styrelse och valberedning. Regionmötet nominerar ledamöter till förbundsstyrelsen. Regionmötet utser verksamhetsansvariga inom respektive region.

Beslutande instanser skulle vara kongress, AU, förbundsstyrelse, förbunds-mötet, regionmöte, regionstyrelse och klubb.

Verksamhet

Inledningsvis efterlyser avdelningarna en analys av och förslag till hur den centrala verksamheten ska bedrivas och hur förbundskontorets roll ska förändras.

Det skulle bli svårarbetat att ha olika geografiska uppdelningar för olika verksamhetsområden. Istället skulle 4 regioner vara de fasta geografiska områden som verksamheten bygger på. Varje region kan sedan brytas ner i mindre geografiska områden. Regionalt förtroendevalda och regionala skyddsombud skulle till exempel samordnas av respektive regions ansvariga.

En gemensam verksamhetsplan ska tas fram utifrån behoven. Lärdomar ska dras av utvärderingar. Ett cykliskt lärande ska fungera som motor i en fortsatt utveckling. Regionernas verksamhet ska bygga på detta arbetssätt och utgöra grunden för verksamhetsplaneringen.

I idéskissen föreslås en valprocedur för regionalt förtroendevalda. Avdelningarna ser här svårigheter med såväl rekrytering, engagemang, kontaktvägar, ansvarsbörda och kompetens. Istället skulle regionmötet välja de regionalt förtroendevalda, en större personkännedom finns och valen skulle bli demokratiska.

Ekonomi

Avdelningarna lyfter fram de ekonomiska motiven till organisationsförändring, och efterlyser ekonomiska underlag som det går att ta ställning till. Risken att sälja ut demokratin för att göra ekonomiska vinster lyfts fram.

Det är rimligt att centralisera den ekonomiska administrationen och ha en gemensam ekonomi för hela förbundet. Det skulle ge en vettig, långsiktig verksamhet på nationell basis och säkerställa en bra facklig verksamhet oavsett var man bor i landet. Regionen ska inte ha egen ekonomi, men ska i frågor som inte regleras av den centrala verksamhetsplanen ha ett av förbundsstyrelsen godkänt ekonomiskt utrymme.

Om kongressen skulle besluta att upplösa de nuvarande avdelningarna bedöms det inte som realistiskt att bryta verksamhetsåret och genomföra ett övertagande av ekonomin förrän tidigast 1/1 2010.

Sammanfattning

Det är nödvändigt att behålla ett mellanled mellan klubbar och förbund. Det finns en stark vilja att behålla en regional demokratisk organisation, men antalet regioner kan minskas från dagens 12 till 4.

Avdelning 4

Inledning

Det finns en enighet om att en förändring behövs, frågan är hur förändringen ska se ut. Frågan om samgående med annat förbund ses inte som aktuell, men det finns samtidigt en vision om ett gemensamt stort LO-förbund. En gemensam ekonomi och en övergripande verksamhetsplan ses som nödvändig.

Verksamheten

Avdelningen anser att all verksamhet ska bedrivas i och byggas på 4 regioner. Grunden för den geografiska indelningen ska vara de tilltänkta ombudsmannområdena. Andra landsomfattande indelningar är inte önskvärda.

Förslaget om regionala förtroendevalda är bra. Uppdragen skulle kunna utökas när det gäller avtalskontroller och bildandet av klubbar. Dessutom bör det införas ett nytt förtroendeuppdrag – regionala försäkringsrådgivare. Det skulle kunna öka medlemsservicen.

Men det antal om ca 100 förtroendevalda som idéskissen presenterar bedöms vara otillräckligt. Det skulle inte generera någon framtida tillväxt, risken är att det blir en ”elit” samtidigt som steget från klubb till förbundsuppdrag blir för stort. På arbetsplatserna är det stort behov av facklig närvaro, det kan inte fyllas av 22 ombudsmän och 100 förtroendevalda. I Stockholmsområdet är behovet av facklig närvaro än större med anledning av det stora antalet arbetsplatser. Det krävs insatser i framförallt storstadsregionerna för att öka organisationsgraden.

De förtroendevaldas påverkan på verksamheten och delegerat budgetansvar är ett arbetssätt som gör att förtroendevalda kan växa i sin roll. Det är viktigt att behålla detta arbetssätt.

Verksamheten ska bedrivas i 4 regioner, men ska också kunna kompletteras med riktade förbundsinsatser avseende t ex medlemsvärvning. Varje region ska ha ansvariga för respektive verksamhetsdel, exempelvis studier och RSO.

Verksamhetsplaneringen måste ske regionvis inom respektive verksamhetsområde innan verksamhetsplanen behandlas av förbundsmötet. Den målstyrning av verksamhetsplanen som presenteras i idéskissen är bra.

Verksamhetsträffarna ska framförallt se till att verksamheten genomförs, samt planera mer i detalj.

Viktigt är att förtroendevalda är aktiva i genomförandet och planerandet av verksamheten med ombudsmän som stöd.

Demokrati

Det finns en risk att de stora koncernerna får ett alltför stort inflytande i förslaget i idéskissen.

Avdelningen tycker att den representativa demokratin ska finnas kvar. Beslutande instanser skulle vara kongress, AU, förbundsstyrelse, förbundsmötet, regionalt nomineringsmöte, klubb och klubbstyrelse.

Nomineringsmöten ska hållas årligen i varje region och nominera till förbundsuppdragen, verksamhetsansvariga samt till regionala uppdrag i samarbetsorganisationerna. Mötet ska vara ett forum för att finna de mest lämpliga för olika uppdrag. De regionala nomineringsmötena ska också välja regionens kongressombud.

Varje klubb ska ha rätt till ett grundmandat till det regionala nomineringsmötet, och därefter ha 1 mandat per 100 medlemmar.

Till kongressen föreslås varje region ha ett mandat per påbörjat 200-tal medlemmar.

Till förbundsmötet föreslås varje region ha ett mandat per påbörjat 500-tal medlemmar.

Valberedningens riktlinjer avseende spridning geografiskt och mellan olika avtalsområden behöver vara tydliga.

En plattare struktur behövs i en ny organisation. Därför måste uppdelningen mellan förbundsombudsmän och lokalombudsmän försvinna. Alla ska vara centralt anställda men med olika arbetsuppgifter och placering.

Koncerner

Koncernen kan bli en ny plattform för klubben när avdelningarna försvinner. En ombudsman med förhandlingsmandat ska finnas för varje koncern och denne ska närvara vid förhandlingar på koncernnivå. Koncernfackliga grupper ska ses som konfederationer av klubbar.

Ekonomi

Det är nödvändigt att ekonomin snarast görs gemensam. Frågan om attesträtt behöver förtydligas.

Avdelning 9

En organisationsförändring skulle stärka klubbarna, vilket är bra. Det skulle bli mer direkt demokrati om klubbarna väljer kongressombud. Samtidigt finns det en oro för att mindre klubbar och småarbetsplatser kan bli åsidosatta.

Det är viktigt med många duktiga förtroendevalda, det ger mer medlemsnytta. De regionalt förtroendevalda måste komma från varje bransch. Men det finns risk att regionala förtroendevalda kan dränera klubbarna på duktiga personer.

Avdelningen anser att förbundet ska delas in i regioner med en regiongrupp bestående av regionalt förtroendevalda och ombudsmän. Förtroendevalda på klubbar och småarbetsplatser vänder sig till regiongruppen när hjälp behövs.

Det bör finnas förtroendevalda på nationell nivå som är sammankallande till träffar för varje bransch. De nationellt förtroendevalda ska ha särskild kompetens och arbeta över hela landet.

Såväl regionalt som nationellt förtroendevalda ska väljas i den nya organisationen.

Det borde också finnas lokala branschombudsmän. Det finns en oro att koncernfacken ska få större makt. Vilka mandat har ombud från koncernfackens klubbar jämfört med ombuden som kommer från andra klubbar?

Det finns farhågor att det skulle skapas en elit och minska urvalskriteriet av förtroendevalda om de förtroendevalda enbart ska jobba över hela landet.

En central ekonomi skulle bli mer rättvis för medlemmarna oavsett var man bor. Det är svårt att få en bild över de ekonomiska besparingarna när inte redovisningen görs på ett konkret sätt. En fråga ställs här om besparingen om 5,5 miljoner kronor inte är uppätet på grund av medlemstappet.

Avdelning 10

Inledningsvis förs det fram att själva processen som startats med organisationsutredningen är positiv. Det finns förhoppningar om att de synpunkter och idéer som kommer fram tas tillvara på ett bra sätt. Toppstyrning har negativa komponenter. Delaktigheten är viktig och bör alltid framhållas. I en framtida organisation ska det finnas en bra plattform för beslutsfattande och utveckling som är så nära medlemmarna som möjligt.

Ekonomi

En gemensam ekonomi är positivt för hela förbundet. Avdelningens lokala ekonomi ska inte påverka medlemmarnas möjligheter till exempelvis utbildning. En centraliserad ekonomi skulle ge samma möjligheter till utbildning och utveckling i hela landet. Både anställda och förtroendevalda ska vara delaktiga i budgetprocessen med utgångspunkt i verksamhetsområdet.

Regioner/beslutande organisation

Avdelningen för fram att förtroendevalda idag har möjligheten att växa i avdelningarna som är en plattform för nätverksbyggande och verksamhetsutveckling. Den lokala organisationen och verksamheten behövs. Det behövs även i framtiden arenor för lärande och utveckling, något som avdelningarnas representantskap är idag. Klivet från ett klubbmöte direkt till kongress kan leda till att färre vågar ställa sig i talarstolen.

Avdelningen föreslår någon form av forum där regionens framtid kontinuerligt planeras. Regionstyrelser behövs, dessa föreslås bestå av 9 ordinarie förtroendevalda och adjungerade ombudsmän. Regionalt förtroendevalda och regionala skyddsombud ska också vara en del av styrelsen. Regionmöten ska välja regionstyrelse. Regionmöten ska hållas två gånger om året. Besluten ska fattas så nära verksamheten som möjligt och det regionala är av störst intresse för dem som verkar i regionen.

Avdelningen föreslår att det inrättas 5 regioner. Avdelning 10 och Botnia skulle bli ett ohanterligt område. Därför bör Botnia kvarstå som egen region. Nuvarande avdelningarna 10 och Bergslagen utgör en region. I övrigt föreslås regionerna se ut enligt hur ombudsmannalagen beskrivs i idéskissen.

Klubbarna kommer få ett större inflytande vart fjärde år. Avseende kongressombuden föreslår avdelningen att det endast utgår 1 mandat per klubb. Klubbarna inom vissa koncerner kommer ändå ha stort inflytande genom samverkan inför möten.

Förbundsmötet som representativ konstellation ifrågasätts. Det skulle i teorin kunna bestå av förtroendevalda från endast en region. Därför anses att förbundsmötet ska bestå av 5 fasta mandat från varje region och dessa ska väljas på regionnivå. Kongressen ska fastställa antalet till 5 mandat per region och välja 15 öppna mandat. Mandatperioden är kongressperioden. Suppleanter för ombuden ska också väljas.

Förbundsstyrelsen skulle bestå av 8 ledamöter samt 3 funktionärer i arbetsutskottet. Av de 8 ledamöterna skulle varje region garanteras minst 1 ledamot. De 3 funktionärerna i arbetsutskottet samt förbundsstyrelseledamöterna ska väljas av kongressen.

Valberedningen föreslås bestå av 5 förtroendevalda – en från varje region. Ingen anställd funktionär ska ingå i valberedningen.

Verkställande organisation

En gemensam måluppfyllelse är viktig så att inte en ny regionindelning skapar nya arenor för protektionism. Den verkställande organisationen har redan idag en ojämn belastning. Viktigt är att alla ska kunna stå till förfogande där det behövs.

Regionindelningen bör vara tydlig när det gäller vilka som verkar i området och vilka ansvarsområden som finns. Arbetslag ska kunna finnas både runt specifika uppdrag och runt verksamhetsområden.

Avdelning 10 har i dagens situation behov av fler än en ombudsman och har därför anställt avdelningens ordförande på halvtid. Om regioner har fler ombudsmän som kan stötta varandra behövs kanske inte denna form av lösningar.

Avdelningen ser införandet av regionalt förtroendevalda som en bra idé och att dessa skulle kunna vara goda resurser för förbundet. Dock finns det en farhåga att a-kassans regler avseende förtroendemannatid negativt påverkar viljan att ta förtroendeuppdrag.

Även införandet och legitimerandet av arbetsplatsombud i stadgarna är ett bra förslag.

Verksamhetsträffar kommer även i framtiden vara viktiga.

Avdelning 11, Halmstad

Demokratisk organisation

Det finns en rädsla för att avstånden blir för stora i den nya organisationen. Därför förordas en regionindelning med regionmöten och en regionstyrelse. Regionerna skulle bland annat behandla vissa avtalsfrågor, samt sköta nomineringar till sidos- och samarbetsorganisationer.

Avdelningen lyfter fram behovet av att även i framtiden kunna bilda ortsklubbar för att säkerställa att de klubblösa arbetsplatserna inte tappas bort.

Genom användandet av ny teknik kan mötesverksamheten i regionen underlättas.

En regionindelning skulle ge vinster i det redan uppbyggda kontaktnätet som finns i region Väst. Det gäller bland annat studier, arbetsmiljö/KKA, internationell verksamhet, näringspolitik och konferenser.

Koncernfacken ska ha en fortsatt stor och avgörande betydelse.

Ekonomi

Avdelningen ser fördelar med en central ekonomi och administration. Bra vore om kostnadsbesparingar kunde göras så att medlemsavgifterna kan sänkas. Det kan finnas situationer när regionala verksamheter och initiativ kan göra att en regional ekonomi behövs.

Övrigt

Avdelningen ser inte samgående med något annat LO-förbund som något alternativ.

Avdelning 17

Det finns vinster i att ha en gemensam verksamhetsplan och ekonomi. Men i den demokratiska struktur som föreslagits finns det en risk för toppstyrning.

Demokrati

Förslaget att alla medlemmar skulle ha motions- och nomineringsrätt är bra. Däremot försvinner ett forum där medlemmar på mindre arbetsplatser har haft möjlighet till information. När administrationen lokalt försvinner så frigörs det tid för lokalombudsmännen att vara mer på de små arbetsplatserna.

Att göra klubbarna till lokal facklig organisation är bra. De klubbar som är välfungerande bör få mer utrymme och möjligheter till utveckling. De klubbar som fungerar mindre bra kan uppfatta att de åläggs ett större ansvar som kan vara svårt att mäta med. Direktinflytande genom att klubbarna väljer kongressombud är bra, men det förutsätter också att ombuden verkligen kommer till kongressen. Frågorna ställs om hur stor uppslutningen måste vara för att kongressen ska vara beslutsmässig. Det kan krävas mer utbildning på klubbarna för att säkra kompetensen.

Om kongressen får en bra uppslutning kan resultatet för hela förbundet bli mycket bra.

En förutsättning för väl genomförda kongresser skulle i framtiden vara regionala kongressutbildningar.

Det finns farhågor runt förbundsmötet och att ledamöterna skulle väljas av kongressen. Det skulle kunna innebära att några koncerner helt tar makten i förbundet mellan kongresserna. Därför vore det viktigt att mandat skulle vikas åt regionerna samt att regionala nomineringsmöten skulle hållas.

Avseende förbundsstyrelsen anser avdelningen att alla regioner ska ha ett stadgereglerat mandat i förbundsstyrelsen.

Verksamhet

Det kan behövas mer än två verksamhetsträffar om året. Klubbarna efterlyser just forum för erfarenhetsutbyte och nätverksbyggande. Det är viktigt att förbundsstyrelsen är aktiv och har en större regional förankring.

