

# DEMOKRATIUTREDNINGEN

Huvudrapport

Demokratiutredningen 2016-2018

## Innehållsförteckning

Demokratiutredning .....	2
Utgångspunkter .....	2
Förutsättningar för att lyckas.....	2
Uppdrag och ”En stärkt demokrati” .....	3
Demokratins förutsättningar.....	4
Sammanfattning och förslag.....	5
Styrning och ledning av Målareförbundet.....	6
Styrning .....	6
Ledning.....	6
Operativ struktur .....	7
Sammanfattning och förslag.....	8
Förbundsstyrelsen föreslår .....	8
Arbetsplatsorganisation .....	8
Medel.....	8
MB-organisation.....	9
Regionala fackliga förtroendemän (RFFM).....	10
5-timmarsmöten eller Facklig information på betald tid.....	10
Ledamöter i bolagsstyrelser .....	11
Skyddsombud .....	12
Regionala skyddsombud .....	12
Sammanfattning och förslag: .....	13
Förbundsstyrelsen föreslår att: .....	13
e-demokrati och digitalisering.....	13
Sammanfattning och förslag.....	16
Förbundsstyrelsen föreslår: .....	16
Deltagande i sektionernas årsmöten, avdelningarnas representantskap samt vakanser .....	16
Medlemmarna och direktinflytande .....	16
Sektionsverksamhet 2017.....	16
Sektionsverksamhet 2018.....	17
Sammanfattning och förslag.....	18
Förbundsstyrelsen föreslår: .....	18
Det fackliga uppdraget och det fackliga intresset .....	18
Sammanfattning och förslag.....	18
Förbundsstyrelsen föreslår: .....	18
Referenser.....	20
Bilaga 1. ....	22
Förbundsstyrelsens direktiv: .....	22

## Demokratiutredning

Demokrati har sin grund i att de som är medlemmar i en organisation eller medborgare i en stat får rösta på förslag eller på individer som ska styra organisationen/staten. För att demokratin ska kunna fungera måste man vara överens om en viss uppsättning regler för hur styrning och ledning av en organisation eller land ska se ut. I stadgar eller grundlagar läggs de övergripande frågorna fast och budget eller målplaner bestämmer de kortsiktiga målen. I Svenska Målareförbundets fall har kongress och förbundsmötet har just den funktionen att lägga fast styrning på kort och lång sikt. Valda ombud och anställd personal ska leda arbetet för att nå de mål som kommer till uttryck i förbundets styrdokument. För att det ska kunna fungera behövs också tillit till att det som föreslås görs av god vilja.

Kan Målareförbundet en gång för alla slå att vi är en demokratisk organisation och sedan luta sig tillbaka? Behöver varje generation definiera vad demokrati är? En utredning behöver inte lämna svar på allt, den kan också vara en start på något. Ideologi och demokrati är värderingar som ständigt måste diskuteras. Från demokratiutredningen väljer vi i detta avsnitt att först övergripande diskutera några demokratiska grundbegrepp för att sedan fokusera på Målareförbundet och dess demokratiska organisation.

”§ 1. Förbundet är en sammanslutning av alla målare samt bil och industrilackerare m.fl. anställda hos arbetsgivare som förbundet har att träffa avtal med. Förbundet har till uppgift att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden och inom näringslivet samt att därvid och i övrigt medverka till en socialistisk samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati, präglad av jämlikhet och jämställdhet.”

Texten ovan är ett utdrag hämtad från den s. k. portalparagrafen i förbundets stadgar. Den reglerar på ett övergripande sätt dels vad vi är för slags organisation, dels vad vi skall arbeta med, samt vilka grundläggande värderingar vi styrs av. Demokratiutredningen har inte till uppdrag att utreda eller att komma med förslag till ändringar i stadgarna, utan har snarare att utreda och lägga förslag på hur det ska gå till i praktiken att möta stadgarnas mål. Medvetenhet om och respekt för grundläggande värderingar är särskilt viktigt när demokratiutredningen lägger förslag på ändrade arbetssätt, som tex inom avsnittet e-demokrati.

