

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Övriga organisationsfrågor – Motionerna B83–B114 med utlåtanden

Motion B83

Avdelning 40 Västbo-Östbo

Jämställd organisation

IF Metall är en feministisk organisation som har satt upp ett mål på minst 30 procent kvinnor i beslutande och rådgivande organ. Vi anser att arbetet gått framåt och mer resurser har lagts på frågan, vilket är positivt. Men tyvärr så kan det lätt hända att fokus fastnar på ett kvantitativt mål, man känner sig alltför bekväm och arbetet avstannar när en procentuell siffra uppnåtts.

Vårt förslag är att vända på tankesättet och vara mer inriktade på jämställdhetsarbetet ur en psykologisk aspekt, som inte avstannar vid 30-procentsmålet utan att vi fortsätter med ett gediget kvalitativt jämställdhetsarbete.

Vi föreslår kongressen besluta

att jämställdhetsmålet ska vara max 70 procent av det överrepresenterade könet i beslutande och rådgivande organ både på central och avdelningsnivå.

Utlåtande, motion B83

Det nuvarande målet är minst 30 procent kvinnor i rådgivande och beslutande organ. Det föreslagna 70-procentiga målet förändrar problemformuleringen. I stället för att problematisera underrepresentationen, problematiseras överrepresentationen. Förbundsstyrelsen finner motionen intressant och nytänkande och att lokal tillämpning är möjlig. Dock är det 30-procentiga målet ett väl etablerat begrepp i dag i våra handlingslinjer och risken finns att arbetet tappar fart genom ett nytt fokus.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B84

Avdelning 44 Halland, 48 MittSkåne, 49 Nordvästra Skåne, 51 Sydvästra Skåne

HBTQ-certifiering av IF Metall

Alla människors lika värde har en speciell plats hos IF Metall och finns med i ändamålsparagrafen i våra stadgar; att bemöta alla människor och varandras olikheter med respekt, sätta högt värde på våra medmänniskor och inte döma eller diskriminera på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder.

HBTQ-personer har i praktiken osynliggjorts genom åren, eftersom de inte har upplevts passa in i den traditionella kvinno-/mansrollen, vilket har skapat ett stort utanförskap med katastrofala livssituationer som följd. Vi måste lära oss hur vi kan få insikt och kunskap i dessa frågor och på riktigt och utåt visa att vi menar *allas* lika värde. För att lära oss mer och sticka ut hakan som ett föredöme anser vi därför att IF Metall som förbund ska genomgå en HBTQ-certifiering.

Certifieringen ger både kompetenshöjning och ett synliggörande, vilket också medför ett strukturerat och målmedvetet sätt att arbeta för att skapa förutsättningar för ett respektfullt bemötande av alla människor oavsett deras bakgrund.

Hela vår organisation tjänar på att bli mer inkluderande!

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Tillsammans med RFSL kan vi sätta fokus på HBTQ-personers livsvillkor, normer kopplade till kön och sexualitet samt vad ett HBTQ-kompetent bemötande innebär. Genom att HBTQ-certifiera vår verksamhet får vi verktyg för att kunna arbeta systematiskt med likabehandling, bemötande och mänskliga rättigheter.

Vi föreslår kongressen besluta

att IF Metall tillsammans med RFSL genomför en HBTQ-certifiering av valda organ och personal på förbunds- och avdelningskontor.

Utlåtande, motion B84

Alla människors lika värde är en grundsten för förbundet och för hela fackföreningsrörelsen. Att synliggöra de normer och strukturer som begränsar människor är ett ständigt pågående arbete. IF Metall har under kongressperioden 2014–2017 arbetat aktivt med jämställdhet som en kunskapsfråga och därigenom genomfört ett kunskapslyft på området.

Förbundsstyrelsen anser att ett lämpligt nästa steg i värdegrundsarbetet är att fördjupa kunskaperna i HBTQ-frågor och diskussioner förs därför, inom ramen för LO, om att tillsammans med HBT-sossen utbilda förtroendevalda och anställda i dessa frågor. Att såsom föreslås i motionen låsa fast sig vid en process, som certifiering med en tillhörande utbildning och från en specifik leverantör, riskerar att sätta fokus på metoden snarare än på kärnfrågan; att öka kunskapen och att vi i vårt bemötande verkligen är en inkluderande organisation.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

Motion B85

Avdelning 37 Gotland

LO-distrikt behålls

LO-kongressen beslutade att LO ska utreda och se över sin verksamhet och organisation.

LO finns regionalt i LO-distrikten och lokalt i LO-facken i kommunerna. Många LO-förbund har regionaliserat och centraliserat sin verksamhet. För många avdelningar är tvärfackliga studier avgörande för att kunna bedriva ett lokalt arbete.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att behålla nuvarande LO-distrikt.

Utlåtande, motion B85

Frågan om hur LO ska organiseras är ständigt aktuell, inte minst när förbunden under ett antal år har tappat i såväl organisationsgrad som i antal medlemmar. Mot bakgrund av detta initierade IF Metall en motion till LO:s kongress 2016 om LO:s framtida roll.

Motionen, som bifölls på kongressen, utarbetades i samråd mellan IF Metall, Kommunal och Handels. Att låsa sig fast i en uppfattning innan utredningen är klar, utan att ta hänsyn till vad denna kommer fram till, torde vara fel.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Motion B86

Avdelning 44 Halland

Utveckla våra klubbar

I många olika forum dyker frågan upp om hur våra klubbar har tappat i kompetens och styrka. Frågan analyseras och diskuteras och oftast kommer man fram till att det beror på olika saker såsom generationsskifte, engagemang, kunskap m.m.

Dessa orsaker, och några till, kan vi möta med en satsning på att just stärka och ge våra klubbar möjlighet till utbildning och utveckling. Detta går om vi får till en tydligare riktlinje för hur vi ska göra. Vi är nog alla överens om att detta är en prioriterad fråga!

Därför behövs ett förtydligande från förbundet om att satsa på klubbarna och att man fokuserar på dessa, helst genom att infoga detta i handlingslinjerna, avsnitt Vår arbetsplats eller avsnitt Vår organisation.

Vi tror att detta skulle innebära mycket mer än att just stärka klubbarna och ge handlingskraftiga lokala fackliga organisationer. Det skulle även skapa ett ökat engagemang med organisering, studier och övrigt fackligt arbete. Härtill behövs ett förtydligande och en riktningssigare från förbundet om att detta är en prioriterad fråga.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att införa en skrivning i handlingslinjerna gällande prioritering av klubbstyrelse-utveckling

att verka för och stödja arbetet med klubbstyrelseutveckling.

Utlåtande, motion B86

Förbundsstyrelsen stödjer uppfattningen att klubbarna behöver utvecklas och stärkas. IF Metall har därför börjat, och kommer fortsätta, att utveckla handledare i avdelningarna för att hantera klubbarnas utveckling. Men våra avdelningar bör själva få prioritera och utveckla den verksamhet som de anser vara viktigast för att uppnå handlingslinjerna utifrån sina lokala förutsättningar. Handlingslinjerna ska inte detaljstyra verksamheten utan de finns till för att peka ut riktningen för förbundet.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå 1:a attsatsen och att anse 2:a attsatsen beaktad.

Motion B87

Avdelning 2 Norrbotten, 3 Norra Västerbotten, 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten

Avdelningsordförande

Som avdelningsordförande ska du ha kunskap om ditt arbetsgivaransvar, du ska hålla utvecklingssamtal med ombudsmän och med styrelseledamöter. Du ska vara stödet som behövs om någon mår dåligt och den som agerar om en ombudsman behöver rehabilitering. Dessutom ska du vara den som fattar snabba och ibland obekväma beslut i personalärenden. Men vem stöttar en avdelningsordförande som mår dåligt, som inte har den kunskap som krävs för att kunna sköta arbetsgivaransvaret, och vem håller ett utvecklingssamtal med avdelningsordföranden? Svaret är: ingen.