Avdelningen ställer sig frågande till varför koncernfacken inte har behandlats i idéskissen och pekar på att frågorna runt de parallella organisationerna måste lösas i flera avseenden.

Lösningen med regionalt förtroendevalda anses vara bra och skulle ge möjlighet för människor att utvecklas i sin fackliga roll. Men det finns också en risk att

det skapas en elitstyrka som det kan bli svårt att rekrytera till. Klubbarnas roll för att motivera människor är här viktig. Det kan också öka de administrativa uppgifterna vilket i sin tur kräver ordentliga utbildningsinsatser.

Slutsatser

En radikal strukturell omvandling kan utvecklas till något riktigt bra. Men förbundsledningen uppfattas som mycket auktoritär och det leder delvis till en tveksamhet kring ytterligare centralisering av verksamheten.

Det finns också åsikter om att en parallell utredning om samgående med något annat förbund borde genomföras. En redovisning av diskussionerna avseende sammanslagning bör redovisas i kongressrapporten.

Det finns också behov av att redovisa hur förbundet tänker sig med de olika lokaler som avdelningarna har.

De regionala behoven måste vara grunden till förbundets kommande verksamhetsplan.

Avdelning 51

Avdelningen anser att idéskissen inte presenterar någon lösning på det ekonomiska läget. Det riskerar snarare att försämrats. Avdelningen anser att nuvarande organisation ska bestå.

Avdelningsnivån håller samman den lokala verksamheten. Utan avdelningen försvåras lokalt arbete och Livs identitet lokalt skulle hotas. Inflytandet i LO och Socialdemokraterna kommer att minska om Livs inte finns representerat lokalt. Avdelningen är ett viktigt forum för diskussioner mellan arbetsplatser i olika frågor.

Lokal verksamhet innebär närhet och identitet. För Livsmedlemmarna på Gotland försvinner det om avdelningen upphör.

En förändrad organisation skulle kräva nya resurser och det blir mer resor. Det skulle innebära mindre tid för arbetsplatsbesök.

Avdelningen föreslår att avdelningarna består och att samverkan ska kunna sökas lokalt. Redan nu har avdelningen genomfört stora förändringar för att effektivisera verksamheten. Ytterligare effektiviseringar bedöms inte möjliga att genomföra.

Avdelning Bergslagen

Demokrati

Avdelningen stödjer stycket om medlemmarna som det presenteras i idéskissen.

Avseende arbetsplatsklubbarna vore det viktigt att sätta en norm för vad som anses vara en fungerande klubb, samt att definiera de förtroendevaldas ansvar, förhandlingsmandatet och hur det delegeras.

Medlemmar på små arbetsplatser saknar enligt idéskissens förslag möjlighet till inflytande. Detta måste kompletteras genom bland annat någon form av verksamhetsträffar och möjlighet att organisera sig i den demokratiska beslutsprocessen. Möjligheten att bilda Orts- eller branschklubbar bör finnas kvar.

Det är ett bra förslag att klubbarna skulle välja ombud. Men det riskerar att bli för många ombud med den föreslagna beräkningsmodellen. Det är viktigt att kongressen är såväl demokratisk som effektiv, samt att möjligheten finns kvar att ha en ambulerande kongress. Avdelningen föreslår därför att varje klubb ges 1 mandat för upp till 100 medlemmar, 2 mandat för 101 – 300 medlemmar, 3 mandat för 301 – 600 medlemmar och 4 mandat för över 601 medlemmar. En kongressutbildning för ombuden i de olika regionerna bör genomföras. Kongressperioden bör fortsatt vara 4 år.

Förbundsstyrelsen bör sammanträda 4 gånger om året för att kunna sköta de arbetsuppgifter som tas över från avdelningarnas representantskap, bland annat den löpande motionsrätten. Även suppleanter till förbundsstyrelseledamöterna bör väljas. Förbundsstyrelsen skulle ha en viktig roll och skulle genomföra samtliga val förutom de som sker på kongressen.

Förbundsstyrelsens fördelning anses vara riktig, men platserna i förbundsstyrelsen bör kvoterats så att varje region har rätt till två förbundsstyrelseledamöter.

Även i valberedningen borde varje region finnas representerad så att det är en ledamot per region.

Verksamhet

När det gäller en målstyrd verksamhetsplan ser avdelningen inga skillnader jämfört med i dag, men påpekar samtidigt att det går att bli bättre när det gäller medlemsengagemang och att svara upp mot medlemmarnas krav och önskemål.

Verksamhetsträffarna är en viktig del i idéskissen och skulle vara betydelsefulla för de förtroendevaldas samhörighet och delaktighet. Dessa träffar skulle vara de forum som ersätter avdelningarnas konferenser och träffar.

Den geografiska indelningen bör följa samma modell hela vägen. Om ombudsmannalagen skulle vara indelade i fyra regioner så borde dessa regioner även gälla för verksamhetsområden som studier, arbetsmiljö och ungdomsverksamhet.

Antalet regionalt förtroendevalda som föreslagits, 30-50, är otillräckligt och

bör därför öka till 50-70. Det förutsätts att dessa skulle delta i verksamhetsträffarna. Rekryteringen skulle vara ett problem när de bland annat kan innebära resor och därmed svårigheter att kombinera med familjeliv. Det är också en jämställdhetsfråga.

Ombudsmännens roll måste ses över. I arbetet ska det inte finnas några administrativa uppgifter som inte tillhör förhandlingsarbetet. Det antal lokalombudsman som presenteras i idéskissen är en miniminivå. Avseende förbundskontorets roll finns ingen erinran eller annat förslag.

Övrigt

Det är viktigt att i en framtida ny organisation se över hur konfliktorganisationen ska fungera.

I den nya organisationen måste en översyn göras över servicen gentemot klubbar och medlemmar. De måste kunna räkna med snabb service utifrån olika behov. Olika idéer bör provas, till exempel 020-nummer och att utvecklas portalfunktioner.

Avdelning Botnia

Till att börja med lyfts svårigheterna med de stora avstånden och långa restiderna fram, liksom det höga antalet arbetsplatser per ombudsman.

Inledning

En rad externa faktorer påverkar organisationen och gör någon form av förändring nödvändig. Inte minst har det senaste årets negativa medlemsutveckling starkt bidragit till detta.

Dilemmat är att väga ekonomin gentemot demokrati och verksamhet. En organisationsförändring ska leda till att Livs är kvar som eget förbund med god ekonomi, upprätthållen verksamhet och en demokrati som är värdig det fackliga arvet.

Demokratisk organisation

Avdelningen ser upplägget i idéskissen med direkt demokrati där klubbarna väljer kongressombud som ohållbart i praktiken. Det skulle leda till en demokratibrist som skulle drabba små klubbar och arbetsplatser utan klubb. Kongressombudens faktiska påverkansmöjlighet ifrågasätts.

Vidare anförs att valberedningens arbete skulle bli problematiskt när varje medlem skulle ha nomineringsrätt till olika förtroendeuppdrag. Antalet nomineringar riskerar att bli ohanterligt många.

Avdelningen föreslår en organisation byggd på regional representativ demokrati.

5 regioner skulle vara de lokala fackliga organisationerna. Regionerna skulle i sin tur vara uppdelade i klubbar.

Regioner:	Nuvarande avdelningar:
------------------	-------------------------------

Norr	Botnia
Mitt	Bergslagen, 10
Öst	4, 9, 51
Väst	1, 11, 17
Söder	Syd, Sydöst, 2

Förbundsstyrelsen skulle bestå av 10 ledamöter samt 3 funktionärer i arbetsutskottet. De 10 ledamöterna skulle utgöras av 2 ledamöter från varje region. De 3 funktionärerna i arbetsutskottet skulle väljas av kongressen.

Ett regionmöte skulle besluta om klubbindelning i regionen. Regionmötet skulle välja kongressombud, 2 förbundsstyrelseledamöter, ledamöter till förbundsmöte, regionala förtroendeuppdrag, LO-distrikt, styrelse och valberedning.

Beslutande instanser skulle vara kongress, AU, förbundsstyrelse, förbundsmötet, regionmöte, regionstyrelse och klubb.

Verksamhet

Inledningsvis efterlyser avdelningen en analys av och förslag till hur den centrala verksamheten ska bedrivas och förbundskontorets roll ska förändras.

Det skulle bli svårarbetat att ha olika geografiska uppdelningar för olika verksamhetsområden. Istället skulle 5 regioner vara de fasta geografiska områden som verksamheten bygger på. Varje region kan sedan brytas ner i mindre geografiska områden. Regionalt förtroendevalda och regionala skyddsombud skulle till exempel samordnas av respektive regions ansvariga.

En gemensam verksamhetsplan ska tas fram och bygga på behoven. Lärdomar ska dras av utvärderingar. Ett cykliskt lärande ska fungera som motor i en fortsatt utveckling. Regionernas verksamhet ska bygga på detta arbetssätt och utgöra grunden för verksamhetsplanering.

I idéskissen föreslås en valprocedur för regionalt förtroendevalda. Avdelningarna ser här svårigheter med såväl rekrytering, engagemang, kontaktvägar, ansvarsbörda och kompetens. Istället skulle regionmötet välja de regionalt förtroendevalda, en större personkännedom finns och valen skulle bli demokratiska.

Ekonomi

Avdelningen lyfter fram de ekonomiska motiven till organisationsförändring, och efterlyser ekonomiska underlag som det går att ta ställning till. Risken att sälja ut demokratin för att göra ekonomiska vinster lyfts fram.

Det är rimligt att centralisera den ekonomiska administrationen och ha en gemensam ekonomi för hela förbundet. Det skulle ge en vettig, långsiktig verksamhet på nationell basis och säkerställa en bra facklig verksamhet oavsett var man bor i landet. Regionen ska inte ha någon egen ekonomi men ska i frågor som inte regleras av den centrala verksamhetsplanen ha ett av förbundsstyrelsen godkänt ekonomiskt utrymme.

Sammanfattning

Det är nödvändigt att behålla ett mellanled mellan klubbar och förbund. Det finns en stark vilja att behålla en regional demokratisk organisation, men antalet regioner kan minskas från dagen 12 till 5. Botnia ska vara kvar som egen organisation och ska bemannas med 3 ombudsmän.

Mål och förutsättningar

Organisationsutredningen har genomförts som en process. Det är ett arbetssätt som skiljer sig från traditionellt utredningsarbete där ofta en bestämd person eller arbetsgrupp utreder och tar fram färdiga förslag att ta ställning till. Förbundets organisationsutredning har innehållit flera olika steg och många medlemmar, förtroendevalda och anställda har deltagit på olika sätt så som beskrivits i tidigare avsnitt.

Arbetssättet valdes medvetet av förbundsstyrelsen för att få ett så väl genomarbetat förslag till ny organisation som möjligt. Ett förslag där många i organisationen har varit med hela vägen i utredningen och därmed också har en bra grund att stå på inför det kommande förändringsarbetet. Idéskissen har under processen omvandlats från en övergripande idé över framtida organisation till ett mer genomarbetat konkret förslag till framtidens Livs.

De olika delarna i organisationsutredningen har gett möjligheter för många att analysera förutsättningarna för organisationen, diskutera och lära av varandras synpunkter samt möjligheter att pröva de särskilda frågor som kommit upp under processens gång.

Mål

I Livs stadgar § 1 slås det fast att förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och i samhället, och att verksamheten ska bygga på medlemmarnas delaktighet, behov och önskemål.

Livs är medlemmarna. Medlemmarna är Livs. Allt som en fackförening jobbar med ska vara för medlemmarnas bästa.

Livs är i grunden en demokratisk organisation som helt och hållet finns till för att gemensamt förbättra medlemmarnas villkor. Detta gäller både de direkt arbetsrelaterade villkoren men också villkoren i samhället i stort. Det handlar om medlemsnytta.

Medlemsnytta handlar ytterst om kollektivavtalets innehåll, löneutveckling, förmågan att se till avtalets efterlevnad, arbetsmiljöarbete och medlemsförsäkringar för att nämna några konkreta saker. Viktigt är vad som direkt ingår i medlemskapet och hur Livs bättre kan svara upp mot medlemmarnas önskemål och behov i framtiden.

Medlemsnytta handlar också om möjligheten till delaktighet och inflytande i organisationen. Både ett formellt inflytande, men också ett informellt inflytande har betydelse i sammanhanget.

Medlemsnytta är också frågor om hur Livs kan bilda opinion för gemensamt viktiga frågor i samhället och visa solidaritet med kamrater i andra länder.

Utgångspunkten för hela detta förslag är

Mer medlemsnytta

Genom organisationsförändringen ska Livs bli en organisation som allt bättre främjar medlemsnyttan.

Nästa fråga att ställa sig är hur medlemsnyttan kan öka. Förslaget bygger på tre delmål:

Mer demokrati

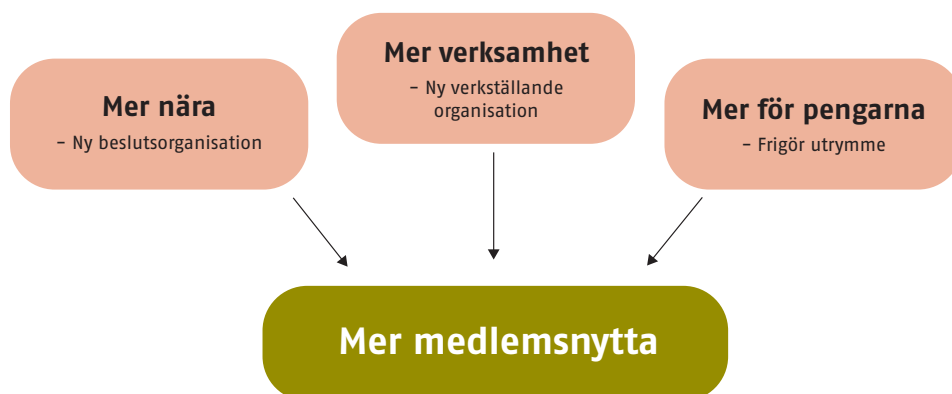
Genom en förändrad plattare beslutsorganisation ska medlemmarna få mer direkt inflytande. Genom två istället för tre beslutsnivåer blir beslutsvägarna kortare. Medlemmarna väljer kongressombud antingen via sin arbetsplatsklubb om det finns eller via en omröstning.

Mer verksamhet

Genom en förändrad verkställande organisation ska medlemmarna erbjudas mer aktiviteter och bättre service. En gemensam målstyrd verksamhetsplan där samordningen sker i fem verksamhetsregioner kommer att fokusera mer på utåtriktad verksamhet.

Mer för pengarna

En gemensam ekonomi innebär minskade kostnader. Genom organisationsförändringen ska de fasta kostnaderna minska och resurser frigöras för mer verksamhet.