## Utgångspunkter

### Förutsättningar för att lyckas

I denna utredning har vi fått möjlighet att utreda, skriva delrapporter och lägga förslag till förbundsstyrelsen och förbundsmötena 2016 och 2017 samt även att diskutera med många medlemmar och förtroendevalda. Vi har ägnat tid till att gå igenom tidigare förändringar av vår organisation. Demokratiutredningen lämnar nu över sin utredning utifrån det uppdrag vi fått av förbundsstyrelsen.

I demokratiutredningen beskrivs förslag till arbetssätt och resonerar kring styrning och ledning av organisationen. Vi är helt övertygade om att det kommer fram fler förslag på sådant som ni kommer tycka är viktigt. Vi ser fram emot de samtal och diskussioner som förhoppningsvis ska bli resultatet av denna rapport. Det enda vi med säkerhet kan säga är att omvärlden kommer att förändras. Vare sig vi vill det eller inte kommer Målareförbundet att behöva förhålla sig till detta.

Att inte fatta beslut är också ett beslut. I stället för att styra, leda och agera tvingas man då till att reagera på vad andra beslutat.

Förutsättningen för att Målareförbundet ska vara en framgångsrik organisation vilar på några viktiga fundament, som återfinns i våra värderingar och kommer till uttryck i vår historia och våra stadgar. Vi har 130 års arbete bakom oss. Vår organisation och dess företrädare under dessa år tagit viktiga och avgörande beslut. Vi vet att de gjort detta med framgång annars skulle Målareförbundet inte finnas kvar. Vilka är då förutsättningar för att en organisation ska vara framgångsrik? Det finns många modeller och teorier. Man behöver så klart inte hålla med om allt, men de kan ändå tjäna som ett underlag för diskussioner. Några finns med som referensmaterial i slutet av rapporten.

## Uppdrag och ”En stärkt demokrati”

Demokratiutredningen har fått att dels utreda ett antal konkreta områden vilka vi redogör i rapporten, men också att utreda det som går under rubriken en stärkt demokrati. För att kunna lägga förslag på en stärkt demokrati behöver först en analys göras om varför den ska stärkas och i så fall på vilket sätt!

Utgångspunkter för demokratiutredningen är det uppdrag som förbundsstyrelsen gav utredningen utifrån handlingsprogram och målplaner.

Utredningen har genomfört försöksverksamhet och hittat metoder för hur sektionernas årsmöten kan utvecklas både till form och innehåll samt hur demokratin kan bli mer knuten till arbetsplatsen.

Direktivet till Demokratiutredningen från förbundsstyrelsen dateras till oktober 2017 och utgår ifrån handlingsprogrammets kapitel ”En stärkt demokrati”. Demokratiutredningen har att göra en grundlig översyn, analysera samt komma med förslag på hur den demokratiska processen kan öka på alla nivåer. Det fundament som organisationen vilar på är dess medlemmar. Utifrån detta utgår denna utredning.

Om fundamentet är medlemmarna, så utgörs basen för organisationen av dels arbetsplatsorganisationen och dels sektionerna där medlemmarnas röst kommer till tals genom direktdemokrati. I alla andra led har förbundet representativ demokrati.

Det övergripande målet i handlingsprogrammets kapitel ”En stärkt demokrati” är att det ska finnas en förtroendevärd per tionde medlem. I handlingsprogrammet 2015-2020 ges demokratiutredningen uppdraget att belysa:

- I vilken utsträckning arbetsplatsmötena kan utgöra basen för den demokratiska organisationen.
- Hur sektionernas årsmöten skulle kunna utvecklas.
- Hur kan demokratin bli mer knuten till arbetsplatsen.
- Hur fler FFM genom studieverksamhet kan bli motiverade att bli aktiva i sektionen.
- Hur hitta nya demokratiska mötes forum för medlemmarna.