Om någonting händer bland personalen på avdelningsexpeditionen finns en företagshälsovård att tillgå för de anställda där de kan få hjälp med krishantering. Där ingår inte en avdelningsordförande, denne får snällt ha sin krishantering på egen hand, hålla utvecklingssamtal med sig själv och eventuellt gråta ut framför sin egen spegelbild.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att ge förbundskontorets personalenhet ansvaret att stötta och bistå våra avdelningsordförande i frågor som gäller uppdraget

att ge förbundskontorets personalenhet i uppdrag att årligen genomföra utvecklingsamtal med avdelningsordförandena.

Utlåtande, motion B87

Förbundsstyrelsen är väl medveten om att det ytterst är ordföranden som får stå till svars för hela avdelningens verksamhet och att det också i de flesta fall är ordföranden som är personalansvarig för ombudsmännen. Uppdraget är omfattande och vissa avdelningar har på förekommen anledning även inbegripit ordföranden i företagshälsovården.

Förbundskontoret har som uppgift att utifrån ovanstående bistå avdelningarna med stöd och hjälp. Därför tillhandahålls avdelningsstöd, bland annat i form av mentorsprogram och avdelningsutveckling, men också i många fall stöd direkt riktat till ordföranden. Förbundsstyrelsen anser att den modellen tjänar sitt syfte och att det finns goda skäl att arbeta vidare med den.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse 1:a att-satsen beaktad och att avslå 2:a att-satsen.

Motion B88

Avdelning 13 Bergslagen

Integrationsansvarig personal

Vi ser att många med invandrarbakgrund undviker eller drar sig för att kontakta våra avdelningar. En del av problematiken är att de inte vet till vem de ska vända sig.

I många fall när de har sökt kontakt har de blivit hänvisade till flera olika personer, vilket skapar en del oro och osäkerhet, eftersom det är en hög tröskel att kliva över redan innan de tar kontakten.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att avdelningarna utser en bland den anställda personalen som ges ansvar för kontakten med personer med invandrarbakgrund, som ett led i en bättre integrering.

Utlåtande, motion B88

För IF Metall är ett inkluderande bemötande viktigt. IF Metalls personal ska ha kompetens att kunna bemöta alla och det är avdelningen som ansvarar för att fördela arbetsuppgifterna mellan de anställda. IF Metalls avdelningar finns över hela Sverige och det skiljer sig i sammansättningen av medlemskåren gällande bakgrund, etnicitet, funktion etc. I vissa avdelningar är andelen medlemmar med utländsk bakgrund större än i andra och därav skulle belastningen på en enskild anställd bli stor.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Motion B89

Avdelning 4 Södra Västerbotten, 5 Höga Kusten

Värna om språket i facket

I våra stadgar anges som målsättning att vi ska stärka arbetets makt i förhållande till kapitalets makt. Det gäller tydligen inte språket. Vi är oerhört snabba och duktiga på att ta till oss arbetsgivarnas ord och uttryck. Vi använder dem sedan ohämmat, utan att reflektera över innebörd och ursprung.

Vilket språkbruk som används är också en maktfråga. Förr fanns exempelvis inga chefer i facket. Nu har vi massor av chefer på förbundskontoret. Till och med avdelningsordförandena har fått benämningen chef. I ett flertal av de företag (eller bolag, som Teknikarbetsgivarna skulle säga) där våra medlemmar arbetar, har klubbarna fått stora bekymmer med personalavdelningarna, eller HR-avdelningarna, som intar en alltmer bestämmd ton mot klubbarna. På vårt förbunds kontor har vi själva HR-generalister som är både förnuftigare, duktigare och viktigare, än flertalet av dem som finns på företagen. Då är det synd att kalla dem HR-generalister, eftersom de felaktigt förknippas med de HR-människor som har inställningen att facket ska kväsas.

När vi ska rekrytera och anställa personal i vårt förbund, anger vi i annonsen att det finns X antal medarbetare på enheten eller på avdelningsexpeditionen. Det faktum att vi själva använder ordet medarbetare är inte bara pinsamt, utan visar hur lite vi vet om ursprunget och betydelsen av ordet.

Överlag när vi anställer någon i vårt förbund, måste ideologin och kunnandet hos den som ska anställas vara viktigare än titeln.

Vi måste bli mycket bättre på att värdera och förstå det språk som vi använder i vår fackliga gärning. Genom att oreserverat och ogenerat ta till oss arbetsgivarnas formuleringar och ord bidrar vi bara till att deras makt ökar ännu mer.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att se över titlarna i vår organisation och det slentrianmässiga uttryckssätt som vi använder samt, där det anses nödvändigt, vidta åtgärder för att förändra dem.

Utlåtande, motion B89

Förbundsstyrelsen delar åsikten att vårt språk är för viktigt för att användas slentrianmässigt och utan eftertänksamhet. Med hjälp av språket kategoriserar vi inte bara vår värld, formar våra tankar och uttrycker våra erfarenheter, vi kan också visa vår makt och bjuda på motstånd. Vilka benämningar IF Metall har på olika funktioner i organisationen är en fråga som förbundsledningen ser över och hanterar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

Motion B90

Avdelning 51 Sydvästra Skåne

Beräkningsmodell för antal ombudsmän i avdelningarna

Det är mycket som ska hinnas med inom ombudsmännens område. Om vi ska få vår verksamhet att växa, krävs att se vilken möjlighet den har att göra det utifrån det avdelningsområde som ombudsmannen jobbar inom. I dag fördelas 80 företag/ombudsman för att jobba med medlemmar och arbetsgivare och antalet avtalsteckningsärenden tas inte med i beräkningen.

Det kan vara bra att ha en överblick över hur många avtalsteckningsärenden generellt avdelningsområdet brukar ha och utgå från detta då vi ska göra beräkningen. Vi an-

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

ser också att avrundning bör ske uppåt, för att kunna anställa i stället för att ombudsmännen ska jobba för mycket. På detta sätt får vi en organisation där alla känner att de hinner med att leverera förbundets mål.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att vi även skulle kunna ta med antalet avtalsteckningsärenden i beräkningen för hur många anställda ombudsmän vi ska ha ute på våra avdelningsområden.

Motion B91

Avdelning 22 Sörmland

Nyckeltal för antal ombudsmän

Nyckeltalen behöver ses över, eftersom arbetsbelastningen är för hög på våra ombudsmän.

Klubbarna har minskat och av de klubbar som finns, är det många som inte är självgående. Därför läggs det mesta arbetet där och inte på de arbetsplatser där klubb saknas.

Det läggs också på fler och fler arbetsuppgifter från förbundskontoret, där de kräver att ombudsmannen ska vara ansvarig/delaktig.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att se över nyckeltalen för antal ombudsmän för att öka närvaron på våra företag.

Utlåtande, motionerna B90 och B91

Förbundsstyrelsen behandlade under 2015 frågan om nyckeltal för antal ombudsmän. Resultatet blev att det numera finns en mer flexibel syn på antal ombudsmän i respektive avdelning och möjlighet att ansöka om lokal samordnare. Andemeningen med det beslutet var också att fördela om resurser till mer utåtriktat arbete med exempelvis att teckna avtal.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionerna beaktade.

Motion B92

Avdelning 48 MittSkåne, 51 Sydvästra Skåne

Den framtida ombudsmannarollen

Vi är en organisation i ständig förändring och det kommer troligen att ställas högre krav på flexibla lösningar i framtiden vad gäller avdelningsstruktur och hur vi ska organisera det övergripande förbundsarbetet.

En av utmaningarna som vi har i framtiden är att klara av att tillvarata den absoluta spetskompetens som finns i många frågor runt om i landet inom IF Metall.

I dag är en ombudsman på en avdelning för att arbeta med avdelningsspecifika frågor eller centralt anställd, placerad i Stockholm, för specifika uppdrag. Vi vet alla vilka krav det ställer på ombudsmannens omgivning och ekonomi om hen visar intresse/söker ett uppdrag/anställning med central placering i Stockholm.

Vi menar att förbundet som helhet går miste om viktiga resurspersoner i det vardagliga arbetet om vi framöver håller kvar vid principerna om hur vi organiserar oss, lokalt och centralt.