Förutsättningar:

- Livs har sedan starten förändrats över tiden beroende på olika behov och förutsättningar. Ursprunget är bageriarbetarna som bildade förbund 1896 och när slakt- och charkarbetarna kom med 1922 så togs namnet Livs-medelsarbetareförbundet. Därefter har ett antal förbund kommit med som exempelvis bryggeriarbetarnas, tobaksarbetarnas och mejeriarbetarnas fackföreningar. Avdelningarna skapades och antalet avdelningar har förändrats successivt. I takt med att förutsättningar och villkor förändrats har förbundet genomfört nödvändiga organisatoriska förändringar.
- Antalet aktiva medlemmar var relativt konstant drygt 52 000 under perioden från början av åttiotalet till i mitten av nittiotalet. Efter det sjönk medlemsantalet till ca 43 000 år 2001, och i slutet av 2007 var antalet aktiva medlemmar 32 394. (Med pensionärsmedlemmarna inräknade var antalet 40 235)
- De senaste årens minskning av medlemsantalet beror främst på minskat antal arbetstillfällen i branschen, samt de negativa konsekvenser som den borgerliga regeringens drastiska höjning av a-kasseavgiften medförde.
- Medlemsantalet beräknas bli svagt sjunkande i framtiden på grund av minskade antal arbetstillfällen även om organisationsgraden är fortsatt hög. Organisationsgraden är lägre i storstadsregionerna. Arbetsplatser med klubbar har högre organisationsgrad och här har endast ett marginellt antal personer lämnat Livs.
- Livs medlemmar finns i hela Sverige. Men geografiskt är fördelningen ojämn - det finns fler medlemmar och klubbar i södra delarna än i norra delarna av landet.
- Informationsteknologin och teknikutvecklingen ger fackföreningen helt nya möjligheter till att vara en aktiv kommunicerande organisation utan geografiska begränsningar. Internet, videokonferenser och mycket annat ger enorm kapacitet att kommunicera med stora grupper på ett kostnadseffektivt sätt. Det skapar också möjligheter till en mer regelbunden kommunikation utan att kostnaderna ökar.
- Globaliseringens utmaningar kräver ett ökat gränsöverskridande samarbete. Livs är medlem i flera organisationer som verkar över nationsgränserna; Nordiska Unionen, den europeiska samarbetsorganisationen EFFAT och den globala fackliga organisationen IUL.

- Livsmedelsindustrin är en konkurrensutsatt bransch och påverkas starkt av globaliseringen av ekonomin. EU-samarbetet med en gemensam marknad för såväl varor, arbetskraft som kapital påverkar även livsmedelsbranschen. Det leder till en ständigt pågående strukturomvandling som påverkar livsmedelsarbetarnas villkor både avseende antalet arbetstillfällen, arbetsplatsernas organisering och arbetets innehåll.
- Avtalsrörelser och avtalskontroller är och förblir en huvuduppgift för att kunna leverera bra villkor och bra löner till medlemmarna. Därför behövs starka kollektivavtal. Alla livsmedelsarbetare ska omfattas av kollektivavtal. Det är bevisat att de som inte omfattas av avtal generellt har sämre villkor. Kampen för kollektivavtalen måste ständigt föras. Detta bevisas bland annat genom striderna om att få teckna kollektivavtal på fiskrökeriet i Mariestad och bagerierna i Örebro.
- Kampen för kollektivavtalen känner inga gränser. Den är viktig överallt. Alla som arbetar i Sverige ska omfattas av svenska avtal. Det går aldrig att acceptera lönedumpning och att arbetare ställs mot varandra.
- Den svenska modellen med kollektivavtal har gett bättre utdelning till löntagarna i jämförelse med utvecklingen i länder som har lagstiftning om minimilöner. Enlig statistik från LO och Facken inom Industrin ger modellen med kollektivavtal högst löner i Europa. 2005 ligger Sverige, Norge, Finland, Danmark och Schweiz i topp. Längst ner i botten finns länder som Bulgarien, Rumänien, Litauen och Lettland. Men även länder som Spanien, Storbritannien, Grekland, Portugal och Polen, som har minimilönelagstiftning, har markant sämre löneutveckling än de nordiska länderna.
- Anställningsformerna förändras. Bemanningsföretagen har växt i både antal och storlek. Vikariat, tidsbegränsade anställningar, deltidsarbete är fortfarande vanliga även då medlemmar borde ha rätt till tillsvidareanställningar på heltid.
- Administrativt förändringsarbete är nödvändigt. Förbundet har under kongressperioden genomfört stora förändringar av den administrativa hanteringen i samband med att allt numera sköts av förbundet anställd kontorspersonal. Med teknikens hjälp har det varit möjligt för förbundet att hantera såväl telefonsamtal, medlemsregister som kallelser och olika former av utskick för avdelningarnas räkning.

Synpunkter i diskussionsrundan och i remissvaren

I diskussionsrundan som genomfördes under 2006-2007 lyftes en rad olika frågor. Denna redovisades i sin helhet i kapitel 2.

När det gäller själva organisationsstrukturen kan synpunkterna sammanfattas i följande punkter:

- Livs ska vara kvar som eget förbund även i framtiden.
- Livs behöver förändra organisationsstrukturen och arbetssätten.
- Verksamheten bör regionaliseras.
- Beslutsvägarna bör kortas.
- Medlemmarna sätter medlemsnyttan främst.

I remissvaren som kom in på den idéskiss som skickades ut i januari 2008 kom en rad synpunkter in. Dessa redovisades i sin helhet i kapitel 2.

Det går att utläsa av remissvaren att det finns ett stöd för

- En gemensam ekonomi och en gemensam verksamhetsplan
- Fasta regionala strukturer i form av regioner med regionalt ansvariga för verksamheten
- Representativitet från respektive region
- Det har också framkommit ett visst motstånd mot att låta klubbarna välja sina egna kongressombud.

Särskilda frågor

Samgående

Flera LO-förbund har under de senaste åren valt att gå samman med varandra. Andra förbund har provat men dock valt att finnas kvar som egna förbund eftersom förutsättningarna, målen och behoven är och ser olika ut.

Det har hänt en del under de senaste tio åren. Bland dem som valt att gå samman finns Träarbetareförbundet och Skogsarbetareförbundet som bildade Skogs- och Träfacket under 1998. Bleck- och Plåtförbundet gick in i Byggnads år 2000. Lantarbetareförbundet gick in i Kommunal under år 2002, och Metall och Industrifacket gick samman och bildade IF Metall 2007.

Det finns också en del andra förbund som har försökt gå ihop under 2000-talet. Dessa har inlett djupa diskussioner om samgående, men har av olika skäl valt att hoppa av diskussionerna. Ett försök till samgående var mellan SEKO, Grafikerna och Elektrikerna i SEGEL-projektet. Ett annat försök gjordes mellan Byggnads, Målarna, Elektrikerna och Fastighets i BUS-projektet.

Det senaste försöket att gå samman gjordes av Målareförbundet och Byggnads, men även det utan resultat. I skrivande stund (maj 2008) pågår också processen om samgående mellan Grafikerna, Pappers och Skogs- och Träfacket. Där har

Pappers förbundsstyrelse beslutat rekommendera extrakongressen att Pappers ska stå kvar som egen organisation.

Alternativen för de förbund som väljer att fortsätta som eget förbund är att se över befintliga organisationer och genomföra olika förändringar med fokus på medlemsnyttan.

Samgåendefrågan måste prövas mot medlemsnyttan. Medlemsnyttan handlar om hur organisationen kan ta tillvara medlemmarnas intressen. Att teckna kollektivavtal, uppnå löneutveckling och förbättring av anställningsvillkoren för medlemmarna. Att solidariskt se till så att medlemmarna har ett bra försäkringsskydd. Att vara en fackförening för medlemmarna som inbjuder till delaktighet och påverkan. Att erbjuda medlemsnytta till en rimlig medlemsavgift.

En sammanslagning styrs delvis av LOs organisationsplan. Där är Livs ett av industriförbunden och ska, om det är aktuellt med sammanslagning, gå ihop med ett annat industriförbund.

Prövningen mot medlemsnyttan föranleder en rad frågor. Skulle det bli bättre för Livs medlemmar när det gäller kollektivavtal, löneutveckling eller förbättringar av anställningsvillkoren? Idag samarbetar förbundet med övriga industriförbund inom ramen för Facken inom industrin. Det är ett bra samarbete som är etablerat sedan flera år tillbaka. I det samarbetet tydliggörs arbetsvillkor och löner för Livs medlemmar när förbundet driver medlemmarnas frågor. Skulle medlemmarna istället tillhöra IF Metall utgör Livs ca 10 procent av medlemskåren i ett betydligt större förbund. Förbundsstyrelsen bedömer att livsmedelsarbetarnas villkor inte skulle prioriteras eller förbättras mer än idag, snarare finns risken att det blir i mindre utsträckning.

Skulle Livs medlemmar omfattas av ett bredare försäkringsskydd som medlem i IF Metall? Idag har Livs LO-paketet och en inkomstförsäkring. Det har inte IF Metalls medlemmar. Förbundsstyrelsen ser alltså att försäkringsskyddet för Livs medlemmar skulle urholkas vid en sammanslagning.

Skulle Livs medlemmar få ett större inflytande och en bättre delaktighet i fackföreningen som IF Metall-medlem? Grunden i IF Metall är arbetsplatsklubben precis som hos Livs. Det lokala inflytandet för medlemmar på en arbetsplatsklubb skulle vara oförändrat. På det regionala planet skulle inflytandet inte öka då det skulle vara betydlig färre livsmedelsarbetare representerade i IF Metalls avdelningar än vad som är möjligt i Livs. Förbundsstyrelsen ser inte att delaktigheten och inflytandet skulle förbättras vid en sammanslagning utan tvärtom finns stor risk att inflytandet minskar.

Skulle Livs medlemmar få en lägre avgift? IF Metall har ungefär samma avgiftsnivå som Livs. Systemet är ett delat system där avgiften är procentbaserad med både golv och tak. Livs medlemmar skulle generellt sätt inte få en lägre avgift. Så det finns ingen automatik i att fler medlemmar i ett förbund ger lägre avgift. Förbundsstyrelsen ser att de förändringar som Livs genomfört avseende

centraliseringen av a-kassa och av avdelningarnas administration har gett ett utrymme att förstärka medlemskapets värde med ett bredare försäkringsskydd och förmodligen också medverkat till att avgifterna inte höjts mer än vad som gjorts.

IF Metall har inte genomfört några sådana förändringar. De fortsätter att hantera såväl a-kassa som administration i avdelningarna. Det är en betydligt dyrare lösning och förbundsstyrelsen är av den uppfattningen att det inte genererar en större tillgänglighet eller ger bättre medlemsservice. IF Metall kommer som de flesta andra förbund att se över sin organisation och en inte alltför kvalificerad gissning är att antalet avdelningar på sikt kommer att minska.

Generellt sett är den struktur som finns i de nuvarande industriförbunden likartad. Naturligtvis beroende på att förbunden växt fram under samma tidsperiod och med samma förutsättningar. Förutom Pappers, som endast består av ca 70 ganska stora arbetsplatser, har övriga förbund en struktur som bygger på att man har arbetsplats- och ortsklubbar som ingår i en geografiskt indelad avdelningsstruktur vars uppgifter är att bistå de lokala klubbarna och handha en stor del av administration och arbetslöshetskassa. Dessutom har alla förbund också, inklusive Pappers, ett förbundskontor vars uppgift är att ta hand om alla centrala övergripande frågor.

Denna organisationsstruktur var naturlig när förbunden växte fram. Akilleshälen är dock att strukturen förutsätter en ständig medlemstillväxt för att vara ekonomiskt bärkraftig. När medlemsantalet minskar medger inte denna struktur att organisationen omdisponerar sina resurser i önskvärd omfattning och i den hastighet som borde vara rimlig. Kontentan blir att förbunden tvingas antingen till avgiftshöjningar för att försörja organisationen eller att omdisponera ekonomiska resurser från medlems- och arbetsplatsverksamhet till andra ändamål.

Denna utveckling är sannolikt egentligen inte önskad av någon, varken förtroendevalda eller medlemmar. Men det finns inget annat sätt i en så pass ”stel” organisationsstruktur om man inte på något sätt lyckas fylla på medlemsantalet.

En framgångsrik facklig organisation behöver inte och kommer inte att vara detsamma som en medlemsmässigt stor organisation. En framgångsrik organisation är den som lyssnar på sina medlemmar och som till och med kan förutse strömningar och förflyttningar i medlemskåren och där medlemmarna känner igen organisationens mål som sina egna mål. En organisatoriskt framgångsrik organisation är den som klarar att uppfylla medlemmarnas behov oavsett om medlemsantalet för tillfället ökar eller minskar.

Industrins utveckling pekar inte på att antalet anställda kommer att öka. Det beror inte på att industriproduktionen minskar utan är ett resultat av outsourcing av jobb på arbetsplatserna. Det vill säga arbeten som tidigare bedrivits som en del i ordinarie produktion outsourcas till tjänsteföretag. Jobben finns kvar men utförs av människor som inte organiseras av de traditionella industriförbunden.

Dessutom är rationaliseringstakten fortsatt hög. Det finns också ett behov av att fortsatt rationalisera och automatisera produktionen och därigenom minska antalet anställda för att klara sig i en internationellt konkurrensutsatt position.

Industriförbunden måste därför långsiktigt ställa in sig på minskande medlemsantal. Detta leder naturligtvis inte till att fackförbunden inom industrins roll urholkas. Däremot kan man nog dra slutsatsen att de fackliga behoven för enskilda yrkesgrupper inom industrin alltmer hamnar i fokus. Alltså, minskande medlemsantal, men starkare yrkesgrupper. Industrierbetare är inte ett enhetligt kollektiv utan kommer i allt högre utsträckning att definieras i olika yrkeskategorier.

Denna drivkraft har enligt LOs undersökningar "Röster om facket och jobbet" varit ganska utmärkande för just livsmedelsarbetare. Livs medlemmar ser i större utsträckning och kanske tidigare än andra sig själv inte som enbart industrierbetare utan just som livsmedelsarbetare. Så på sätt och vis kan det sägas att hjulet har gått runt. Livsmedelsarbetarna som från början var väldigt utpräglade hantverksyrken är snabbt på väg till samma position från att under hela den växande industriepoken definierats som vanliga industrierbetare. Den snabba tekniska utvecklingen inom livsmedelsindustrin påskyndar naturligtvis utvecklingen mot en mera definierad yrkesroll.

Här ligger också en oerhörd styrka för Livs som organisation. Väldefinierade medlemsgrupper som är medvetna inte bara om sina yrkeskunskaper utan också sitt verkliga värde samt den kollektiva kraften som bor i begreppet facklig solidaritet är verklig facklig styrka.

Detta har präglat Livs under de gångna tjugo åren då förbundet klarat av att göra kollektivavtal och villkoren i dessa till några av de starkaste på marknaden. Det är inte en tillfällighet att Livs har de högsta tarifflönen och de mest avancerade lönesystemen bland industriförbunden.

En annan trend som ett starkt förbund måste klara av är att se till att medlemmarna får alltmera av avgiften tillbaka i plånboken i form av kollektiva förmåner i medlemskapet. För att attrahera nya medlemmar måste ett framgångsrikt förbund både kunna visualisera ideologin bakom fackföreningen som idé, men också den rena ekonomiska nyttan för den enskilde. Allt flera av dem som ska värvas vill inte bara veta vad meningen med föreningen är utan också vad det innebär rent materiellt. Och då inte bara innehållet i kollektivavtalet utan rena medlemsförmåner.

Livs har sedan mitten av 90-talet gjort en mycket snabb och omfattande resa. Från att ha sagt nej till kollektiv hemförsäkring 1997 har medlemmarna idag inte bara bra kollektivavtal utan också det absolut bästa försäkringsskydd en fackföreningsmedlem i Sverige kan få. Och allt det har nåtts genom ett omfattande byte av administrativa kostnader till aktiv medlemsnytta. Genom att prata med medlemmarna i förväg har förbundet visat att medlemsförmåner får kosta.

Förbundsstyrelsen har mot bakgrund av medlemsnyttan valt att inte föreslå någon sammanslagning.

Bransch eller koncernstruktur?