Förutsättningen för att Målareförbundet ska bestå är att organisationen kan leverera. ”Lyhörddhet” och ”förändringförmåga” är här av avgörande betydelse. Målareförbundets förutsättningar har under de senaste åren förändrats, såväl gällande finansieringen av

facklig verksamhet, som genom övergången till att en bli en organisation under en huvudman.

Förändringarna innebär att samverkan och lokalt fackligt arbete får en större betydelse. Medlemmarnas engagemang och inflytande behöver öka. Ny teknik och plattformar skapar möjligheter både för förtroendevalda och medlemmarna att vara med och styra organisationen. Den distans som kan upplevas mellan organisationen och medlemmen kan minskas eller till och med försvinna. Rätt hanterad kan tekniken öka demokratin och medlemmarnas engagemang oavsett tid och plats.

Förbundets demokratiska bas består av sektionerna där nomineringar sker till olika uppdrag på såväl avdelnings- som förbunds nivå. Utan förtroendevalda kommer Målareförbundet inte kunna leverera. Arbetsplatsorganisationen behöver stärkas så att fler MB/SO-ombud utses och delaktigheten i den demokratiska organisationen ökar. Från utredningens sida är vi övertygade om att den fackliga organisationen måste vara nära medlemmarna om de övergripande målen hög grad av organisering och av kollektivavtalstecknande ska kunna nås.

## Demokratis förutsättningar

Den senaste stora organisationsförändringen i Målareförbundet genomfördes efter kongressbeslut 1995. Målareförbundets avdelningar fastställdes till 10 stycken som tillsammans hade 71 sektioner. Varje sammanslagning av avdelningar och av sektioner har emellertid lett till att förbundet tappat förtroendevalda.

Förbundet har hela tiden eftersträvat att det lokala fackliga arbetet inte ska upplevas som svårt och byråkratiskt. Stadgarna är öppna för att bilda s.k. ortsklubbar som fungerar som en mötesplatser, där medlemmarna kan bygga sin verksamhet. Så har inte skett.

Tjugo år efter den senaste stora organisationsförändringen består förbundet av nio avdelningar som tillsammans har 50 sektioner. Stadgarna är utformade så att det demokratiska mandatet kommer från sektionen, ett geografisk begrepp där medlemmen kan utöva sitt medlemskap genom direkt demokrati, och som därför kan sägas utgöra förbundets demokratiska bas. I alla övriga organisationsled tillämpas representativ demokrati.

Att sektionerna har haft svårt att upprätthålla sin struktur innebär att det saknas förtroendevalda och aktiva medlemmar i önskvärd omfattning. I flera sektionsstyrelser finns vakanser vilket i sin tur leder till att verksamheten blir lidande. En krympande verksamhet leder till sämre förutsättningar att bedriva en verksamhet som attraherar medlemmar att bli aktiva i sektionens arbete och ingå i styrelsen. Även medlemmarnas intresset att delta i sektionens mötesverksamhet har minskat. I många fall deltar bara styrelsen själva, och ibland inte ens samtliga styrelsemedlemmar.

Om Målareförbundet vill ha kvar relevans och tydlig koppling till medlemmarna krävs att organisationen lyhört följer med i denna utveckling. En demokratisk organisation vilar på engagemang från medlemmarna. Utredningen föreslår nya forum där medlemmar kan uttrycka sina åsikter och som möjliggör en ökad demokratisk närvaro.