På bara tio år har det skett en enorm teknikutveckling och vi har i organisationen erhållit bättre verktyg att arbeta med som möjliggör att en ombudsman skulle kunna vara centralt anställd, med en lokal placering ute i landet.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att utreda möjligheten att centralt anställda ska kunna utgå från sin hemregion.

Utlåtande, motion B92

Det finns med dagens teknik goda förutsättningar att utföra visst arbete från annan ort. Det går dock inte att bortse från värdet av att kunna samla vissa funktioner centralt, bland annat utifrån att arbetet är mer av övergripande karaktär. Förbundskontoret består av många olika funktioner/yrkeskategorier, en del av rent administrativ karaktär och andra av operativ karaktär. Vissa av dessa funktioner kräver samlad fysisk närvaro. Vissa kompetenser kan med dagens ordning dessutom vara problematiska att hitta. Detta var också en av utmaningarna som förstudien om förbundets första tio år pekade på. Förbundsstyrelsen anser att det finns skäl att, för vissa funktioner, utreda hur förbundet organiseras bäst framgent.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

Motion B93

Avdelning 26 Östergötland, 32 Högländet, 33 Vätterbygden, 38 Östra Småland, 40 Västbo-Östbo, 41 Kalmarsund, 43 Kronoberg

Centrala ombudsmäns placering

IF Metall är en organisation i förändring. En av dagens och framtidens utmaningar är hur vi ska tillvarata den spetskompetens som finns i avdelningarna för att få ett mer effektivt och jämställt IF Metall.

Det skulle bli kostnadseffektivare och dessutom skulle ombudsmännens familjesituation slippa uppsplitande förändringar, jämfört med dagens situation då ombudsmännen är tvingade att flytta till Stockholm eller ha dubbelt boende för att kunna få anställning på förbundskontoret.

Såsom arbetet är organiserat i dag går förbundet miste om viktig kompetens och kunskap i det vardagliga arbetet. Med dagens teknik finns inga hinder för kontakt och konsultation mellan avdelningarna och förbundskontoret. IF Metalls framtid bygger på att samtliga inom förbundet ligger i framkant för den högsta medlemsnyttan och när det gäller att nyttja nya medier, nya kanaler och ny teknik.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att snarast införa möjligheten för centralt anställda att kunna utgå från sin hemregion.

Utlåtande, motion B93

Det finns med dagens teknik goda förutsättningar att utföra visst arbete från annan ort. Det går dock inte att bortse från värdet av att kunna samla vissa funktioner centralt, bland annat utifrån att arbetet är mer av övergripande karaktär. Förbundskontoret består av många olika funktioner/yrkeskategorier, en del av ren administrativ karaktär och andra av operativ karaktär. Vissa av dessa funktioner kräver samlad fysisk närvaro.

Vissa kompetenser kan med dagens ordning vara problematiska att hitta. Detta var också en av utmaningarna som förstudien om förbundets första tio år pekade på. Förbundsstyrelsen anser att det finns skäl att, för vissa funktioner, utreda hur förbundet organiseras bäst framgent. Att snarast införa möjligheten för alla centralt anställda att utgå från sin hemregion, utan att göra en utredning för att bedöma vilka konsekvenser detta får, skulle dock motverka sitt syfte.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B94

Avdelning 15 Stockholms län

Starkare avdelningsorganisationer

En överlevnadsfråga för vår organisation är hur vi ska kunna möta upp vårt behov av nyrekryteringar. I dagsläget arbetar vi defensivt. I varje unikt fall där en ombudsman försvinner har vi en oerhört lång process innan vi hittar en ersättare. Det system vi har i dag belastar kvarvarande ombudsmän extra hårt i alldeles för långa perioder.

Ombudsmannarollen är under ständig utveckling och arbetsområdena är stora och föränderliga. Att lära sig grunderna i rollen som ombudsman tar flera år, även om personen har erfarenhet inom organisationen sedan tidigare. En ombudsman ska bland annat arbeta med förhandlingar, avtalsteckning, medlemsvärvning, försäkringsfrågor, arbetsmiljö- och rehabiliteringsärenden. Dessutom ska ombudsmannen leda projekt och arbetsgrupper, sköta administration och internt fackligt arbete, vara kassör samt ansvara för personal, handledarutbildningar m.m. Listan kan göras lång och varje punkt innebär stort eget ansvar gällande kompetens och engagemang. Begreppet ”en fullärd, självgående ombudsman” är fritt för tolkningar, men rollen är inte uppbyggd för, eller ens tänkt, att kunna uppnå det.

För att möta upp vår framtids utmaningar i form av ökad rörlighet i kåren, måste vi satsa på framtiden genom att gå i framkant gällande att anställa fler ombudsmän ute på avdelningarna. Vi måste satsa på framtiden för att möta upp exempelvis ökat medlemsantal, sjukskrivningar, föräldraledigheter samt kompetensutbyte mellan avdelningar och förbund. Vi har inte längre en inlåsnings effekt i vårt pensionssystem. I dag får vi i stället en inlåsnings effekt genom en anorektiskt bemannad organisation som medför att en del avvaktar med föräldraskap, en del satsar inte på egen kompetensutveckling, sjuknärvaron är hög. En hel del står tillbaka på olika sätt, eftersom frånvaro skulle påverka arbetskamraternas brevid, som då får ökad arbetsbelastning.

Genom att skapa samarbetsorganisationer mellan avdelningarna, likt a-kassans system, kan vi stötta grannavdelningar vid långtidssjukfrånvaro, föräldraledighet, eller om någon slutar med kort varsel. Med en sådan modell går det även att kompetensväxla och stötta varandra mellan avdelningarna med specifika insatser, till exempel att få ned antalet otecknade kollektivavtal.

Lärandet i arbetet är den viktigaste delen för att få kunskaper vid nyanställning. För att klara detta uppdrag krävs det tid och resurser från våra redan rutinerade ombudsmän. Vi behöver ta fram gemensamma introduktionsplaner som hjälpmedel för de ombudsmän som handleder samt förslag på arbetssätt så att våra nyanställda får bästa möjliga stöd i arbetet.

Inom IF Metall diskuterar vi hur vi ska öka antalet medlemmar och företag med avtal, men bygger inte organisationen efter den framtidsbilden. Vi fortsätter att krympa organisationen efter den så kallade verkligheten och hamnar i en ond spiral. Våra rekryteringsprocesser ska ta tid, det är viktigt att vi hittar rätt personal, men det får inte bli på bekostnad av hälsan hos den kvarvarande personalen.

Vi måste våga tro på och bygga vår organisation efter den verklighet vi strävar mot för att blir trovärdiga i vår vision och för att kunna flytta fram positionerna.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att ta fram en handlingsplan för hur organisationen snabbt ska kunna ersätta ombudsmän som avslutar sin tjänst, eller som har en lång frånvaro, med kort varsel

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

att utse en arbetsgrupp som tar fram ett förslag på samarbetsorganisationer gällande bemanning och kompetensväxling mellan lokalavdelningarna samt en arbetsmodell för hur detta ska fungera

att ta fram en introduktions- och handledarplan för nyanställda ombudsmän.

Utlåtande, motion B94

Att rekrytera en ombudsman tar av naturliga skäl tid, inte minst utifrån att en anställning för IF Metall i de flesta fall är ett långvarigt åtagande. Det är viktigt att den som i slutändan får jobbet är rätt person. När det inte är möjligt att förbereda en rekrytering på grund av att behovet uppkommit hastigt är det av stor vikt att vi har förtroendevalda som kan gå in och stötta upp. IF Metall satsar mycket resurser på utbildning av våra förtroendevalda. Satsningen sker på alla nivåer, under kongressperioden avses också att genomföra en högre utbildning för förtroendevalda. I dag har vi ett system där avdelningar dels kan arbeta med aspirantsanställda, dels med vikarier.

Förbundskontoret har i dag en organisation som kontinuerligt arbetar med frågor gällande bemanning och kompetensutveckling lokalt och centralt. Utöver detta förs samtal löpande med de fackliga organisationerna kring dessa frågor.