I diskussionsrundan ställdes frågor om en tänkbar framtida organisation byggd på branscher eller koncernfack skulle vara en framtida organisationsmodell. I redovisningar och diskussioner har en sådan organisation inte fått något stöd. Många menar att det skulle bli svårt att hålla ihop en sådan organisation, samtidigt som det skulle vara att backa utvecklingen ett antal år.

I de parallella projekt som pågått i olika koncerner har slutsatserna varit de samma. Däremot är det viktigt att fortsätta utveckla det koncernfackliga arbetet på alla nivåer inom förbundet, så även på nordisk, europeisk och global nivå.

Bevakning och samarbete i förbundets olika branscher är likaså fortsatt mycket viktigt.

Förslag till ny organisation

Inledning

Målet och grunden för hela förslaget är att Livs ska klara att organisera alla som arbetar inom livsmedelsindustrin och klara av att teckna både starka centrala kollektivavtal som hängavtal för att medlemsnyttan ska öka. Livs ska kunna garantera att medlemskapets värde är högt oavsett var i landet medlemmen bor. Alla medlemmar ska kunna garanteras en bra medlemsservice och en stark facklig närvaro.

Livs ska vara en organisation med god transparent demokrati, en bred och engagerande verksamhet och med en god ekonomi. Förslaget bygger på att skilja mellan den beslutande organisationen och den verkställande organisationen. I den beslutande organisationen finns två nivåer – lokal och central. Utöver dessa beslutsnivåer så finns ett regionalt nomineringsmöte. Medlemmar som inte finns på en arbetsplatsklubb har möjlighet att välja kongressombud genom omröstning.

Den verkställande organisationen ska inriktas på att stödja och stimulera den lokala verksamheten, samordning sker i regionerna. En gemensam målstyrd verksamhetsplan ska vara den motor som alla arbetar för tillsammans.

Från internt till utåtriktat arbete

Avdelningarna gör ett viktigt arbete. Men i takt med tiden så har förutsättningarna för avdelningarnas arbete förändrats. Informationsflöden kan idag genom utvecklade IT-system byggas upp på effektiv direktkommunikation mellan förbundet, klubbarna och medlemmarna. Ett cirkulär kan nu mer på några sekunder nå ut till tusentals adresser. Verksamheten kan också delas upp i flera andra kategorier än geografiska; intresse- och bevakningsområden, branscher och koncerner.

Alla de aktiva som finns inom ramen för avdelningarnas arbete; styrelser, arbetsgrupper med mera, är viktiga resurser för hela förbundet. Det är viktigt att ta tillvara kompetens och engagemang.

Men genom en resursöverföring från internt arbete och intern mötestid som avser alltifrån bokslut, verksamhetsberättelser till kallelser och protokoll så är avsikten att öka själva verksamheten. Det är ju också verksamheten och engagemanget i denna som är själva drivkraften till att bli fackligt aktiv.

Så mycket kraft som möjligt på verksamheten kan garantera en mer livlig, aktivistisk och framgångsrik fackförening. Uppsökeri, medlemsvärvning och facklig närvaro på arbetsplatserna är livsviktiga för organisationens legitimitet.

Plattare organisation för direkt inflytande

Kongressen är förbundets högsta beslutande organ. Det är på kongressen som målen och den långsiktiga strategin för verksamheten läggs fast. Kongressen fattar bland annat beslut om avgiftssystem och fastställer förbundets stadgar. Kongressen väljer styrelse och ledning. När alla medlemmar direkt är med och väljer ombud till kongressen breddas demokratin. Kongressen blir mer medlemmarnas forum precis så som en modern demokratisk organisation för framtiden ska vara utformad. Livs kommer att få en bred kongress som direkt speglar medlemmarnas villkor i vardagen. Det kommer att ge både styrka och vitalitet till den kollektiva organisationen såväl som till de enskilda medlemmarna.

Även om kongressen inte sammanträder mer än vart fjärde år så kommer kunskapen om mål och strategi att finnas kvar hos de förtroendevalda ombuden. De kommer att bära med sig kunskapen om besluten och bilden av övriga ombud som deltog på kongressen. Livs kommer att bli något mer än bara den egna arbetsplatsen.

Ökade kunskaper resulterar nästan alltid i ett större engagemang. Det kommer att öka medlemsnyttan på arbetsplatserna.

Fem verksamhetsregioner

Den regionala verksamheten är en viktig del i förbundet. De förtroendevaldas arbete med studier, arbetsmiljö, uppsökeri och kontakterna med övriga närstående organisationer måste fungera bra även i en ny organisation.

De aktiva förtroendevalda kommer att arbeta med verksamheten i större geografiska områden i och med de fem regionerna. Men själva arbetet kommer att vara i stort sett detsamma.

Verksamhetsregionerna samordnas av de regionala verkställande utskotten. Det ger en bra stabilitet både gentemot arbetsplatserna som gentemot förbundet centralt.

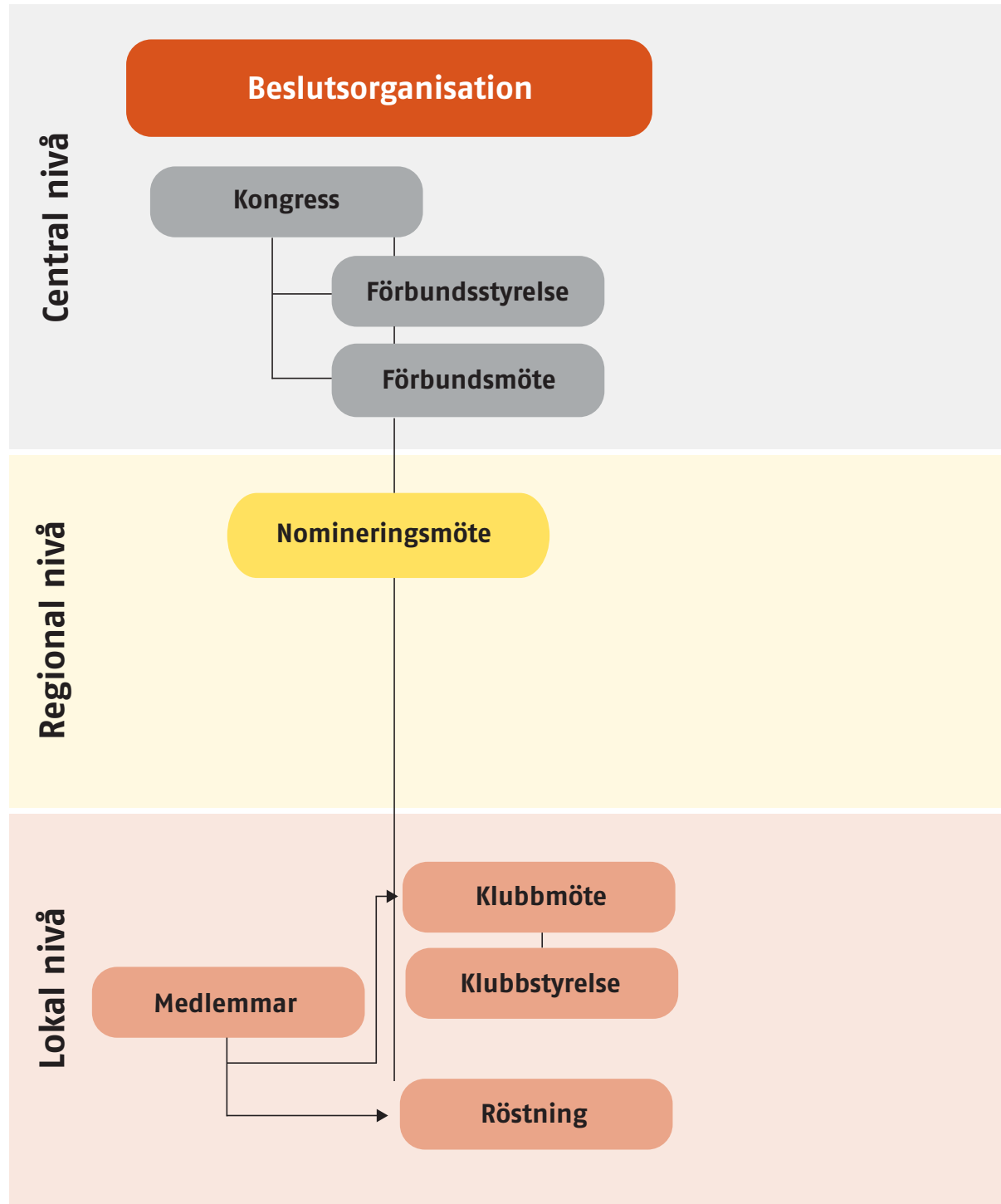
Effektiv kommunikation och administration

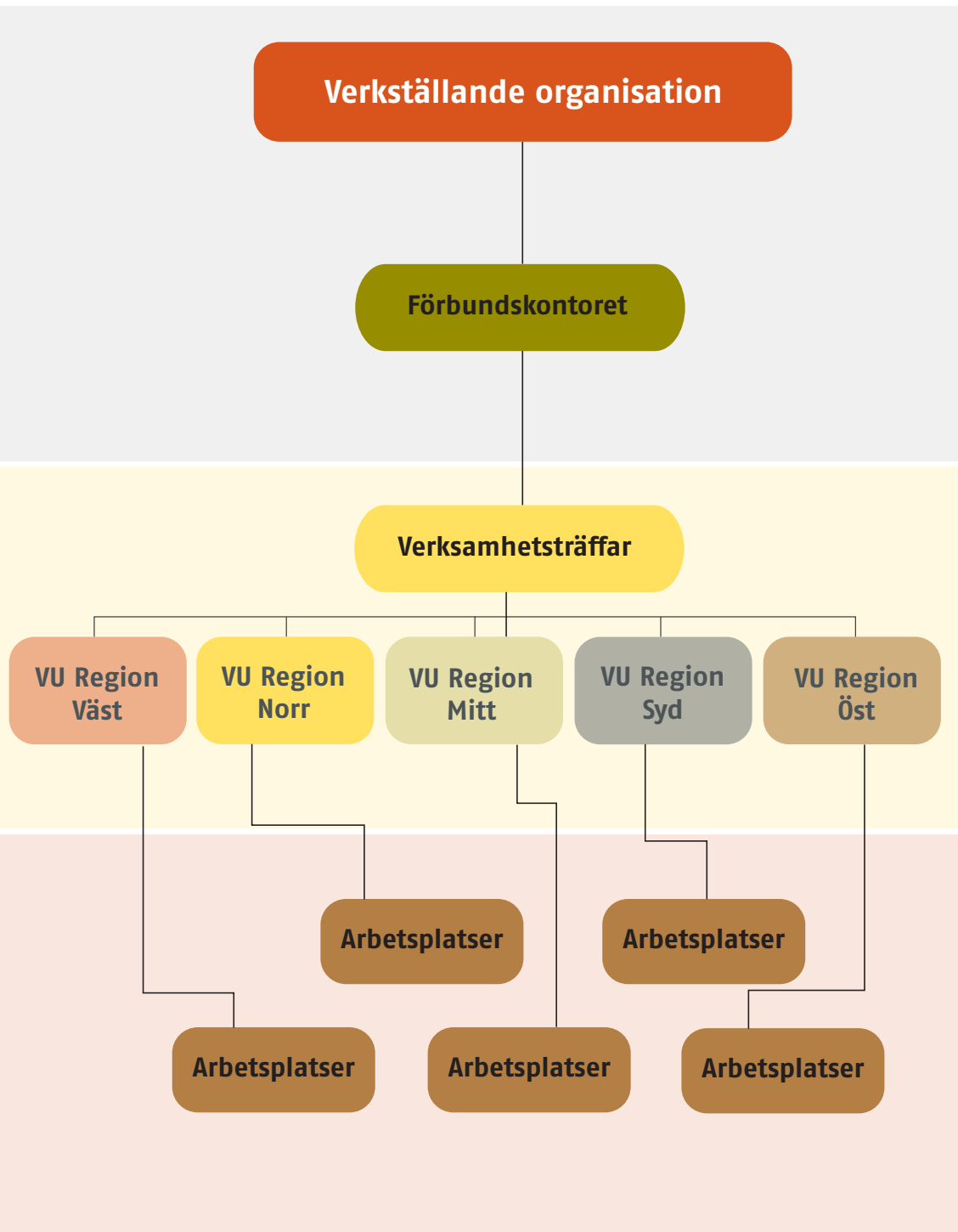
Förbundet kommer att kommunicera direkt mot arbetsplatserna genom bland annat meddelanden och cirkulär. Det garanterar att samtliga arbetsplatser får samma information vid samma tidpunkt. Det effektiviserar och skapar utrymme att stärka kvalitén i informationen både till innehåll som omfattning. Det skapar också möjlighet till snabbare hantering och mobilisering i olika frågor då allt inte längre behöver gå via avdelningarna.

Den administrativa hanteringen kommer att utvecklas ytterligare. Den hantering som fortfarande finns kvar i avdelningarna ska så långt det är möjligt försvinna för att på så sätt ge lokalombudsmännen möjlighet att använda tiden till det som är viktigast, olika former av medlemsarbete.

En gemensam officiell adress innebär att den fysiska posten kommer till förbundskontoret och distribueras digitalt ut till berörda personer i organisationen. Det kräver nya rutiner och initialt ett förändringsarbete.

Ny organisation





Mer nära- ny demokratisk organisation

Medlemmarna är utgångspunkten för den demokratiska organisationen. Medlemmarna styr klubbarna som i sin tur gemensamt beslutar om verksamheten. Livs är nära medlemmarna och ska erbjuda medlemmarna större möjligheter att direkt påverka förbundets verksamhet. För att vara ett starkt förbund behöver vi fler aktiva medlemmar och fler förtroendevalda på lokal nivå som har meningsfulla uppdrag.

I en ny organisation är arbetsplatsklubbarna den lokala fackliga organisationen. Medlemmarna väljer kongressombuden på klubbmöten. För medlemmar som inte tillhör någon klubb väljs kongressombuden genom röstning via post eller medlemsportalen. Kongressen är förbundets högsta beslutande organ.

Det inrättas ett nytt kongressvalt förbundsmöte där varje region är representerat. I den nya valberedningen garanteras varje region representation. Avdelningarna i sin nuvarande form upphör.

Det finns endast två nivåer i förbundsstyrelsens förslag till en ny beslutsorganisation, den lokala arbetsplatsklubben med klubbstyrelse och klubbmöte och den centrala organisationen med kongress, förbundsstyrelse och förbundsmöte. Ett regionalt nomineringsmöte inrättas där samtliga nomineringar till valen på kongress och förbundsmöte sker. Förbundet kommunicerar direkt med arbetsplatsen.

Medlemmarna

Alla medlemmar har rätt att nominera till kongressombud och rätt att lämna förslag i form av motioner till förbundsstyrelse, förbundsmöte och kongress.

Medlemmar som tillhör en arbetsplatsklubb representeras på kongressen av kongressombud som väljs direkt av klubbmötet. Varje klubb har ett kongressmandat per påbörjat 150-tal medlemmar.

De medlemmar som inte tillhör en arbetsplatsklubb har möjlighet till representation på kongressen. Mandatfördelningen är ett kongressombud per påbörjat 1000-tal medlemmar i regionen som inte tillhör någon arbetsplatsklubb. Medlemmarnas nomineringar sammanställs av förbundets valberedning och de föreslagna kandidaterna presenteras och medlemmarna ges möjlighet att rösta. I praktiken kan det ske via brev eller via portalen.

De kongressvalda som representerar medlemmar som inte tillhör någon arbetsplatsklubb fungerar också som regionala arbetsplatsombud och kallas till verksamhetsträffarna.