Målareförbundets är organiserat utifrån den struktur företagen har och hur de organiserar sin verksamhet. Måleriföretagen är fristående hantverksföretag. Lackeringsföretagens struktur är liknande, men när det gäller industriell målning finns vissa avvikelser. Även om det finns

stora företag så organiseras dessa som små företag på de orter där de är verksamma. Det finns och har alltid funnits svårigheter att organisera verksamheten på företagsnivå eller på arbetsplatser då strukturen på arbetsmarknaden ser ut som den gör. Demokratiutredningen kan inte se att några stora förändringar i hur företagen organiserar sin verksamhet kommer att ske, varför vi i våra förslag även fortsättningsvis utgår ifrån den rådande ordningen. Det begrepp vi tillför är ”operativ struktur”. Operativ struktur är inte nytt begrepp men är ett sätt att försöka knyta ihop de båda delarna till en mer effektiv organisation.

En väl fungerande demokrati kräver utbildning. Detta är och har alltid varit viktigt i Målareförbundet. Utbildningsvolymerna har dock minskat kraftigt i Målareförbundet sedan början av 1990-talet. I Målareförbundet är studieorganisationen lokalt och centralt nyckeln till vår demokrati. Det räcker inte med att vi pratar demokrati på våra utbildningar. Förbunds-, avdelnings- och sektionstyrelserna behöver också utbildas och fortbildas för att nå målet en stärkt demokrati.

I demokratiutredningen har vi utrett om MB- och skyddsombud som ska ges ett större ansvar för sektionens verksamhet. Idag utser avdelningen MB-ombud och skyddsombud (§ 23:2). Avdelningen har här ett viktigt uppdrag att underlätta för att ombudens deltagande i den demokratiska organisationen ska bli en naturlig del av uppdraget.

Demokratiutredningens slutsats är att den demokratiska och operativa struktur som redogörs för nedan är den som är bäst lämpad att lösa de uppgifter som fastställs i stadgarna. Stora möjligheter ligger i att engagera medlemmarna i det fackliga arbetet genom de förslag som läggs nedan.

### **Sammanfattning och förslag**

Om Målareförbundet ska bli mer lättillgängligt och enklare att engagera sig i, ska det vara naturligt och enkelt att komma på medlemsmöten och fackliga informationsmöten. Delar av arbetssätten kan med bl.a. ny teknik förändras. Det får inte vara så att medlemmarna får känslan av att det fackliga arbetet bara handlar om namndiskussioner eller personval. För att det ska fungera behöver varje demokratiskt organ utifrån denna rapport analysera och förändra innehållet och formen på sina möten om behov finns.

Ett minimum av demokrati är alla avdelningar säkerställer att det åtminstone genomförs nomineringar och val av representantskapsledamöter i varje sektion.

Som ett led i att öka demokratin ska digitaliseringen fortgå, det ska vara naturligt att också via ny teknik kunna göra sin röst hörd.

#### **Förbundsstyrelsen föreslår:**

Att förbundsstyrelsen under kongressperioden ges i uppdrag att säkerställa att alla medlemmar som minimum ska kunna nominera till val av representantskapsledamot (för att kunna rösta krävs att minst en är nominerad) efter principen ”en medlem en röst”.

Att förbundsstyrelsen under kongressperioden ges i uppdrag att utreda möjligheten för att medlemmar på sikt ska ges möjligheten att påverka från arbetsplatsen med användandet av e-demokrati

## Styrning och ledning av Målareförbundet

Det sätt varpå Målareförbundet styrs och leds är konkreta resultat av demokrati. Det som till slut avgör om en organisation är demokratisk är hur den klarar att hantera de verktyg och principer som kännetecknar en demokrati. I demokratiavsnittet berördes övergripande frågor och principen ”en medlem en röst” I avsnittet Styrning och ledning har demokratiutredningen gått igenom den modell som finns och analyserat dess tillämpning.

Den demokratiska modell som Målareförbundet har valt att verka inom som har en lång historisk tradition och anges i portalparagrafen § 1 i stadgarna. I stadgarna har ansvarsrollerna fördelats mellan funktioner för styrning, ledning och kontroll. För att säkerställa att organisationen är demokratisk behöver verksamheten granskas och utvärderas. Genom beslut om ansvarsfrihet får styrelsen bekräftelse på att verksamheten bedrivs i enlighet med styrdokumentet. Demokratiutredningen kan konstatera att det finns en stor förbättringspotential.