Förbundsstyrelsen har tagit beslut om en mer långsiktig plan för introduktion och kompetensutveckling av lokala och centrala ombudsmän. I den nya planen finns en tydlig struktur och tidsplanering för kompetensutveckling. Första året som ny ombudsman kommer de flesta att genomgå en kortare introduktion, påbörja en LO-ombudsmannautbildning och göra en praktik på förbundskontoret, eller på en avdelning, beroende på om personen har anställts som lokal eller central ombudsman. Det finns även möjlighet att få en mentor.

Efter det första året kommer det att genomföras olika former av funktionsutbildningar. Individuella handlingsplaner ska tas fram mellan den enskilde och dennes ledningsperson/närmaste chef. Planen är att funktionsutbildningarna ska vara avklarade inom 3–5 år.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen att besluta att anse motionen beaktad.

Motion B95

Avdelning 22 Sörmland

Expeditionstider

Förbundets avdelningar är stora, både geografiskt och i antal medlemmar. Avdelning 22 Sörmland är stor geografiskt och därför ser våra medlemmar otroligt positivt på att expeditionsorterna är flera. Mot denna bakgrund, har vi medvetet valt att hålla öppet på flera platser, i stället för hela dagar.

Det är mycket olyckligt om förbundet tycker att våra expeditioner har fel öppettider. Vi uppmanar till att låta avdelningarna få bestämma över sina expeditionstider och antal expeditioner, utifrån medlemsbehovet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att låta avdelningarna ansvara över sina val av antal expeditioner

att låta avdelningarna ansvara över sina val av öppettider.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Utlåtande, motion B95

Levande–Öppen–Nära var devisen på en tidigare kongress. Att IF Metall uppfattas som ett förbund och att medlemmarna kan förvänta sig likartad service var de än befinner sig i landet är viktigt. IF Metall har precis som sina föregångsförbund valt att organisera förbundet i tre led: förbund, avdelning och klubb. IF Metall har också valt att varje avdelning är en juridisk person med ett eget organisationsnummer. Att vara en juridisk person med eget organisationsnummer och samtidigt ingå i ett förbund är ibland en organisatorisk utmaning. Kongressen beslutar om handlingslinjer, stadgar osv. Besluten gäller för hela förbundet, vilket genom historien har visat sig vara en styrka.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B96

Avdelning 15 Stockholms län

Konfliktersättning under semester

Förbundet varslade om konflikt på Tvättavtalets område under sommaren 2016. Ett antal företag valdes ut där medlemmarna skulle strejka för att få igenom våra krav. Dessbättre blev det aldrig någon strejk, eftersom ett nytt kollektivavtal träffades innan varseltiden gick ut.

Dock fick vi tillfälle att ställa vår konfliktorganisation på prov eftersom vi var väldigt nära en strejk. Varslet inträffade dessutom under en period då flertalet av våra förtroendevalda hade semester.

Vi saknar regler för hur vi ska ersätta våra förtroendevalda som måste kallas in som strejkvakter mitt under pågående semester. Förbundet skickade ut riktlinjer för hur anställd personal ska ersättas om de behövde avbryta sin semester, men förtroendevalda som har lön från sin arbetsgivare ska enligt nuvarande regler inte ersättas. Förbundet har även olika regler för ersättning beroende på anställningsform.

Oavsett titel, eller anställning bör alla behandlas på samma sätt vid inkallande till tjänstgöring under pågående semester eller annan beviljad ledighet (till exempel arbetstidsförkortning). Det är ingen som har arbetsplikt under sin semester om det inte föreligger särskilda skäl, vilket en konflikt självklart är. Det är en lika stor uppoffring för alla som blir inkallade under sin semester, oavsett titel, och vi bör därför ha ett gemensamt ersättningsystem för alla som kallas in.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att ta fram ett gemensamt regelverk för hur alla anställda och förtroendevalda ska ersättas om de kallas in till strejktjänstgöring under pågående semester eller annan beviljad ledighet.

Utlåtande, motion B96

Förbundsstyrelsen ser problematiken och förstår att konflikt under semesterperioder kan skapa problem för de förtroendevalda. En viktig princip för förbundet är dock att det fackliga uppdraget är ideellt. Ett förtroendeuppdrag kan inte likställas med ett arbete som ska avlönas. Det går därmed inte att ha ett gemensamt regelverk för förtroendevalda och anställda. Däremot ska en förtroendevald ersättas med de inkomstförluster som kan uppstå. Det som föreslås i motionen strider mot de principer som förbundsstyrelsen anser är viktiga att vidmakthålla.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Motion B97

Avdelning 22 Sörmland

Återinför den internationella enheten på förbundskontoret

Industrin har stått och står inför en utflyttning från Sverige på grund av billigare arbetskraft och skillnader i lagar och avtal i olika länder. Med anledning av detta tycker vi det är mycket olyckligt att förbundet har tagit bort den internationella enheten som jobbade med dessa frågor. Vi anser att den internationella enheten ska återinföras och att förbundet gör en satsning på denna enhet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att återinföra den internationella enheten på förbundskontoret och lägga mer resurser och kraft där.

Utlåtande, motion B97

De frågor som vi dagligen arbetar med inom förbundet har i allt större utsträckning fått ett internationellt perspektiv. Fler och fler, såväl förtroendevalda som anställda, berörs och behöver inkluderas och ges breddad kunskap och kompetens för att lösa sina vardagliga uppgifter. Under kongressperioden ändrades organisationen som ett led i att inkludera fler enheter i den internationella verksamheten och på så sätt bredda ansvaret för de internationella frågorna.

Beslut om förbundets inriktning i olika frågor och vilken inriktning verksamheten ska ha tas av kongressen. Däremot anser inte förbundsstyrelsen att kongressen ska besluta om hur förbundskontoret ska vara organiserat för att på bästa sätt genomföra verksamheten.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B98

Avdelning 36 Göteborg

Återinrätta en internationell enhet inom IF Metall

Storföretagen i Sverige ingår i dag nästan undantagslöst i globala koncerner eller strategiska samarbeten. Villkoren för deras verksamhet och deras underleverantörer bestäms i hög grad av vår omvärld. Samtidigt har globalisering och teknisk utveckling lett till större osäkerhet om efterfrågeutveckling och konkurrensbild. Företagens strategier att möta denna osäkerhet påverkar anställningstrygghet, inflytande, facklig samhörighet och det fackliga vardagsarbetet. IF Metalls utveckling är nära kopplad till industrins förändringar, vilket innebär snabbare strukturomvandling i form av tätare teknikskiften och varierande efterfrågan på företagens marknader. Internationaliseringen skärper trycket på företagen att vara flexibla och ökar betydelsen av kunskap och livslångt lärande, inte minst genom Industri 4.0.

Dessa förändringar märks i dag på varje arbetsplats där IF Metalls medlemmar finns. Förändringarna inom industrin innebär svåra utmaningar, men också möjligheter för arbetarna. IF Metalls förmåga att utveckla nya strategier och arbetssätt för att hantera olika problemställningar påverkar medlemmarnas förtroende för förbundet och våra möjligheter att tillsammans bygga en stark facklig organisation.

I en tid där behovet av internationellt fackligt arbete sällan varit större än nu inom svensk industri, beslutade förbundsstyrelsen under 2015 att avveckla vår internationella enhet med påföljd att vi som ett av få förbund i världen inte längre har en internationell enhet. Det är både ansvarslost och oansvarigt gentemot våra medlemmar, klubbar och avdelningar.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

En av förbundets intentioner med denna avveckling var att fler enheter, såsom organisationsenheten och förhandlingsenheten, delvis skulle dela på den avvecklade internationella enhetens tidigare ansvarsområden och på så sätt också ta ansvar för vissa av de internationella frågorna, vilket i och för sig är vällovligt. Men då dessa enheters huvuduppgift inte kommer att vara att syssla med internationella frågor i en bredare mening så finns en uppenbar risk att mycket hamnar mellan stolarna. Till detta kommer även en ökad oklarhet om vem man ska kontakta som är uppdaterad på just ”min” verkstadsklubbs internationella frågor. Kontinuitet är A och O för att inte riskera att frågorna avstannar. Med den tidigare internationella enheten fanns inga oklarheter om vem man skulle kommunicera med.