Klubbmötet beslutar om:

- Klubbens verksamhet

Klubbmötet väljer bland annat:

- Klubbstyrelse
- Valberedning
- Revisorer
- Skyddsombud
- Kongressombud
- Ombud till LO-facken i kommunen

Arbetsplatsklubben

Det är via den lokala klubben som den enskilda medlemmen kan känna närhet och förtroende till fackföreningen och de förtroendevalda. Det är i första hand på arbetsplatsen nyttoprövningen görs kring det fackliga resultatet och innehållet i medlemskapet.

Klubben har som sin uppgift att se till att det finns goda förhållanden mellan de anställda på arbetsplatsen och att det väljs tillräckligt många förtroendevalda för de uppgifter som klubben har. En stark och effektiv klubborganisation som formulerar krav och driver en medlemsorienterad verksamhet utifrån ett ideologiskt folkrörelseperspektiv är en viktig del för hela organisationen.

Alla medlemmar i klubben samverkar för att samtliga på arbetsplatserna anställda arbetare är organiserade i Livsmedelsarbetareförbundet. Det är på arbetsplatsen klubbstyrelsen och de förtroendevalda får sitt mandat att företräda medlemmarna utifrån behov, mål och medlemsvilja.

Klubben är kontaktlänken mellan medlemmarna och förbundet och ska i samråd med lokalombudsmannen förbereda och handlägga frågor om löner och arbetsförhållanden på arbetsplatsen.

Klubben ska se till att medlemmarna är inplacerade i rätt avgiftsklass och i övrigt redovisa underlag och uppgifter som kan behövas för förbundets del. Klubben ska också genomföra de beslut och uppdrag som förbundsstyrelsen meddelar. Förbundsstyrelsen fastställer antalet arbetsplatsklubbar.

Kongressen

Kongressen är förbundets högsta beslutande organ. Ordinarie kongress hålls vart fjärde år och ska behandla val- och stadgefrågor, samt i huvudsak ha inriktningen att behandla viktiga idémässiga och principiella frågor av framåtsyftande karaktär.

Medlemmar på arbetsplatser med klubbar är representerade på kongressen genom ett eller flera ombud som klubbmötet väljer. Varje arbetsplatsklubb har ett kongressombud per påbörjat 150-tal medlemmar. Beräknat på klubbarnas antal och storlek i skrivande stund skulle det innebära 297 kongressombud från arbetsplatsklubbarna.

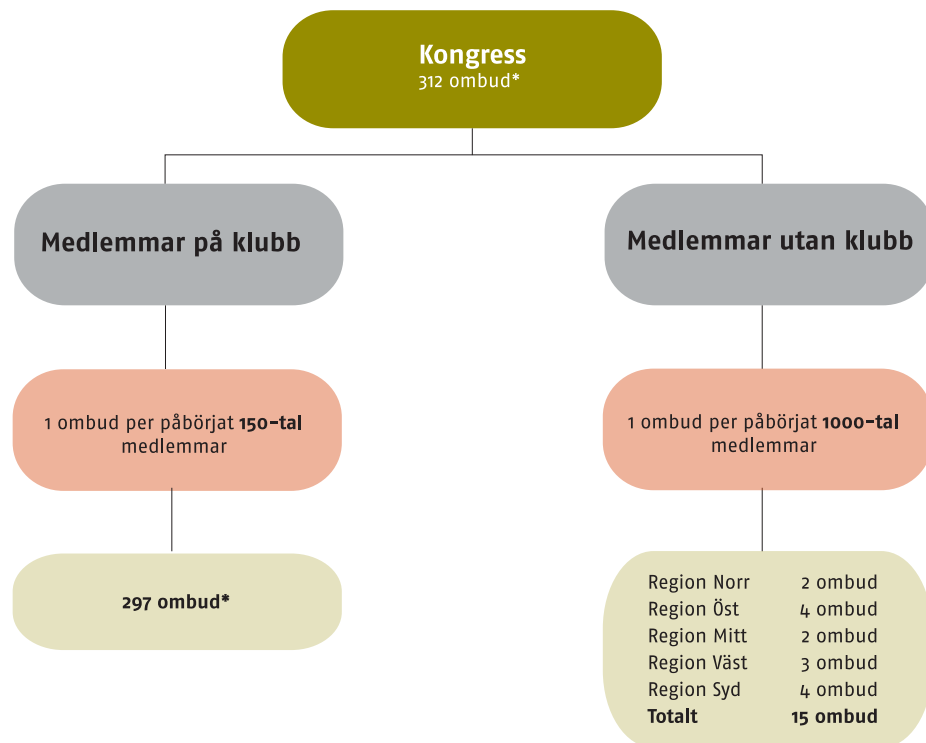
Medlemmar som inte tillhör arbetsplatsklubbar är representerade på kongressen genom en särskild ordning för val av ombud. I varje region väljs 1 ombud för varje påbörjat antal 1000 aktiva medlemmar som inte tillhör någon klubb. Ombuden väljs av regionens berörda medlemmar genom ett röstningsförfarande. Röstningsförfarandet sker genom vanlig post eller genom medlemsportalen. Det är enbart medlemmarna som inte tillhör någon arbetsplatsklubb som röstar fram sina kongressombud via detta förfarande.

Baserat på antalet aktiva medlemmar, som inte tillhör någon arbetsplatsklubb i skrivande stund, skulle antalet ombud som bilden till höger visar.

Totalt skulle det i nuläget bli 312 kongressombud. Den som är valbar till uppdraget som kongressombud ska vara aktiv medlem i Livs. Förbundets pensionärer kan alltså inte väljas till kongressombud. För de ordinarie kongressombuden väljs lika många suppleanter.

Förbundsmötets 34 ledamöter och förbundsstyrelsens 11 ledamöter har också röst-, yttrande- och förslagsrätt under kongressen. Valberedningen består av förbundsmötesledamöter och finns således också representerad under kongressen. Förbundsmötets ledamöter och förbundsstyrelsens ledamöter har inte rösträtt i frågor som avser ansvarsfrihet för den föregående kongressperiodens förvaltning samt vid val av revisorer. Lokalombudsmän, förbundsombudsmän och förbundets revisorer har yttrande- och förslagsrätt under kongressen.

En kongress i storleksordningen som föreslås kräver ett utvecklat arbetssätt. Det är viktigt att kongressen planeras och genomförs på ett sätt så att delaktighet och diskussioner underlättas och att besluten blir tydliga. Arbetet under kongressen kan till exempel genomföras som en kombination av utskottsarbeten och debatt i storgrupp. En viktig grund är att alla ombud ges möjlighet till utbildning inför kongressen.



Kongressen beslutar bland annat om:

- Stadgar
- Långsiktig strategi/verksamhetsmål
- Motioner
- Styrelsens ansvarsfrihet
- Avgiftssystem

Kongressen väljer:

- Ledamöter till förbundsmötet
- Förbundsstyrelseledamöter
- Förbundsordförande, andre och tredje ordförande
- Valberedning
- Revisorer

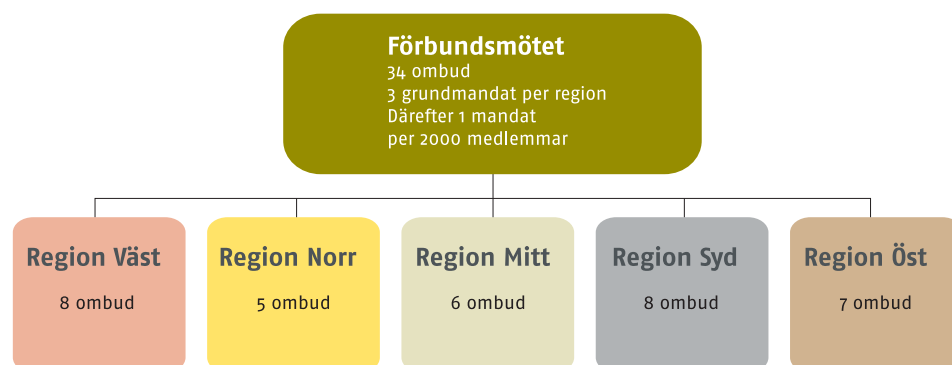
*Baserat på ungefärligt medlemsantal 2008.

Förbunds möte

Förbunds mötet har till uppgift att öva tillsyn över styrelsens förvaltning. Förbunds mötet sammanträder minst 2 gånger om året. Förbunds mötets sammanträde i maj är årsmöte. Förbunds mötet ersätter det tidigare representantskapet.

Förbunds mötet består av 34 ledamöter som väljs av kongressen. Varje region har 3 ledamöter och därefter ytterligare en ledamot per påbörjat 2000-tal medlemmar. Det skulle i skrivande stund ge följande fördelning:

Förbunds mötesledamöterna för respektive region utgör tillsammans med regionens lokalombudsmän och en central ombudsman ett regionalt verkställande utskott. Uppgiften för det regionalt verkställande utskottet finns beskrivet i kapitlet om den verkställande organisationen.



Förbunds mötet beslutar bland annat om:

- Verksamhetsplan
- Budget
- Motioner
- Styrelsens ansvarsfrihet
- Medlemsavgifter

Förbunds mötet väljer bland annat:

- Förhandlingsdelegationer
- Ombud till LO-kongressen
- Ombud till LOs representantskap
- Ombud till ABF-distriktens representantskap
- Ombud till LO-distriktens representantskap
- Regionala skyddsombud
- Regionala förtroendevalda
- Regionala försäkringsrådgivare

Förbundsstyrelse

Förbundsstyrelsen är under kongressperioden förbundets högsta beslutande organ, om det inte berör särskilda frågor där det är uttalat att förbundsmötet är det. Förbundsstyrelsen har hand om den omedelbara ledningen av förbundets verksamhet utifrån stadgar och fattade kongressbeslut.

Förbundsstyrelsen ska bestå av 11 ledamöter varav 8 åtta ledamöter från produktionen och varav tre kongressvalda funktionärer. För varje ordinarie förbundsstyrelseledamot väljer kongressen två personliga suppleanter.

Förbundsstyrelsen utser:

- Arbetsgrupper
- Projektledare
- Genomförare
- Verksamhetsansvariga

Arbetsutskottet

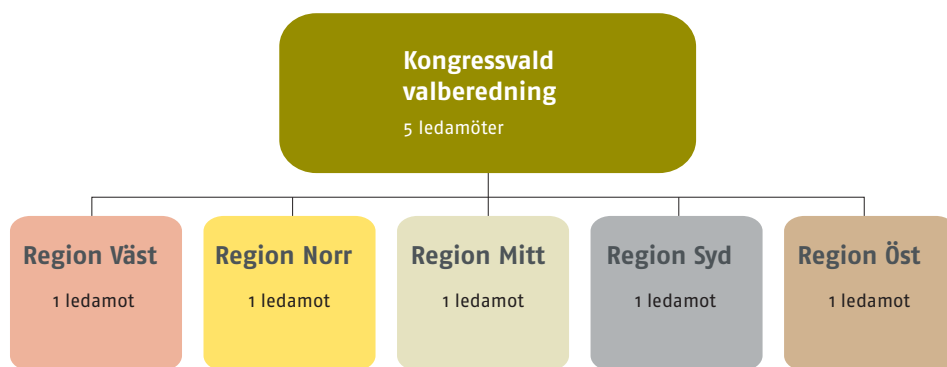
Arbetsutskottet består av de tre funktionärerna i förbundsstyrelsen och handlägger ärenden i enlighet med den arbetsordning som fastställs av förbundsstyrelsen. Arbetsutskottet ansvarar för den dagliga ledningen av förbundets verksamhet.

Valberedning

Valberedningen består av fem ledamöter ur förbundsmötet, en ledamot från varje region. Valberedningen och två personliga suppleanter väljs av kongressen för hela perioden till och med nästkommande kongress. Om ledamot i valberedningen frånträder uppdraget som förbundsmötesledamot anses uppdraget i valberedningen upphöra vid samma tidpunkt. Om situationen skulle uppstå att båda suppleanterna försvunnit väljer förbundsmötet nya suppleanter.

Valberedningen hanterar nomineringar och förslag till val som genomförs på förbundsmötet och kongressen. Valberedningen hanterar också val av kongressombud för de medlemmar som inte tillhör någon arbetsplatsklubb. Valberedningen har uppgiften att se till att de som ska företräda medlemmarna också speglar medlemskårens sammansättning. Hänsyn ska tas till regionala behov och förutsättningar, bransch och koncernstrukturer, ålder, kön och etnisk bakgrund. Målsättningen är att förbundets besluts- och förtroendemannaorganisation ska ges en så bred sammansättning som bara är möjlig.

Val som genomförs på klubbmötet hanteras av arbetsplatsklubbens valberedning. Alla övriga val hanteras av förbundets valberedning.



Valberedningen hanterar nomineringar för val till:

- Förbunds möte
- Förbundsstyrelse
- Revisorer
- Kongressombud för medlemmar utan arbetsplatsklubb
- Regionalt förtroendevalda
- Regionala skyddsombud
- Regionala försäkringsrådgivare
- Ombud till LO-distriktets representantskap
- Ombud till LOs representantskap
- Ombud till LO-kongressen