Målareförbundet styrs genom att medlemmarna väljer de som ska representera dem i den demokratiska organisationen. Detta görs genom direkta val av representantskapsledamöter i sektionerna. All makt utgår således från medlemmarna. Nedan görs en kort genomgång av dels hur Målareförbundet styrs samt hur den dagliga ledningen har delegerats från de högsta beslutande organen. Ledningen för den dagliga verksamheten har i sin tur delegerat stora delar av verksamheten till den operativa organisationen.

### Styrning

All verksamhet som bedrivs i Målareförbundet ska ligga inom det område som anges i våra stadgar. För att prioritera utformas styrningsdokument som handlingsprogram, målplaner och verksamhetsplaner, vilka samtliga beslutas av den demokratiska organisationen. Det är genom dessa beslut som förtroendevalda på olika nivåer i Målareförbundet vet vilken färdriktning organisation skall ta. Förbundet operativa struktur har genom dessa beslut att förhålla sig till hur dessa uppgifter på bästa sätt kan genomföras.

Den demokratiska organisationen utgörs av kongresser/förbundsmöten, avdelningarnas representantskap samt sektionsmöten. Dessa ska fatta beslut om de övergripande målen och prioriteringarna.

### Revisorer

Revisorerna har, utöver den ekonomiska verksamheten, granska den ledande organisationens arbete. Revisorerna ska yttra sig om att verksamheten förvaltas enligt de beslut som fattats av de styrande organen.

### Ledning

I stadgarna regleras hur organisationen ska ledas. Ingen nivå kan avvika från det utan att begå brott mot stadgarna.

### Förbundets ledning

Förbundsstyrelsen har i stadgarna uttryckliga instruktioner på vad som ska göras. Förbundsstyrelsen har bl.a. att fastställa förbundets verksamhetsplan och budget. Arbetsutskottet har till uppgift att leda organisationen utifrån den arbetsordning som förbundsstyrelsen fastställt.

## **Avdelningens ledning**

Avdelningsstyrelsens arbetsuppgifter och hur den ska styras regleras i stadgarna. Ordföranden för avdelningen har att tillse att fattade beslut verkställs. Verksamheten ska ledas av ordföranden i samråd med ombudsmännen. De ansvarar för verkställandet av fattade beslut.

Styrelsen är ansvarig inför representantskapet som är avdelningens högsta beslutande organ och som årligen ska granska att de beslutade arbetsuppgifterna är utförda. Ansvar kan inte delegeras.

Avdelningsstyrelsen ska inom sig utse ett arbetsutskott. Arbetsutskottet utgörs således bara av styrelseledamöter.

Ombudsmän har att i samarbete med avdelningens ordförande hantera avdelningens löpande verksamhet.. När det finns fler anställda ombudsmän kan en försteombudsman utses. Dennes arbetsuppgifter framgår av befattningsbeskrivningen.

Avdelningsstyrelsen har att upprätthålla och bilda sektioner, ortsklubbar och verkstadsklubbar. De ska utse MB-ombud, MB-grupper och kontaktombud samt skyddsombud. Samtliga dessa funktioner ingår tillsammans med ombudsmännen i det vi kallar den operativa strukturen nedan.

## **Sektioner**

Sektionen har ett antal arbetsuppgifter, vilka framgår av stadgarna. Ur demokratiutredningens perspektiv är en av de viktigaste uppgifterna att välja representantskapsledamöter.

## **Ortsklubbar**

För det fall det finns ortsklubbar så är de inte en del av ledningsstrukturen i Målareförbundet. Ortsklubbarna har en utföranderoll utifrån de beslut som sektionen tagit beslut om.