Inrättandet av en så kallad matrisgrupp gör att det blir ytterligare en komplexitet med flera inblandade i stället för som tidigare en sammanhållen internationell enhet med helhetsperspektiv och koordinationsansvar. IF Metall, mer än något annat svenskt fackförbund, måste självklart ha en internationell enhet med spetskompetens, tydligt fokus och sammanhållet ansvar liknande det som finns på våra övriga förbundsenheter. Förändringar kan ibland vara både nödvändiga och framsynta, men avvecklingen av den internationella enheten 2015 faller inte inom ramen för något av dessa kriterier.

För att på bästa sätt fortsätta att bevaka och upprätthålla våra medlemmars intresse när de allt oftare exponeras för globaliseringens effekter bör vi fortsätta att bygga på det vi har uppnått och självklart också fortsätta att utveckla det fackliga internationella arbetet!

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att skyndsamt återinrätta en internationell enhet på förbundskontoret

att utarbeta en framtidsinriktad verksamhetsplan för sådan internationell enhet där även övriga berörda enheter och nuvarande matrisgrupp kan ingå.

Utlåtande, motion B98

De frågor som vi dagligen arbetar med inom förbundet har i allt större utsträckning fått ett internationellt perspektiv. Fler och fler, såväl förtroendevalda som anställda, berörs och behöver inkluderas och ges breddad kunskap och kompetens för att lösa sina vardagliga uppgifter. Under kongressperioden ändrades organisationen som ett led i att inkludera fler enheter i den internationella verksamheten och på så sätt bredda ansvaret för de internationella frågorna.

Beslut om förbundets inriktning i olika frågor och vilken inriktning verksamheten ska ha tas av kongressen. Däremot anser inte förbundsstyrelsen att kongressen ska besluta om hur förbundskontoret ska vara organiserat för att på bästa sätt genomföra verksamheten.

Inom förbundet finns ett väl utvecklat system för verksamhetsplanering. På förbundskontoret planerar enheterna verksamhet utifrån sina ansvarsområden, men planering sker också tillsammans med andra enheter, eftersom verksamhetsansvaret många gånger är enhetsöverskridande.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Motion B99

Avdelning 46 Blekinge, 47 Östra Skåne, 48 MittSkåne, 49 Nordvästra Skåne, 51 Sydvästra Skåne

Facken inom industrin i framtiden

Vår organisation ger oss möjlighet att använda vår kollektiva styrka. En hög organisationsgrad gör att villkoren på arbetsmarknaden kan regleras med kollektivavtal. Det är oerhört viktigt med hög organisationsgrad över hela arbetsmarknaden för att inte fackför-eningsrörelsen och kollektivavtalsmodellen ska försvagas.

De senaste årens angrepp gällande försämringar på arbetsmarknaden från både Svenskt Näringsliv och politiska motståndare gör att vi måste stå än mer rustade i vår kamp att värna den svenska modellen.

Att stärka vår organisation är ett av de viktigaste uppdragen som vi har i dag. Det omfattar allt från att se till att vi har fler och bättre rustade förtroendevalda till en effektiv organisation som gör att vi aktivt arbetar med både avtalsteckning och rekrytering av nya medlemmar.

I de förändringar som sker inom LO bör vi redan nu se över den organisation som organiserar medlemmar inom industrin. IF Metall, Livs och GS har under åren med Facken inom industrin haft nära samarbete under avtalsförhandlingarna. Det är nu dags att ta nästa steg i att utveckla vår organisation och på detta sätt skapa mervärde i vår roll som facklig organisation.

IF Metalls avdelningar finns nu på 37 ställen i landet. GS har 15 avdelningar i landet och Livs har 5 regionkontor. Det finns många synergieffekter att vinna på att inleda ett arbete med antingen samgående eller gemensam administration.

Detta skulle skapa ett mervärde med lokalt närvarande fackliga förtroendevalda för samtliga förbund och skapar även förutsättningar för en ökad tillgänglighet och facklig närhet för våra medlemmar.

I de handlingslinjer vi beslutade om vid förra kongressen framgår att vi inom IF Metall är öppna för ett utökat samarbete och att vi även ser ett samgående med andra förbund inom industrin som önskvärt.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att inom kongressperioden utreda och eventuellt påbörja ett samgående med Livs och GS

att inom kongressperioden utreda och eventuellt påbörja ett samarbete på avdelningsnivå med Livs och GS.

Motion B100

Avdelning 19 Östra Värmland

Fackförbund i framtiden

Ett av problemen för fackförbund i framtiden kommer att vara slimmade arbetsplatser och färre medlemmar, där botemedlet oftast stavas geografiskt större avdelningar.

IF Metalls kännetecken är att finnas där medlemmarna finns och att ha stor lokal närvaro. Vi kan se att organisationsgraden är högre i mindre avdelningar, som har nära till medlemmarna.

Flera industriförbund brottas med problemet att ha stora avdelningar och långt till medlemmarna. För att avhjälpa detta anser vi att förbundet bör verka för en sammanslagning med andra industriförbund, detta för att hålla avdelningarna kvar vid sina medlems-nära perspektiv.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att under kongressperioden initiera och påbörja processen med att gå ihop med andra industriförbund.

Utlåtande, motionerna B99 och B100

Förbundsstyrelsen ansvarar för att ha ett långsiktigt perspektiv och ska därför i olika sammanhang ha dörren öppen för framtida förändringar. Vi lever i en föränderlig värld, vilket vi behöver förhålla oss till. I våra handlingslinjer framgår att förbundet ska samarbeta och samverka med andra förbund i olika frågor. Däremot är det inte bara vårt förbund som styr över en eventuell sammanslagingsprocess.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionerna beaktade.

Motion B101

Avdelning 47 Östra Skåne, 48 MittSkåne, 49 Nordvästra Skåne, 51 Sydvästra Skåne

Vision för IF Metall

En vision är en ”mental bild av en organisation; vad den gör och vart den är på väg”. Kort sagt, ett minne av framtiden.

De stora frågorna om vår framtid och utveckling begränsas inte till avtalsperioder eller kongressperioder. Vi har den uppfattningen, att inom IF Metall i dag diskuteras bara vad som ska hända fram till slutet på nästa avtalsperiod eller fram till nästa kongress.

För att vi ska kunna bedriva bättre verksamhet borde förbundet prata om ett längre tidsperspektiv. Vi tror att hela vår organisation skulle kunna hitta stöd och förståelse för nödvändiga förändringar om det långsiktiga visionsarbetet blir mer känt och bättre förankrat. Som medlemsutvecklingen fortlöper behöver förbundet ha en uppfattning om rätt organisation med medlemmen i centrum.

Vi lägger massor med tid på att arbeta fram nya riktlinjer vart tredje år, men vi borde ha riktlinjer som sträcker sig över 15–20 år och lägga tiden på att följa målpuppfyllelse mot de riktlinjer som vi är överens om. Vi ska använda kongressen till att få stöd i frågor som vi ska jobba med under tiden fram till nästa kongress. Det hade underlättat om vi var överens om den långa vägen, för då har vi lättare att slåss för kortsiktiga mål på våra kongresser.

Ibland är vi en organisation, men ofta är vi som 37. Långsiktigt borde vår förbundsstyrelse och vårt förbundsmöte föra talan som en organisation med långsiktiga riktlinjer att arbeta efter och som täcker alla våra områden. Det viktigaste är inte kronor och ören utan hur vi kan vara med och skapa en konkurrenskraftig industri i Sverige som samtliga parter är tillfreds med.

Vi diskuterar nytt löneavtal, men vi borde diskutera hur vi utvecklar den svenska modellen, för inte ska vi väl lämna över den till politikerna att ensamma bestämma över.

Vi diskuterar LO-samordning, som tydligen ingen vill ha. Vi borde diskutera vad vi vill ha i stället.