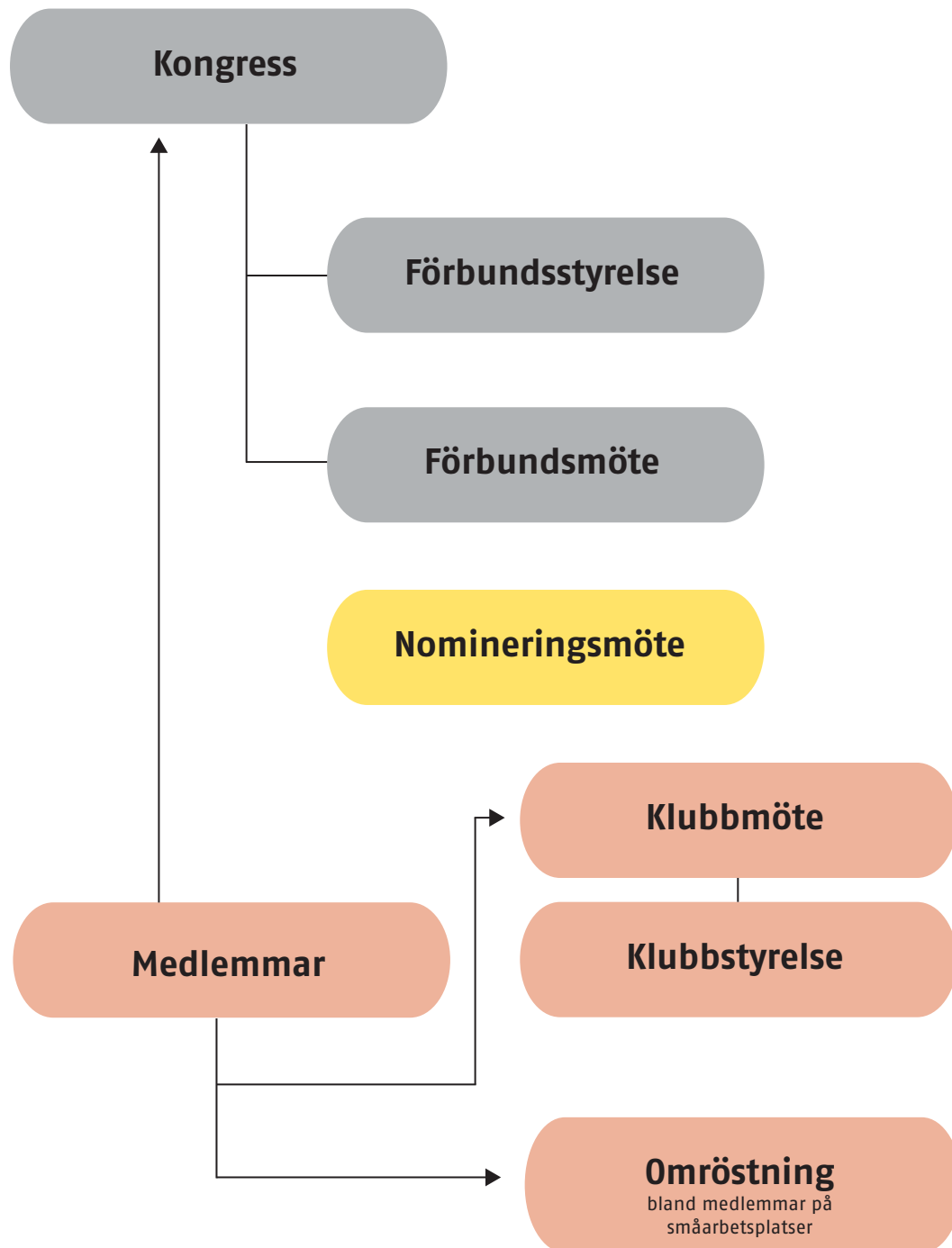
Nomineringsmöte

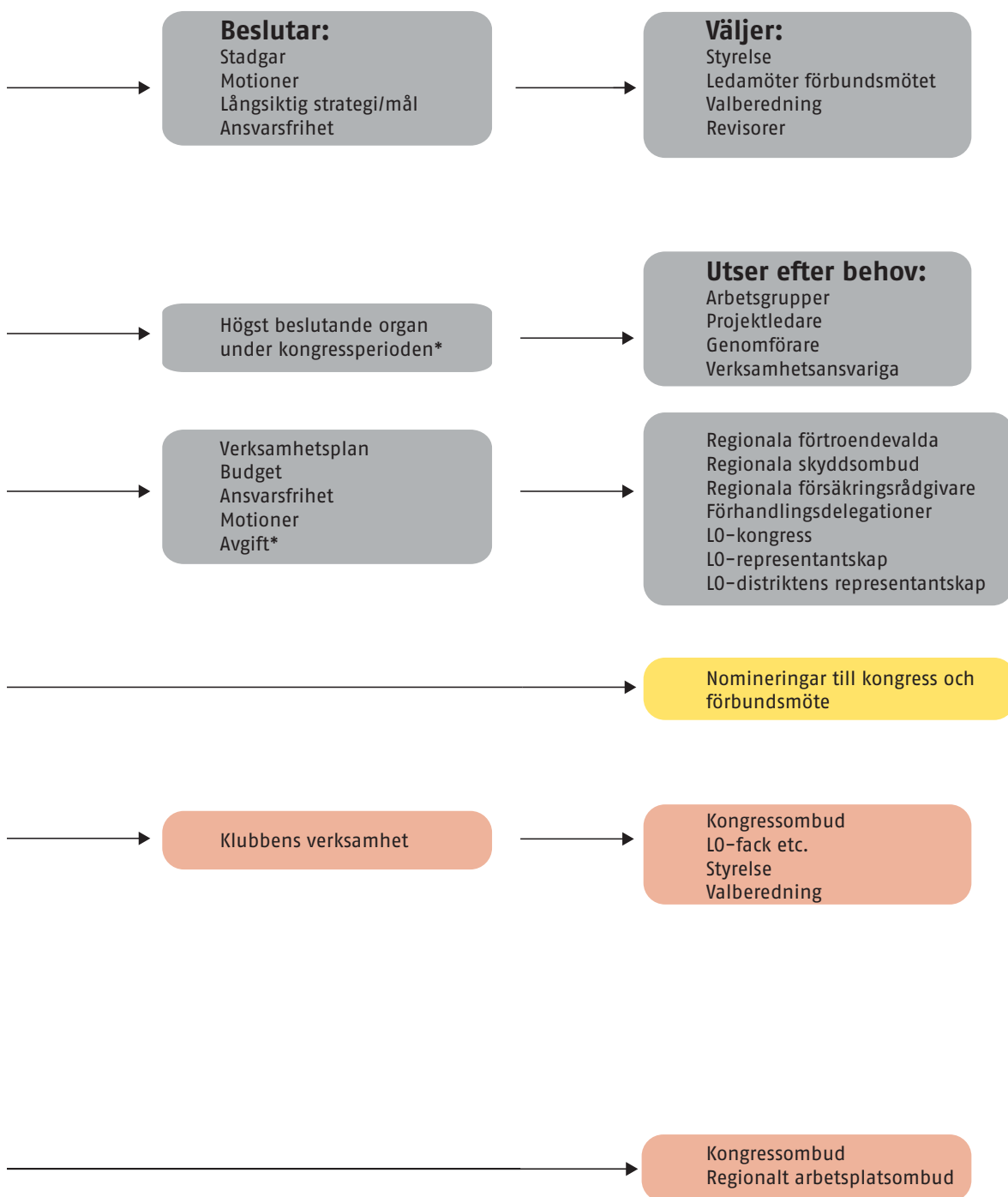
Nomineringsmötet är samma församling som utgör verksamhetsträffarna i regionen. Det är regionens förbundsmötesledamöter och arbetsplatsklubbarnas representant liksom de regionala arbetsplatsombuden som har rösträtt. Ombudsmännen har förslags- och yttranderätt. Nomineringsmötet nominerar till val som sker på kongressen och förbundsmötet. Nomineringsmötet har också rätt att nominera kongressombud för de medlemmar som inte tillhör en arbetsplatsklubb.

Nomineringsmötet genomförs i regionerna två gånger per år. Nomineringar för val som ska genomföras på förbundsmötets årsmöte under maj månad ska vara valberedningen tillhanda under april månad. Nomineringar för val som ska genomföras på förbundsmötets höstmöte under november månad ska vara valberedningen tillhanda under oktober månad.

Nomineringsmötets funktion ska stadgeregleras.

Ny demokratisk organisation





* När det inte i särskilda frågor är uttalat att det är förbundsmötet som är det.

Mer verksamhet – ny verkställande organisation

Vi vet vad vi gör och varför. Och det ska vi fortsätta med. Men vi ska genom en förändring av vårt arbetssätt få igång mer verksamhet. Så att vi än starkare kan gå in i förhandlingarna, så att vi kan utbilda fler och så att vi kan vara ett starkare stöd för medlemmar och klubbar.

Vi är ett förbund, och vi ska samla våra gemensamma krafter på bästa sätt. Vi ska precisera konkreta mål och verksamhetsplaner för all verksamhet, vi ska följa upp och lära av resultaten. Målen ska styra den verkställande organisationen. Vi samlar mål och planer i en gemensam målstyrd verksamhetsplan. På så sätt utvecklar vi ständigt verksamheten. Utgångspunkten för verksamheten är arbetsplatserna. Förbundet direktkommunicerar med arbetsplatserna.

5 geografiska verksamhetsregioner skapas för att fungera som ett nav i genomförandet av aktiviteterna som finns i den gemensamma verksamhetsplanen. I varje region finns ett regionalt verkställande utskott, som består av förbundsstämmemedlemmarna och lokalombudsmännen från regionen tillsammans med en central ombudsman. I varje region arbetar lokalombudsmännen i ombudsmannalag i syfte att starkare och gemensamt jobba med förhandlingar och stödja medlemmar och klubbar. Förbundskontoret har en samordnande roll med främsta uppgift att stödja lokal och regional verksamhet samt att hantera övergripande frågor.

Verksamhetsträffar och andra regionala konferenser inom olika områden ska utgöra livliga arenor för idé- och verksamhetsutveckling. Genom en satsning på regionalt förtroendevalda ges resurser till mer uppsökande verksamhet.

Gemensam målstyrd verksamhetsplan

Förbundet ska arbeta behovs- och målinriktat. Verksamheten ska i sin helhet utgå från medlemsnyttan genom klart fastställda mål och med en fortlöpande uppföljning av resultat och utveckling. Med medlemmarnas synpunkter som underlag och kongressens inriktningsbeslut som riktmärke formulerar förbundsstyrelsen förslag till verksamhetsplan, årsvis för hela kongressperioden.

Verksamhetsplanen ska ange:

- Mål för verksamheten
- Nyckeltal
- Vad som ska göras
- Vem som ska göra det
- Var verksamheten ska genomföras
- När verksamheten ska vara genomförd
- Vem som är ansvarig för att verksamheten genomförs
- Vem som ska genomföra verksamheten

Exempel på prioriterade verksamhetsområden:

- Organisera livsmedelsarbetare
- Teckna och bevaka avtal
- Bildandet av arbetsplatsklubbar
- Studieverksamhet
- Arbetsmiljöarbete
- Jämställdhetsarbete
- Opinionsbildning
- Näringspolitik
- Kompetensutveckling
- Internationellt arbete
- Fackligt – politiskt arbete

- En gemensam verksamhetsplan
- En gemensam ekonomi
- Omfattar en hel kongressperiod
- Revideras årligen
- Anger mål, aktivitet och ansvariga

Verksamhetsplan och Budget

Livsmedelsarbetareförbundet
2010–2013

Exempel:

Mål: Alla livsmedelsarbetare är organiserade

Syfte: Stärka den fackliga idén

Aktivitet 1 Medlemssamtal

När: Våren 2010

Var: Samtliga regioner

Genomförare: Regionalt förtroendevalda

Ansvariga:

Nils Nilsson, Region Norr

Stina Storberg, Region Mellan

Ulla Ullgren, Region Väst

Karl Karlsson, Region Öst

Kim Stenfors, Region Söder

Budget: 450 000 kr

Aktivitet 2 Medlemsutbildning

När: Våren 2010

Var: Region Öst och Söder

Genomförare: Unga folkbildare

Ansvariga:

Carina Carlström, Region Öst

Kjell Kjellsson, Region Öst

Budget: 60 000 kr

Planeringsprocess

För att arbetet ska kunna bedrivas strategiskt och målmedvetet måste verksamhetsplanen konkretiseras. Planen ska tas fram genom en tydlig planeringsprocess. I den planeringsprocessen utgör de regionala verksamhetsträffarna en viktig grund.

Alla i organisationen, oavsett arbetsplatsernas storlek eller fackligt uppdrag, ska tydligt kunna se och känna att det finns arenor och mötesplatser för engagemang, delaktighet och inflytande. Verksamhetsträffarna är här mycket betydelsefulla.

Verksamhetsträffar

Verksamhetsträffar ska genomföras regelbundet och är det forum där behoven i regionen diskuteras. Utgångspunkten är de mål som kongressen lagt fast och fokus i diskussionen ska vara vad som krävs för att lyckas med de gemensamma uppgifterna.

Förbundsstyrelsen kommer att kalla till minst 2 verksamhetsträffar per region och år. Verksamhetsträffarna kommer att dokumenteras skriftligen så att de kan fungera som underlag för den verksamhetsplan förbundsstyrelsen slutligen fattar beslut om.



Genomförande

Förbundsområdet fattar beslut om vilken verksamhet som ska bedrivas för hela förbundet. Genomförandet kommer att ske både centralt, regionalt och lokalt. I de 5 regionerna har de nya regionala verkställande utskotten ett samordnande ansvar för att verksamheten genomförs.

Livs på arbetsplatserna

- klubbar och arbetsplatsombud

Medlemmarna är Livs, och medlemmarna finns på arbetsplatser med och utan klubbar. På arbetsplatserna leds arbetet av klubbstyrelser. Medlemsrekrytering och avtalsteckning är grunden för förbundets existens. En hög organisationsgrad ger starka klubbar. Det ger i sin tur styrka såväl regionalt som nationellt.

Inriktningen ska alltid vara att stärka klubbarnas arbete och stödja bildandet av nya arbetsplatsklubbar. Facklig närvaro ska garanteras på arbetsplatser där det inte finns underlag för att bilda klubb. Att utse arbetsplatsombud är därför en prioriterad uppgift. Förbundet kommunicerar direkt med arbetsplatsombuden som har till uppgift att vara länken mellan förbundet och medlemmarna. Arbetsplatsombudet ska rekrytera nya medlemmar och bistå ombudsmännen i förhandlingsarbetet.

Förbundet får i den nya organisationen ett mer direkt ansvar för den lokala fackliga verksamheten och ska initiera och stödja bildandet av arbetsplatsklubbar. Arbetsplatsklubben är kontaktlänken mellan medlemmarna på arbetsplatsen och förbundet. Förbundet kommunicerar direkt med arbetsplatsklubbarna som planerar klubbens verksamhet.

Livs i regionerna

En ny verkställande organisation ska garantera möjligheten till delaktighet och engagemang i den verksamhet som genomförs. En ny verkställande organisation måste fortsätta att vidareutveckla både enskilda förtroendevalda som klubbarbetet, koncernarbetet liksom det regionala arbetet. En förutsättning är att människor har möjlighet att mötas, beskriva sin verklighet, diskutera behov och vad som måste göras. Det ska ske genom verksamhetsträffar, konferenser och sedvanlig utbildning.

Verksamhetsregioner

Fem verksamhetsregioner inrättas.

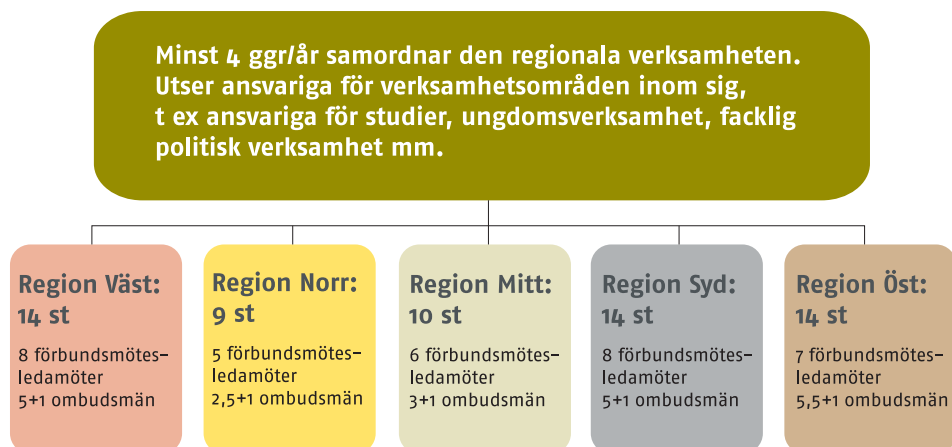
Regioner:	Nuvarande avdelningar:
Region Norr	Botnia
Region Mitt	Bergslagen, 10
Region Öst	4, 9, 51
Region Väst	1, 11, 17
Region Syd	Syd, Sydöst, 2



Regionala verkställande utskott

Varje regions förbundsmötesledamöter och lokalombudsmän tillsammans med en central ombudsman utgör ett regionalt verkställande utskott. Genom en bred sammansättning i de regionala verkställande utskotten ökar insikten och kunskapen om olika verksamhetsområden och den gemensamma förmågan stärks. När dessutom en central ombudsman är knuten till varje regionalt verkställande utskott ökar förståelsen för varandras vardag centralt och regionalt, perspektiven vidgas och vikänsan stärks. Det regionala verksställande utskottet har till uppgift att samordna den regionala verksamheten och se till att verksamheten genomförs på ett bra sätt utifrån den gemensamma verksamhetsplanen. Det regionala verkställande utskottet träffas 4 gånger per år och utser ansvariga för olika verksamhetsområden inom sig, t ex studieansvariga, ungdomsansvarig och fackligt politisk verksamhet.