För inte så länge sedan kom LO-förbunden överens om gemensamma långsiktiga mål. Med långsiktiga mål avser LO-förbunden en period om tre kongressperioder, dvs. fram till 2028. Målen ska ses som en övergripande färdriktning för LO:s löne- och avtalspolitik i kommande avtalsrörelser. Under perioden fram till 2028 ska LO-förbunden verka för att de kollektivavtalade lägstalönerna för vuxna, som inte är under utbildning, ska ligga på en nivå som motsvarar minst 75 procent av medellönen för arbetare. Vi kan bara konstatera att där har vi en bit kvar. LO-förbunden ska dessutom verka för att lägstalönerna i genomsnitt ökar procentuellt mer än medellönen för arbetare.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Hur jobbar vi i IF Metall med den här uppgörelsen i dag? Hur väl förankrad är den i förbundet? Om man vill, så ligger en del av grunden till en vision för IF Metall i den uppgörelsen.

Vårt sätt att kortsiktigt arbeta återspeglar sig även på den politiska arenan och gör det svårt att känna att vi arbetar framåt. Vi diskuterar mycket politik och lägger mycket tid på politiska åsikter och strömningar som vi inte vill ha i vårt samhälle. Vi torde få en bättre samsyn och förståelse för vår egen politiska agenda, om vi har en tydlig bild av vart vi vill. I dag kryper vi upp i partiets knä för att påverka, men vi borde ha en så tydlig dagordning att det blir ett ömsesidigt behov av varandra. Det vi behöver är att bli mer långsiktigt överens om den politiska agendan. Tyvärr känns det som att partiets behov av oss bara infinner sig lagom till att det är dags för valarbete i partiets namn.

Visionen ska vara vägledande för verksamheternas mål:

- Vart vi är på väg.
- Vilka mål vi har på sikt.
- Vilka aktiviteter vi ska genomföra för att nå våra mål.

Kort sagt, hur vi vill att det ska vara!

Vi föreslår kongressen besluta

att IF Metall ska ta fram en vision som sträcker sig över en längre period och inte bara handlingsplaner som sträcker sig över kongressperioderna.

Utlåtande, motion B101

Förbundsstyrelsen tar redan i dag fram såväl årliga verksamhetsplaneringar som långsiktiga visioner. Det är en förutsättning för ett framtidsinriktat förbund att ständigt vara med i framkant när det gäller utvecklingen av förbundet och samhället i stort.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen att anse motionen beaktad.

Motion B102

Medlem Adrian Avdullahu, Katarina Bosetti Kristoffersson, Markus Hallén, Linda Jansson avdelning 36 Göteborg

Arbetsbelastning

Kongressens beslut på 30 procent av det underrepresenterade könet har medfört att det kvantitativa jämställdhetsarbetet burit frukt, dock ser vi att det kvalitativa arbetet inte hänger med i samma takt. Känslan är att många av de förtroendevalda kvinnor som finns i organisationen får en alldeles för hög arbetsbelastning i och med målet på det kvantitativa jämställdhetsarbetet.

Att bara jobba med det kvantitativa målet och inte bygga på organisationen underifrån resulterar i att våra förtroendevalda kvinnor löper en högre risk att drabbas av utmattningssyndrom, eftersom arbetsfördelningen mellan könen riskerar att bli ojämn på grund av den stereotypa uppdragsfördelningen.

Som feministiskt fackförbund är det vårt ansvar att värna om alla våra förtroendevalda. Vi ser därför att en utredning genomförs för att redogöra om riktlinjer för antal förtroendeuppdrag bör införas för samtliga förtroendevalda. Förhoppningen, om riktlinjer nu är utfallet, är att vi då måste jobba ännu hårdare för att få återväxt ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Vi som organisation måste ändra på det strukturella sättet att tänka gällande jämställdhetsarbetet. Först då kan vi se en framtid där fler kvinnor kommer att vilja ta på sig förtroendeuppdrag.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att en utredning med ett jämställdhetsperspektiv genomförs kring den psykosociala arbetsmiljön för förtroendevalda inom IF Metall, för att eventuellt skapa riktlinjer för antal förtroendeuppdrag per förtroendevald

att återväxten ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv blir ett av de prioriterade områdena

att en redogörelse av resultatet rapporteras på nästa kongress.

Utlåtande, motion B102

Jämställdhet och bemötande är viktiga frågor för IF Metall. Avdelningens ansvar är att se till att de förtroendevalda har en god arbetsmiljö, där jämställdhet och mångfald är centrala delar. Likväl har den förtroendevalda rättigheter och skyldigheter att begränsa sina uppdrag.

Valberedningens funktion är att lägga förslag på kandidater som kan uppfylla uppdraget och att se till att förslagen är representativa för medlemskåren. Ett uppdrag har ett syfte. Det innebär att den valda ska utföra något. Har den förtroendevalda för många uppdrag där arbetsbelastningen blir för tung kommer både individen själv och organisationen att lida. Ansvaret hamnar i slutändan på avdelningsstyrelsen att se till att uppdragen fördelas jämnt mellan de förtroendevalda samt att stötta enskilda individer om uppdraget blir för tungt.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B103

Avdelning 7 Södra Norrland, 12 Uppland, 14 Värmland, 16 Mälardalen, 18 Örebro län

Centrala ungdomskommittén

Under kongressen 2014 fick den centrala ungdomskommittén förtroendet att fortsätta sitt arbete. Kommittén har fortsatt att utveckla den struktur och de arbetsätt som beslutades på föregående kongress. Detta har skett med en treårig plan där arbetet har varit fokuserat på organisering, politik och skolinformation. Verksamhetsplanen för dessa tre år beslutades av de ungdomsansvariga runt om i Sverige via motioner. Dessa motioner bearbetas och redovisas varje år på en central ungdomskonferens där alla ungdomsansvariga inom IF Metall har möjlighet att delta.

Det åligger även den centrala ledamoten att ha en regelbunden kontakt med de ungdomsansvariga på avdelningarna för att utveckla och stärka dem samt anordna regionskonferenser.

Den centrala ungdomskommittén arbetar även med att upprätta ett kontaktnät i Norden och internationellt, för att påverka ungas förutsättningar till arbete och för att deras rättigheter ska tillvaratas.

Under de tre senaste åren har ungdomsverksamheten växt sig starkare och blivit mer strukturerad och målinriktad. IF Metalls ungdomsverksamhet ligger i framkant och många av de andra LO-förbunden har tagit efter det arbete som har åstadkommit och bedriver nu sin verksamhet på liknande vis. Resultatet av arbetet inom ungdomsverksamheten har gjort att fler unga ansluter sig till IF Metall. En stark ungdomsverksamhet är därför nödvändig för att säkra återväxten i våra egna led.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att ge fortsatt stöd till den befintliga centrala ungdomskommittén

att verka för fortsatt utveckling av den centrala ungdomskommittén.

Motion B104

Avdelning 22 Sörmland

Centrala ungdomskommittén

Under kongressen 2014 fick centrala ungdomskommittén förtroendet att fortsätta sitt arbete. Kommittén har fortsatt att utveckla den struktur och de arbetsätt som beslutades på föregående kongress. Detta har skett med en treårig plan där arbetet har varit fokuserat på organisering, politik och skolinformation. Verksamhetsplanen för dessa tre år beslutades av de ungdomsansvariga runt om i Sverige via motioner. Dessa motioner bearbetas och redovisas varje år på en central ungdomskonferens där alla ungdomsansvariga inom IF Metall har möjlighet att delta.

Det åligger även den centrala ledamoten att ha en regelbunden kontakt med de ungdomsansvariga på avdelningarna för att utveckla och stärka dem samt anordna regionskonferenser.

Den centrala ungdomskommittén arbetar även med att upprätta ett kontaktnät i Norden och internationellt, för att påverka ungas förutsättningar till arbete och för att deras rättigheter tillvaratas.

Under de tre senaste åren har ungdomsverksamheten växt sig starkare och blivit mer strukturerad och målinriktad. IF Metalls ungdomsverksamhet ligger i framkant och många av de andra LO-förbunden har tagit efter det arbete som har åstadkommit och bedriver nu sin verksamhet på liknande vis. Resultatet av arbetet inom ungdomsverksamheten har gjort att fler unga ansluter sig till IF Metall. En stark ungdomsverksamhet är därför nödvändig för att säkra återväxten i våra egna led.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att ge fortsatt ekonomiskt stöd till den befintliga centrala ungdomskommittén

att verka för fortsatt utveckling av den centrala ungdomskommittén.

Utlåtande, motionerna B103 och B104

Förbundsstyrelsen är positiv till ungdomsverksamhet, som är en viktig del av förbundets återväxt. Det är viktigt att den centrala ungdomskommittén består av ungdomar som vid nomineringen är under 30 år. Principen att en ungdomskommitté ska bestå av ungdomar har gällt sedan bildandet av den första centrala ungdomskommittén. Detta innebär att majoriteten av ledamöterna i den befintliga centrala ungdomskommittén kommer att väljas om efter kongressen och det är därmed inte möjligt att fastställa att den befintliga centrala ungdomskommittén ska fortsätta att stödjas.

Det är i dag förbundsstyrelsens uppgift att skapa förutsättningar för att utveckla ungdomsverksamheten inom IF Metall. Verksamheten kommer alltid att utvecklas, men hur den ska utvecklas för att kunna möta framtidens utmaningar ska inte låsas.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå 1:a att-satserna och att anse 2:a att-satserna beaktade.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Motion B105

Avdelning 30 Bohuslän-Dal

Återväxt

I samband med krisen 2008–2009 tappade vi många av våra unga förtroendevalda. Detta medförde att delar av ungdomsverksamheten gick tillbaka flera steg och vi tappade en stor del av återväxten. Upplevelsen är att avdelningar i dag har svårt att få i gång fungerande ungdomsverksamheter, vilket äventyrar återväxten i organisationen.

Ett bra sätt att få i gång ungdomsverksamheten är att hitta nya vägar för att förbereda våra unga förtroendevalda och långsiktigt säkra återväxten. För att få erfarenhet räcker det inte med att läsa protokoll och studera styrelseteknik, utan de behöver vara med i verksamheten.

Vi föreslår kongressen besluta

att ledamot från ungdomskommittén ska adjungeras till avdelningsstyrelsen.

Motion B106

Avdelning 34 Borås

Återväxt

I samband med krisen 2008–2009 tappade vi många av våra unga förtroendevalda. Detta medförde att delar av ungdomsverksamheten gick tillbaka flera steg och vi tappade en stor del av återväxten inom förbundet. Upplevelsen är att avdelningar i dag har svårt att få i gång en väl fungerande ungdomsverksamhet, vilket äventyrar återväxten i organisationen.

Vi anser att i de fall vi lyckas bilda ungdomskommittéer i våra avdelningar, bör vi också lyfta in en ledamot från dessa i våra styrelser, i syfte att få en bredare kunskap om vår verksamhet och öka det fackliga engagemanget.

Vi föreslår kongressen besluta

att en ledamot från avdelningens ungdomskommitté ska adjungeras till avdelningsstyrelsen.

Utlåtande, motionerna B105 och B106

Förbundsstyrelsen delar andemeningen i motionerna, att det är önskvärt att alla avdelningar arbetar för att säkra återväxten. Däremot ska inte kongressen detaljstyra vilka uppdrag som ska ingå i en avdelningsstyrelse. Det finns heller inget hinder i dag för någon avdelning inom IF Metall att adjungera individer med specifika uppdrag till avdelningsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionerna.

Motion B107

Avdelning 4 Södra Västerbotten, 27 Östra Skaraborg, 28 Västra Skaraborg, 29 Norra Älvsborg, 30 Bohuslän-Dal, 36 Göteborg

Förtroendemannalagen (FML) inom bemanningsbranschen

Att arbeta för att fler anställda inom bemanningsföretag blir medlemmar i en facklig organisation var ett beslut som togs av LO-kongressen 2012. Det har också beslutats att verka för att öka antalet förtroendevalda inom bemanningsföretagen.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

I dag arbetar totalt cirka 120 000 människor inom bemanningsbranschen. Organisationsgraden är så låg som 18 procent! Väljer vi att titta på siffrorna för förtroendevalda inom branschen, är det enligt LO endast 90 förtroendevalda registrerade. Av dessa är 76 verksamma inom ett och samma förbund nämligen IF Metall.

En förutsättning för att organisera fler inom bemanningsbranschen är att ha aktiva och närvarande förtroendevalda. Inom denna bransch är det svårt att få förtroendevalda, eftersom tidigare förtroendevalda vittnar om att inhyrande kundföretag meddelar sitt ogillande eller ändrade behov om en facklig förtroendevald hos bemanningsföretaget ska ta ut facklig tid för sitt uppdrag. Om sedan bemanningsföretaget väljer att placera den förtroendevalde hos en annan kund, kanske till och med i en annan kommun, är risken stor att vederbörande ser sig om efter ett annat arbete. Bemanningsföretagen och FML måste skapa möjlighet för lokal facklig verksamhet.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag att verka för

att förtroendevalda inom bemanningsbranschen är ett lika naturligt inslag som inom andra branscher

att skrivningar införs i FML som stärker den förtroendevaldes ställning inom bemanningsbranschen.

Utlåtande, motion B107

Under 2016 genomfördes projektet Organisering och facklig representation i bemanningsbranschen, där de problem som finns belystes. Utifrån projektets slutsatser kommer en arbetsgrupp att tillsättas för att stödja avdelningarna med att organisera det fackliga arbetet i branschen och därmed få fler förtroendevalda. Inom ramen för projektet har arbetsrätten setts över och förbundsstyrelsen ser ingen anledning till ändringar utifrån att kunna organisera en bra facklig verksamhet inom branschen.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse 1:a attsatsen beaktad och att avslå 2:a attsatsen.

Motion B108

Avdelning 7 Södra Norrland

Aktiverande organisering

Den bristande kunskapen om fackföreningens historia skapar ett hinder för den fackliga framgången för de lokala avtalen, då medlemmarna i en förhandling inte används som kraft. Den enskilde medlemmen får i dag information på en anslagstavla, eller någon form av ytlig information, och är inte del av den lokala fackliga verksamheten.

Genom att använda sig av strategisk organisering har klubben på SMP Parts AB lyckats vända sin lokala klubbverksamhet från en förvaltande verksamhet, och för att använda medlemmarnas ord ”hemliga klubben”, till att i dag ha en hög organisationsgrad med medlemmar som står bakom klubbens verksamhet.

Vi anser att detta är vägen att gå för att skapa förståelse för att vi behöver få tillbaka den fackliga kampen och relevansen.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att driva frågan att använda sig av strategisk organisering för att återskapa den fackliga viljan samt relevansen till facket

att förbundet ska stödja projekt i alla avdelningar.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Utlåtande, motion B108

Ett led i att få medlemmar och förtroendevalda mer aktiva är att både medlemsutbildningen och förtroendevaldutbildningen Agera har gjorts om. Ett steg för att öka den faktiska aktiviteten ute på företagen är därför att ha en hög utbildningsgrad.

IF Metall har över tid haft olika åtgärder för att stödja avdelningars projekt, där det senaste var ”extraresurs för avdelningarnas organisationsarbete”. Förbundet kräver då att vissa kriterier är uppfyllda. Det finns dock inget i dag som hindrar att avdelningarna själva genomför och finansierar projekt.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse 1:a att-satsen beaktad och att avslå 2:a att-satsen.

Motion B109

Avdelning 15 Stockholms län

Förbundets hantering av bifallna motioner

När kongressen beslutar att bifalla en motion innebär detta att förbundet har att leva upp till motionen. Vissa av besluten efterlevs och följs upp under hela kongressperioden, som till exempel efter den senaste kongressen, där vi fastställde handlingslinjerna enligt vilka 100 procent av arbetsplatserna ska besökas, 85 procent organisationsgrad, minst 30 procent kvinnlig representation och 0 procent otecknade kollektivavtal ska uppnås.

Förbundsrepresentanter åkte landet runt under hela kongressperioden för att följa upp hur det går med avdelningarnas arbete att uppfylla dessa mål. Förbundet har även skapat datasystem där vi kan följa hur arbetet för att nå målen går. Det är väldigt bra att alla i organisationen kan se hur vi arbetar för att nå målen.