Regionala verkställande utskott



Ombudsmannalag

Varje verksamhetsregion har ett ombudsmannalag som består av de lokalombudsmän som jobbar i regionen. Lokalombudsmännen har en nyckelroll i all verksamhet och arbetsuppgifterna kommer att, precis som tidigare, i huvudsak handla om förhandlingar och stöd till medlemmar, förtroendevalda och klubbar.

Genom lagarbete ska idé- och erfarenhetsutbytet utvecklas, samarbetet och stödfunktionerna stärkas. Lagarbetet möjliggör bollplank, back-up och specialisering inom vissa områden. Varje ombudsmannalag ska ha kunskapen, men alla ombudsmän behöver inte ha samma djupa kunskap inom alla områden, exempelvis försäkringshandläggning.

Ombudsmännen ska vara delaktiga i samordning och planering av den fackliga verksamheten. Förbundet ska genomföra regelbundna möten med respektive ombudsmannalag för att stödja samarbete och öka den gemensamma förmågan.

Regional förtroendemannaorganisation

Förutom behov av många fackligt aktiva på arbetsplatserna så finns det behov av en stark förtroendemannaorganisation för arbetsplatser utan klubb. Det behövs ett antal regionalt förtroendevalda som kan ta det fackliga samtalet och genomföra verksamhet på mindre arbetsplatser. Den fackliga närvaron måste kunna garanteras.

Förtroendemannaorganisationen utgörs på det regionala planet dels av regionalt förtroendevalda och de regionala skyddsombuden som väljs på förbundsarbetet. Dels utser förbundsstyrelsen vid behov förtroendevalda. Därutöver fungerar

det regionalt verkställande utskottet som samordnare för verksamheten.

Ett nytt uppdrag inrättas, regionalt förtroendevalda, som har som sin huvuduppgift att ha medlemskontakter, rekrytera nya medlemmar, genomföra studieuppsökeri samt avtalskontroller. Dessutom inrättas ett nytt uppdrag med regionala försäkringsrådgivare. Antalet i den regionala förtroendemannaorganisationen kan variera mellan regionerna utifrån det behov som finns.

Förbundsmötet har till uppgift att välja de regionalt förtroendevalda, men de ska nomineras från de olika regionerna. Verksamhetsträffen i mars utgör samtidigt nomineringsmöte och då har aktiva i regionen möjlighet att diskutera vilka personer som ska nomineras samt hur behoven ser ut för att föreslå antalet regionalt förtroendevalda. Därefter är det nomineringsstopp till valberedningen i april och valen sker på förbundsmötet i maj. På samma sätt hanteras de val som ska genomföras av förbundets höstmöte. Då genomförs verksamhetsträffen/nomineringsmötet i september, nomineringsstoppet blir i oktober och valen på förbundsmötet i november.

Varje region har att nominera följande till förbundsmötet:

- Regionala skyddsombud
- Regionala förtroendevalda
- Regionala försäkringsrådgivare
- Ombud till LO distriktens representantskap
- Ombud till ABF distriktens representantskap

Regionala skyddsombud

- Planeringsmöten
- Sedvanlig arbetsmiljöverksamhet
- Arbetsmiljökontroller
- Skyddsronder

Regionalt förtroendevalda

- Planeringsmöten
- Medlemsrekrytering/kontakter
- Avtalskontroll
- Försäkringsinformation
- Studieuppsökeri

Regionalt försäkringsansvariga

- Samordna försäkringsrådgivarverksamheten i regionen.
- Genomföra medlemskvartar för medlemmar på arbetsplatser utan klubb.

Livs på förbunds nivå

Hela förbundet stärks i den nya organisationen när avståndet mellan organisationens delar krymper. Förbunds nivån har till uppgift att samordna den regionala verksamheten och därmed stärka samarbetet mellan anställda och förtroendevalda.

Förbundets viktigaste uppgift är, förutom de nationella uppgifterna, att stödja och samordna så att verksamheten regionalt och lokalt fungerar. Samtliga ombudsmän fungerar som handläggare i specifika frågor och verksamhetsområden enligt organisationsplanen som förbundsstyrelsen fastställer.

I ansvaret för de centrala ombudsmännen ligger att samordna den regionala verksamheten tillsammans med lokalt anställda ombudsmän och förtroendevalda. Samordningen kan handla om verksamhetsplanering, genomförande, uppföljning och utvärdering. Inom varje verksamhetsområde kan fler ombudsmän fungera som handläggare. Utgångspunkten är att arbeta som ett lag med ett gemensamt ansvar för helheten.

De centrala ombudsmännens arbete styrs av de i verksamhetsplanen uppställda målen samt i övrigt genom beslut i förbundsledning eller förbundsstyrelse. Den administrativa personalen har som uppgift att jobba med medlemsservice, funktionsstöd till ombudsmännen och administration. Förbundskontoret ansvarar liksom tidigare för administrationen.

En gemensam ekonomi kommer att ställa nya krav på den administrativa hanteringen. Det kommer att beröra både tekniska stödsystem som attestordningen.

Förbundskontoret är en del av förändringsprocessen som organisationsförändringen innebär. Det kommer att kräva ett förändrat arbetssätt och en ny ansvarsfördelning med utgångspunkt i de lokala och regionala behoven. Förbundets resurser ska i högre grad riktas in på lokalt och regionalt stöd.

Förhandlingsordning

En ny organisation kräver även en något annorlunda ordning mot tidigare när det gäller hur förhandlingar ska genomföras. Förhandlingar kan normalt ske i tre steg, lokal förhandling, central förhandling samt i förekommande fall slutligen i Arbetsdomstolen.

Lokal förhandlingspart i en ny organisation är arbetsplatsklubben på företaget. Finns arbetsplatsklubb har denna alltså rätt att genomföra lokala förhandlingar och ska anses vara lokal part. En arbetsplatsklubb ska dock vara godkänd av förbundsstyrelsen för att kunna anses vara lokal facklig organisation och därmed få mandat att genomföra förhandlingar. Förbundsstyrelsen har även rätten att upplösa en arbetsplatsklubb, varpå förhandlingsmandatet även upphör att gälla. Självklart har en arbetsplatsklubb alltid rätt att vända sig till ombudsmannen för förhandlingshjälp.

I de fall arbetsplatsklubb inte finns på företagen är det förbundet som utgör lokal facklig organisation. Förbundet i sin tur utser, i den organisationsplan som förbundsstyrelsen fastställer, vilken ombudsman som har förhandlingsansvaret gentemot arbetsgivaren. Organisationsplanen kommer i den nya organisationen att ange både centralt ansvariga ombudsmän och lokalt ansvariga ombudsmän. Arbetsgivarna har således skyldighet att i förekommande fall begära förhandling med förbundet.

Centrala förhandlingar ska alltid skriftligen begäras av godkänd lokal facklig organisation. Det blir i praktiken antingen arbetsplatsklubben eller ansvarig lokalombudsman.

Träffar och konferenser

I en demokratisk organisation är inflytande och delaktighet två starka ledord. När avdelningarnas beslutsorganisation upphör finns det behov att stärka inflytandet och delaktigheten med andra former av mötesplatser. Verksamhetsträffarna har i det sammanhanget en viktig betydelse, men även andra former av regionala konferenser kommer att vara naturliga forum för klubbarnas förtroendevalda att påverka verksamheten.

Avtalskonferenser

Under senare år har förbundet genomfört flera regionala avtalskonferenser som ett led i förberedelserna i avtalsrörelsen. Dessa konferenser är viktiga för att avtalsrörelsen ska bygga på närhet och dialog mellan medlemmar och förbundsstyrelse, samt mellan avtalskrav och resultat. Avtalskonferenser kommer att genomföras i varje region.

Andra regionala konferenser

Förutom verksamhetsträffarna kommer olika vidareutbildningar och endagskonferenser att genomföras.

De årliga och regelbundet återkommande konferenserna samordnas av förbundskontoret, men både förtroendevalda och anställda ombudsmän i regionerna är starkt knutna till verksamheten och ansvarar för genomförandet.

Genom konferenserna finns möjligheter att kontinuerligt diskutera aktuella frågor som berör arbetsplatserna, organisations- och samhällsfrågor.

Träffar för klubbordföranden

Förbundet kallar årligen klubbordföranden till regionala verksamhetsträffar för att bland annat diskutera:

- Arbetsplatsfrågor
- Aktuell förbundsverksamhet
- Långsiktig verksamhetsplan

- Avtalsfrågor
- Organisationsfrågor
- Näringspolitisk verksamhet

En av verksamhetsträffarna för klubbordföranden ska ligga under mars månad. Detta för att Livs ska kunna utse ombud till LO-facken i kommunen om flera arbetsplatsklubbar finns inom samma kommun.

Annars sker valen till LO facken på klubbens årsmöte då Livs som ansluten organisation ska ha möjlighet att rapportera in vilka som utsetts till ombud och suppleanter senast den 31 maj enligt LO-fackens normalstadgar.

Träffar för skyddsombud

Förbundet kallar årligen klubbarnas huvudskyddsombud till regionala verksamhets träffar för att bland annat diskutera:

- Behov inom arbetsmiljöverksamheten
- Aktuella frågor inom arbetsmiljöområdet
- Förbundets verksamhetsplan
- Arbetsmiljöstudier
- Arbetsmiljöavtalet

Träffar för arbetsplatsombud

Förbundet kallar årligen arbetsplatsombuden till regionala konferenser för att bland annat diskutera:

- Arbetsplatsfrågor
- Aktuell förbundsverksamhet
- Förbundets verksamhetsplan

Träffar för studieorganisatörer

Förbundet kallar årligen studieansvariga på klubbarna till regionala konferenser för att bland annat diskutera:

- Behov av facklig utbildning på arbetsplatsen och i organisationen
- Vilka kurser ska genomföras lokalt, regionalt och centralt under året
- Förbundets verksamhetsplan
- Övrig studieverksamhet
- Medverkan inom ABFs regionala verksamhet

Träffar för ungdomsansvariga

Förbundet kallar årligen ungdomsansvariga på klubbarna till regionala konferenser för att diskutera:

- Behov, idéer och önskemål kring verksamheten
- Aktuell verksamhet

- Förbundets verksamhetsplan
- Medverkan inom LO-distriktens regionala verksamhet

Övriga viktiga frågor:

Kommunikation och IT

Förbundet kommer att utveckla den interna informationen genom att rikta cirkulär och meddelanden på ett tydligare sätt. Meddelanden och cirkulär avsedda för olika delar av organisationen ska nå rätt målgrupp. Det ska vara speciella meddelanden för personalinformation, klubbinformation, medlemsinformation och på samma sätt ska cirkulären hanteras.

Förbundet kommer att utforma en plan för digital information till medlemmarna för att på så sätt förbättra informationen både kvalitativt och kvantitativt. Det finns många olika delar att informera om. En viktig del är innehållet i kollektivavtalen. Informationen ska ges regelbundet och vid tillfälle då det är naturligt att påminna om kollektivavtalens innehåll. Ett exempel kan vara information om semesterlönen i samband med huvudsemesterperioden.

Arbetsplatsernas frågor och behov ska få en mer synlig roll i verksamheten.

Förbundet har bland både anställda och förtroendevalda, i jämförelse med många andra, en hög datorvana. Bland annat genom ett strategiskt arbete med konferenssystemet FirstClass och också sedan ett antal år tillbaka med medlemsportalen. Det ger organisationen bra förutsättningar att utveckla teknikanvändandet ytterligare för att stödja den fackliga verksamheten.

IT ska användas som en plattform, men också kompletteras med andra kommunikationsvägar för att hålla en hög tillgänglighet för alla. Det är viktigt att följa IT-utvecklingen och att söka nya metoder för att förbättra tillgängligheten och medlemsservicen ytterligare.

Koncernfacken

Den koncernfackliga organisationen är en del av förbundets organisation på det lokala planet. De koncernfackliga avtalen bygger på arbetsplatsen och utformas utifrån demokratiska grunder och godkänns av förbundsstyrelsen. Förbundsstyrelsen utser också ansvariga lokalombudsmän med uppgift att vara kontaktlänk mellan koncernfacken, regionerna och förbundet. Den koncernfackliga rapporten, som nu har några år på nacken, kommer att uppdateras utifrån kongressens beslut av en arbetsgrupp som förbundsstyrelsen utser.

Anställda i organisationen

De anställda utgör en viktig resurs för det fackliga arbetet. Många gånger står de anställda för en kontinuitet och förtroenhet med verksamheten som innebär ett stort stöd för medlemmar och förtroendevalda. De anställda i organisationen har kunskaper inom breda områden som bara är möjligt i en mindre organisation. Trots bredden finns spetskunskaper inom flera områden. Det ger förbundet bra förutsättningar att genomföra facklig verksamhet.

Med en gemensam administration och en gemensam telefonhantering har förbundet en effektiv och likvärdig hantering av medlemsärenden. Det har avsevärt ökat kvalitén i det administrativa arbetet och ökat tillgängligheten för medlemmarna. De anställda har ett bra helhetsperspektiv på förbundets verksamhet.

Lokaler och mötesplatser

De lokaler som tidigare utgjort avdelningsexpeditioner kommer inte att försvinna från en dag till en annan. Samtliga ombudsmän ska ha tillgång till ett kontor och regionalt förtroendevalda ska ha tillgång till mötesplatser och rätt utrustning för att genomföra arbetsuppgifterna.

Medlemmarna och arbetsplatserna finns över hela landet om än i lite olika grad. Det gör att mötesplatser och behov av lokaler kommer att se olika ut. I vissa sammanhang kräver det geografiska avståndet att kontoren finns på flera olika orter, i andra sammanhang är det en fördel att ha ett gemensamt kontor. I vissa sammanhang är det en fördel att utnyttja befintliga lokaler, i andra är det mer rationellt att tillfälligt hyra lokal.

Mer för pengarna

En av utgångspunkterna för organisationsutredningen har varit att öka medlemsnyttan med befintliga resurser. Hur kan medlemskapets värde stärkas både avseende demokrati, service och förmåner genom att förändra organisationen så att mer resurser frigörs?

En förutsättning för en framtida stark organisation som verkligen innebär bra medlemsnytta är en god ekonomi. Det är endast möjligt om organisationen klarar av att anpassa sig till förändrade förutsättningar på ett för medlemmarna bra sätt.

Det är nödvändigt att organisationen kontinuerligt klarar att se över de fasta kostnaderna, ha rätt antal anställda med bra kunskaper och utveckla teknikanvändandet så att medlemsnyttan kan stärkas.

Det gäller oavsett framtida medlemsutveckling eller framtida medlemsavgifter. Att det finns en vilja i hela organisationen att medlemsnyttan faktiskt går före allt annat är en förutsättning för att lyckas.

Vad innebär då förbundsstyrelsens förslag till ny organisation ur ett ekonomiskt perspektiv? Förbundsstyrelsen väljer att omfördela resurser då avdelningarna försvinner och verksamheten samordnas i regioner. Omfördelningen sker från i huvudsak intern verksamhet och fasta kostnader till mer utåtriktad verksamhet. Styrelse och avdelningsrepresentantskap försvinner och istället inrättas regionala verkställande utskott och verksamhetsträffar. Den regionala demokratin med avdelningarnas styrelser, arbetsutskott och representantskap kostar idag ca 3 miljoner kronor. Merparten av de pengarna går till kostnaden för avdelningarnas styrelsemöten, planering och arbetsutskottens möten. I den nya organisationen omfördelas delar av de pengarna från tidigare avdelningsstyrelser till de föreslagna verksamhetsträffarna. På så sätt blir fler förtroendevalda delaktiga i den regionala verksamheten än tidigare.

Med en gemensam verksamhetsplan och en gemensam ekonomi förenklas och effektiviseras administrationen och resurser frigörs både personellt och ekonomiskt.