Det är granskningskommitténs uppgift att granska att besluten efterlevs och nu kommer granskningskommittén att försvinna. När revisorerna tar över uppgiften att granska beslutens efterlevnad, har vi ett tillfälle även här att skapa ett system där samtliga medlemmar kan följa detta arbete. Med dagens teknik kan man med små medel, till exempel via medlemsportalen, ge alla en fortlöpande information om hur arbetet med att följa fattade beslut går.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att under kommande kongressperiod arbeta fram ett nytt rapporteringssätt, där det redovisas hur arbetet med att uppfylla fattade kongressbeslut fortgår så att alla medlemmar kan följa arbetet.

Utlåtande, motion B109

Många av de beslut som fattas på kongressen är aktiviteter som kan pågå under hela kongressperioden och kan därför inte redovisas löpande. Förbundsstyrelsen gör en årlig uppföljning av arbetet med de beslut som fattats av kongressen. Denna uppföljning redovisas för granskningskommittén och revisorerna. Det är sedan kongressen som slutligen tar ställning till om besluten har genomförts och beslutar om ansvarsfrihet för förbundsstyrelsen för genomförd kongressperiod. Att utveckla ett nytt system i enlighet med motionen för att löpande rapportera arbetet som sedan redovisas på hemsidan skulle vara att frångå beslutsordningen.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Motion B110

Avdelning 7 Södra Norrland

Hantering av handlingar

När en avdelningsstyrelse tillskriver förbundsstyrelsen gällande viktiga frågor, till exempel organisatoriska, är det inte alltid som alla handlingar delges hela förbundsstyrelsen. Handlingarna stannar vid förbundsstyrelseberedningen, eller till och med tidigare och endast förslag till beslut i frågan går till förbundsstyrelsen. Varje ledamot ska inför beslut kunna ta egen ställning i frågan med ett komplett underlag.

Vi föreslår kongressen besluta

att alla handlingar som finns i ett ärende adresserat till förbundsstyrelsen ska delges i sin helhet till alla ledamöter.

Utlåtande, motion B110

Förbundsstyrelsen består av 13 arbetande ledamöter och 4 kongressvalda ledamöter. De har att utgöra den yttersta ledningen mellan kongresserna. Till sitt förfogande har de ett förbunds kontor med cirka 130 anställda samt i förekommande fall avdelningarnas anställda och förtroendevalda. För att hantera detta i daglig drift har förbundsstyrelsen utarbetat ett antal arbetsordningar.

Att samtliga handlingar som har adresserats till förbundsstyrelsen ska delges varje enskild ledamot som det föreskrivs i motionen, vore att ålägga respektive ledamot en orimlig arbetsbelastning. Förbundsstyrelsens ledamöter ska alltid tillhandahållas tillräckliga underlag i beslutsfrågor och har naturligtvis alltid rätt att se adekvata handlingar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B111

Avdelning 22 Sörmland

Förbundsstyrelsen på turné

Vi pratar mycket i vårt förbund om organisering och att synas ute bland medlemmarna. Vi tycker att förbundsstyrelsen borde försöka att förlägga sina styrelsemöten ute i verksamheten, för att komma närmare medlemmarna och se våra medlemmars arbetsplatser.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att förlägga ett antal av sina styrelsemöten ute på klubbar och företag för att träffa medlemmar och se verksamheten ute i landet.

Utlåtande, motion B111

Förbundsstyrelsen delar i sak uppfattningen, eftersom det naturligtvis är av vikt att förbundsstyrelsen alltid befinner sig nära och fast förankrad i förhållande till medlemmarna. Förbundsstyrelsens arbetande ledamöter är aktiva på IF Metallträffar och andra utåtriktade aktiviteter. Vidare befinner de sig till vardags i en miljö nära medlemmarna. I de flesta fall har de arbetande ledamöterna en vardagssituation med fackligt arbete, både på företaget och på avdelningsnivå. Förbundets ledning förlägger mycket tid på utåtriktade aktiviteter och på arbetsplatsbesök.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Motion B112

Avdelning 2 Norrbotten, 4 Södra Västerbotten, 7 Södra Norrland

Kampanjer för att öka medlemsantalet

Många klubbar har svårt att värva nya medlemmar till IF Metall.

Förbundet måste bli mer aktivt när det gäller att värva nya medlemmar. Unionen har med stor framgång använt sig av olika kampanjer; avgiftsreducering för nya medlemmar, välkomstpremier, fler arbetsplatsbesök, bra informationsmaterial för förtroendevalda vid värvning av nya medlemmar, uppsökeri, skolinformation – ja, listan på åtgärder kan göras lång.

Vi ser att vi inte når målet på ökad anslutningsgrad och vi måste bli bättre på att värva nya medlemmar till IF Metall. Något måste göras nu! Ett av förbundets viktigaste mål under kongressperioden är att öka organisationsgraden till 85 procent. Vi kan nu konstatera att vi har misslyckats totalt med detta viktiga mål.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att tillsätta en arbetsgrupp som får i uppdrag att snabbt ta fram förslag till åtgärder för att nå målet på 85 procents anslutningsgrad.

Utlåtande, motion B112

På förbundskontoret i dag finns organisationsenheten, vars syfte bland annat är att arbeta för en ökad organisationsgrad. Organisationsenheten arbetar kontinuerligt med aktiviteter lokalt och centralt för att höja organisationsgraden. Det viktigaste arbetet är dock det som sker ute på arbetsplatserna genom det lokala fotarbetet. Detta kan aldrig ersättas av en arbetsgrupp. Arbetet med organisering av medlemmar både kan och ska ske lokalt utifrån avdelningarnas förutsättningar.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.

Motion B113

Avdelning 15 Stockholms län

Förläggning av framtida kongresser

Kongressen 2014 ägde rum under samma veckodagar som kongressen 2017, dvs. fredag till måndag. Vi kunde under kongressen 2014 konstatera att våra kongressledamöter fick slita hårt under hela kongressen med väldigt långa och sena kongressdagar. Våra ledamöter kom till kongressen efter en veckas hårt slit i produktionen och fick sedan arbeta hårt hela kongressen. När kongressen avslutades fick de åka hem för att fortsätta i produktionen fram till veckans slut.

Vi är ett rikt fackförbund som har råd att se till att våra ombud får den vila de behöver för att både klara sina utmaningar på arbetsplatsen och för att få fritid med sina nära och kära. Enligt gällande arbetstidslagstiftning har man rätt till minst 36 timmars sammanhängande vila under en sjudagarsperiod. Om vi räknar kongressarbete som arbete, får våra ombud inte ens den utökade ledigheten om 72 timmar till veckoslutet efter kongressen. Under kongressen 2014 framkom från flertalet av ombuden önskemål om att framtida kongresser inte ska förläggas under helgdagar.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att förlägga framtida kongresser på vardagar och inte på helgdagar.

Dagordningens punkt 18 – Vår organisation

Utlåtande, motion B113

Vid planering av en kongress måste hänsyn tas till bland annat var kongressen ska förläggas, tidsåtgång och vilka tillgängliga lokaler som finns. Det skulle vara olyckligt om kongressen detaljstyrde planering av kommande kongresser eller andra stora konferenser.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att avslå motionen.

Motion B114

Avdelning 26 Östergötland, 32 Höglandet, 33 Vätterbygden, 40 Västbo-Östbo, 43 Kronoberg

Digital signering av RSO vid skyddsronder m.m.

Vid registrering av arbetsplatsbesök ska både regionala skyddsombud (RSO) och arbetsgivare underteckna rapporten och båda parterna får varsin kopia. Rapporten ska därefter arkiveras på avdelningsexpeditionen.

Om verktyget Fokus utvecklas med digital signatur, kan alla parter enkelt få en kopia per mejl i stället och därmed sparar vi både på miljön och tiden för administration.

Vi föreslår kongressen besluta ge förbundsstyrelsen i uppdrag

att utveckla verktyget Fokus med digital signatur.

Utlåtande, motion B114

Verktyget Fokus utvecklas kontinuerligt efter behov och önskemål som finns från avdelningar och förtroendevalda. En digital signering för protokoll är en av de förbättringar som, bland andra åtgärder, i dag finns med i planen för vidareutveckling av Fokus besök.

Förbundsstyrelsen föreslår mot denna bakgrund kongressen besluta att anse motionen beaktad.