Demokratin flyttas från det regionala planet till det lokala planet. Medlemmarna väljer kongressombud. Rent teoretiskt utser ca 34 000 medlemmar sina representanter istället för som idag då ca 500 representantskapsledamöter gör det. Kongressen förstärks och demokratin breddas då ombuden blir fler. Det kostar lite mer, men ger en enorm styrka och vitalitet åt hela förbundet.

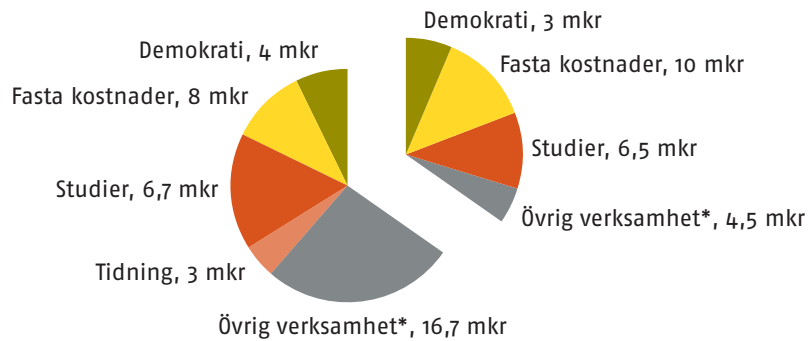
Andra fasta kostnader som lokaler och tillhörande kostnader kommer i en ny organisation på sikt att förändras och minska.

Omfördelningen av gemensamma resurser resulterar i mer verksamhet och mer delaktighet.

Nuvarande organisation

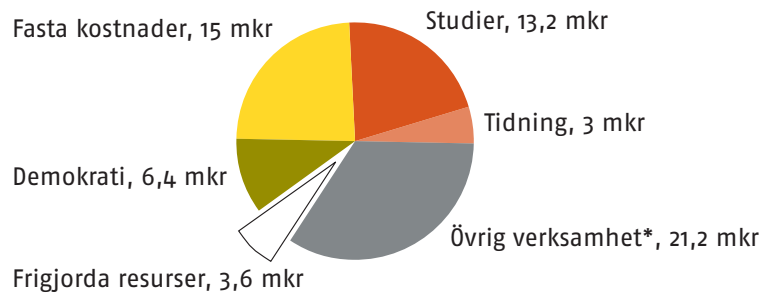
Förbundet, 38,4 MKR

Avdelningarna, 24 MKR



*Förhandlingar, arbetsmiljö, information, internationellt, näringspolitik, jämställdhet, facklig-politisk verksamhet.

Ny organisation



Hantering av stadgeändringar

Varje organisations ”lagbok” är stadgarna. Så även för Livsmedelsarbetareförbundet. Detta förslag till organisationsförändringar innebär en rad olika stadgeförändringar.

Inför kongressen 2009 har Livs en stadgekommitté som jobbar med samtliga förslag till stadgeändringar. Stadgekommittén har därför också i uppgift att utarbeta förslag till de förändringar av stadgan som förslaget till organisationsförändring innebär.

Stadgekommittén lämnar sin rapport/förslag när kongresshandlingarna skickas ut enligt reglerna i gällande stadgar.

Under kongressen kommer förslaget till ny organisation och berörda stadgeparagrafer att behandlas samtidigt.

Tidsplan för förändringsarbetet

Kongressen maj-juni 2009

Under kongressen görs nomineringar till och val av:

- Förbundsstyrelse
- Förbundsstämma
- Valberedning
- Revisorer

Avdelningarna upphör sista juni 2009

Den sista juni 2009 upphör avdelningarna som juridiska personer. Avdelningarnas respektive arbetsutskott utgör likvidatorer med uppgift att utifrån en gemensamt framtagen checklista avveckla avdelningarna.

Avdelningarnas representantskap sammanträder och behandlar bokslut samt verksamhetsberättelser för perioden januari – juni 2009. Någon form av aktivitet genomförs för att avsluta den befintliga organisationen och starta den nya. De nya stadgarna träder ikraft den 1 juli 2009.

Verksamheten juli – december 2009

Det är viktigt att inte verksamheten stannar av i övergången från den befintliga organisationen och den nya organisationen. För att undvika detta måste den verksamhet som varje avdelning planerat genomförs under andra halvåret. Parallellt startar den nya organisationen genom att planera för den verksamhet som ska bedrivas från och med 2010.

Verksamhetsträffar – oktober 2009

Regionala verksamhetsträffar genomförs där förbundsstyrelsen kallar en från varje arbetsplatsklubb, förbundsstämmesledamöter samt lokalombudsmän i regionen.

Verksamhetsträffen diskuterar regionens behov av verksamhet utifrån de mål som kongressen antagit. Verksamhetsträffen antar nomineringar till de val som ska genomföras på förbundsstyrelsen.

Förbundsstämma – november 2009

Förbundsstyrelsen behandlar långsiktig verksamhetsplan för hela kongressperioden samt budget för 2010.

Förbundsstyrelsen genomför val av regionala förtroendevalda.

Medlemmar som inte tillhör en arbetsplatsklubb

För att inte medlemmar som finns utanför arbetsplatsklubbarna ska hamna vid sidan av verksamheten under första kongressperioden genomförs nominering och omröstning av regionala arbetsplatsombud som sedan kallas till verksamhetsträffarna. Genom brev informeras medlemmarna om möjligheten att lämna förslag via brev eller medlemsportalen som sedan sammanställs av förbundets valberedning. Därefter har berörda medlemmar möjlighet att rösta på sina ombud.

Bilagor

Ekonomiska beräkningar

Nuvarande organisation

Kongress	
Löner	942 000
Traktamenten	325 000
Logi	1 000 000
Resor	650 000
Lokaler	900 000
Summa (not 1)	3 817 000
Fördelat per år	
(Kongressperioden är 4 år)	954 250

Ny organisation

Kongress	
Löner	1 800 000
Traktamenten	580 500
Logi	1 900 000
Resor	1 200 000
Lokaler	900 000
Summa (not 7)	6 380 500
Fördelat per år	
(Kongressperioden är 4 år)	1 625 000

Förbundsstyrelse	
Löner	1 900 000
Resor	300 000
Summa (not 2)	2 200 000

Förbundsstyrelse	
Löner	2 000 000
Resor	300 000
Summa (not 8)	2 300 000

Förbundsrep	
Löner	158 000
Resor	460 000
Lokaler	50 000
Summa (not 3)	668 000

Förbundsmöte	
Löner	150 000
Resor	446 000
Lokaler	50 000
Summa (not 9)	646 000

Avd. valberedningar	
Löner	60 500
Resor	6 700
Summa (not 4)	67 200

Valberedning	
Löner	16 800
Resor	30 000
Summa (not 10)	46 800

Avdelningsstyrelser + AU		Regionala verkställande utskott	
Löner	2 120 000	Löner	228 500
Resor	223 000	Resor	50 300
Kost	120 000	Kost	24 000
Summa (not 5)	2 463 000	Summa (not 11)	302 800

Avd. representantskap		Regionala verksamhetsträffar	
Löner	280 000	Löner	950 000
Resor	122 500	Resor	210 000
Kost	130 000	Kost	62 000
Summa (not 6)	532 500	Summa (not 12)	1 222 000
Totalsumma	6 884 950	Totalsumma	6 142 600

Noter

Dagens organisation

Not 1 Kongressen

- Löner beräknade på 140 kongressombud, 36 repskapsombud, samt 11 FS-ledamöter, 1680 kr per dag, 3 arbetsdagar.
- Traktamente beräknade på 217 deltagare inkl. 30 ombudsmän 300 kr per dag, 5 dagar.
- Logi beräknade på 217 deltagare inkl. 30 ombudsmän, 1000 kr per natt, 5 nätter.
- Resor beräknade på 217 deltagare inkl. 30 ombudsmän, 3000 kr per resa ToR.
- Lokaler beräknade på lokaler under 5 kongressdagar.

Not 2 Förbundsstyrelsen

- Löner beräknade på 8 ledamöter, 1680 per dag, 10 möten, samt arbetsutskottets löner
- Resor beräknade på 8 ledamöter, 3000 kr per resa ToR, 10 möten

Not 3 Förbundsrep

- Löner beräknade på 36 repskapsombud, samt 11 FS-ledamöter, 1680 kr per dag, 2 möten per år.
- Resor beräknade på 77 deltagare, 3000 kr per resa, 2 resor per år.
- Lokaler beräknade på lokaler för 77 deltagare, 2 dagar per år.

Not 4 Avdelningarnas valberedningar

- Löner beräknade på 3 ledamöter, 12 avdelningar, 1 dag, 1680 kr per dag.
- Resor beräknade på 3 ledamöter, 12 avdelningar, 10 mil, 18.50 per mil.

Not 5 Avdelningsstyrelser/AU

- Löner beräknade på 8 ledamöter i 12 styrelser
= 96 ledamöter, 1680 kr per dag, 10 möten per år.
- Beräknade på 2 ledamöter exkl. kassör i 12 AU
= 24 ledamöter, 840 kr per dag, 10 möten per år.
- Beräknade på 8 ledamöter i 12 styrelser
= 96 ledamöter, 2 dagars planeringskonferens, 1 gång per år.
- Resor beräknade på 8 ledamöter i 12 styrelser,
10 mil per möte och person, 18.50 kr per mil, 10 möten per år.
- Beräknade på 2 förtroendevalda exkl. kassör i 12 AU,
10 möten per år, 10 mil per möte, 18.50 kr per mil.
- Kost beräknade på 8 ledamöter i 12 styrelser,
100 kr per lunch, 10 möten per år
- Beräknade på 2 förtroendevalda exkl. kassör i 12 AU,
100 kr per lunch, 10 möten per år

Not 6 Avdelningarnas repskap

- Löner beräknade på 442 ledamöter,
210 kr per timme, 3 möte.
- Resor beräknade på 442 ledamöter,
5 mil per möte, 3 möte per år, 18.50 per mil.
- Kost beräknade på 442 ledamöter,
100 kr per måltid, 3 möten per år.

Noter

Ny organisation

Not 7 Kongressen

- Löner beräknade på 312 kongressombud, 34 förbundsmötesombud,
samt 11 FS-ledamöter, 1680 kr per dag, 3 arbetsdagar.
- Traktamente beräknad på 387 kongressdeltagare inkl. ombudsmän,
300 kr per dag, 5 kongressdagar.
- Logi beräknad på 387 kongressdeltagare inkl. ombudsmän,
1000 kr per natt, 5 nätter.
- Resor beräknade på 387 deltagare inkl. ombudsmän, 3000 kr resa ToR.
- Lokaler beräknade på 5 kongressdagar.

Not 8 Förbundsstyrelsen

- Löner beräknade på 8 ledamöter, 210 kr per dag, 10 möten, samt arbetsutskottets löner.
- Resor beräknade på 3000 kr per resa ToR, 8 ledamöter, 10 resor.

Not 9 Förbundsmöte

- Löner beräknade på 1 dagsmöte 2 gånger per år för 34 ombud, samt 11 fs ledamöter * 1680 kr per dag.
- Resor beräknade på 75 personer * 3000 kr per resa * 2 resor per år.
- Lokaler beräknade för 75 personer vid två tillfällen per år.

Not 10 Valberedning

- Löner beräknade på 2 dagar per år * 1680 kr per person * 5 personer.
- Resor beräknade på 3000 kr per resa ToR * 5 personer * två resor per år.

Not 11 Regionala verkställande utskott

- Löner beräknade på 34 förtroendevalda i fem regioner, 1680 kr per person, fyra träffar per år.
- Resor beräknade på 34 förtroendevalda, 20 mil, 18.50 per mil, 4 resor per år.
- Kost beräknad på 60 personer inkl. ombudsmän, 100 kr per lunch, 4 dagar.

Not 12 Regionala verksamhetsträffar

- Löner beräknade på 283 förtroendevalda i fem regioner, 1680 kr per person, 2 träffar per år.
- Resor beräknade på 283 förtroendevalda, 20 mil, 18.50 per mil, 2 resor per år.
- Kost beräknad på 309 personer inkl. ombudsmän, 100 kr per lunch, 2 dagar.

Medlemsantal, arbetsplatser samt klubbar 2008

	Aktiva medl.	Medl AKL	SmAP	Övriga	% AKL AP	% AKL	Antal omb- män	Medl/ omb	Medl AP /omb	Medl SmAP /omb	Antal arb.pl	Arb.pl./ omb	Antal AKL
Avd 1	3 837	2 301	788	748	60%	74%	3	1 279	1 030	263	179	60	33
Avd 2	2 270	1 314	383	573	58%	77%	1	2 270	1 697	383	82	82	16
Avd 4	3 725	1 974	941	810	53%	68%	3	1 242	972	314	229	76	20
Avd 9	3 712	2 443	473	796	66%	84%	2	1 856	1 458	237	160	80	25
Avd 10	1 587	868	313	406	55%	73%	1	1 587	1 181	313	94	94	13
Avd 11	1 714	1 250	164	300	73%	88%	1	1 714	1 414	164	62	62	18
Avd 17	2 920	2 151	295	474	74%	88%	1	2 920	2 446	295	69	69	9
Syddöst	3 588	2 145	520	923	60%	80%	2	1 794	1 333	260	131	66	24
Botnia	2 510	1 227	525	758	49%	70%	2	1 255	876	263	169	85	28
Syd	3 314	1 879	592	843	57%	76%	2	1 657	1 236	296	133	67	26
Bergslagen	3 272	2 297	357	618	70%	87%	2	1 636	1 327	179	121	61	24
Avd 51	379	212	75	92	56%	74%	0,5	758	574	150	20	40	3
	32 828	20 061	5 426	7 341	61%	79%	20,5	1 601	1 243	265	1449	71	239

- Aktiva medl:** Antalet aktiva medlemmar totalt
- Medl AKL:** Medlemmar på arbetsplatsklubbar
- SmAP:** Medlemmar på små arbetsplatser
- Övriga:** Medlemmar som inte finns på Livs arbetsplatser pga studier, sjukdom etc.
- % AKL:** Andel av totalt antal medlemmar som finns på arbetsplatsklubb
- % AKL AP:** Andel av medlemmar på arbetsplatser som finns på arbetsplatsklubb
- Antal omb män:** Antalet ombudsmän
- Medl/omb:** Antal medlemmar per ombudsman
- Medl AP/omb:** Antal medlemmar på arbetsplatser fördelat per ombudsman
- Medl SmAP/omb:** Antal medlemmar på små arbetsplatser fördelat per ombudsman
- Antal arb.pl:** Antal arbetsplatser
- Arb.pl./omb:** Antal arbetsplatser per ombudsman
- Antal AKL:** Antal arbetsplatsklubbar

Regionernas förutsättningar

Medlemmar				Antal			% medlemmar på klubb			Per ombudsman			
Region	Aktiva	Klubbar	Små arb.pl.	Övriga	Arb.pl.	Klubb	Ombudsmän	Alla medl	Som finns på arb.pl.	Medl	Medl på arb.pl.	Medl små Arb.pl.	Arb.pl
Norr	2 510	1 227	525	758	169	28	2,5	49%	70%	1 004	701	210	68
Öst	7 816	4 629	1 489	1 698	409	48	5,5	59%	76%	1 421	1 112	271	74
Väst	8 471	5 702	1 247	1 522	310	60	5	67%	82%	1 694	1 390	249	62
Mellan	4 859	3 165	670	1 024	215	37	3	65%	83%	1 620	1 278	223	72
Söder	9 172	5 338	1 495	2 339	346	66	5	58%	78%	1 834	1 367	299	69



www.livs.se