## **Verkstadsklubbar**

Verkstadsklubbarna är inte en del i ledningsstrukturen. Där sådana finns ska de utföra arbetsuppgifter som fastställts i stadgarna. Förutsättningen för bildandet är att medlemmarna i verkstadsklubben gör det i samverkan med avdelning och sektion.

## **Operativ struktur**

Den operativa strukturen leds i huvudsak av ombudsmän som av avdelningsstyrelserna fått sina arbetsuppgifter preciserade genom befattningsbeskrivningar/tjänstebeskrivningar. Dessa dokument är viktiga då de avgör vilken befogenhet som ombudsmannen har. När det gäller den mer övergripande verksamheten i avdelningen sker den oftast i ett arbetsutskott eller tillsammans med avdelningens ordförande. I dessa instruktioner skiljs ut vad som ska hanteras dagligen enligt de övergripande beslut som tagits rörande styrning och ledning.

Ombudsmännen har ett stort ansvar, då de dessutom har en beredande funktion åt den demokratiska organisationen. Vår uppfattning är att strukturen och instruktionen behöver förtydligas. Verktygen för arbetet är befattningsbeskrivningarna. I den operativa strukturen finns också arbetsplatsorganisationen.

För en väl fungerande organisation och som stöd till det operativa arbetet finns administrativa resurser. Administratörer var förr fler och var mer involverade i det fackliga arbetet och i många fall en resurs som löste frågor åt medlemmarna.



För att den demokratiska organisationen och arbetsplatsorganisationen ska kunna fungera behövs en sammanhållen och professionell administrativ organisation. Detta ska inte förväxlas med den roll som tidigare fanns på avdelningarna kring ekonomi, bokföring m.m.

### **Sammanfattning och förslag**

Den nuvarande strukturen för arbetsplatsorganisationen och den styrande demokratiska strukturen är väl fungerande, och svarar mot förbundets behov.

Om arbetsplatsorganisationen och sektionerna ska effektiviseras behöver sektionensstrukturen ses över och anpassas efter bl.a. hur företagsstrukturen ser ut. En stor del av sektionerna speglar arbetsmarknadsstrukturen men inte alla. Det behövs ytterligare analyser i respektive avdelning av sektionensstrukturen. Om tonvikten i framtiden ska utgöras av arbetsplatsorganisationen bör det vara logiskt att anställningen i så stor utsträckning som möjligt utgör grund för vilken sektionstillhörighet medlemmen har. Nuvarande stadgar medger att medlemmen själv kan välja att få tillhöra den sektionen där hen är anställd eller där hen har sin bostadsort, om dessa skiljer sig åt.

Att slå samman sektioner i syfte att få fungerande sektionsstyrelser har inte visat sig fungera. I ett demokratiskt perspektiv är det bättre att ha en sektion som bara uppfyller vissa basfunktioner än att den slås samman med annan sektion. Det finns undantag från detta, då medlemsunderlaget inom vissa sektioner är lågt. I utredningsarbetet har vi också kunnat se att medlemmarna inte är aktiva i sektioner där det geografiska avståndet blir för stort till möten och annan verksamhet.

### **Förbundsstyrelsen föreslår**

- Att förbundsstyrelsen under kongressperioden ges i uppdrag göra en översyn, och tillsammans med avdelningarna lägger förslag på en i förekommande fall ny sektionensstruktur
- Att förbundsstyrelsen under kongressperioden utreder hur den administrativa strukturen i det demokratiska arbetet kan utvecklas

## **Arbetsplatsorganisation**

### **Medel**

#### **Kollektivavtal**

I utredningsarbetet har vi kunnat se att det pågår spännande verksamhet i många sektioner där det har prövats olika modeller för att få fler medlemmar aktiva i den demokratiska verksamheten. Två viktiga delar av arbetsplatsorganisationen utgörs av 5-timmarsmötena och av de fackliga förtroendemännen. De delar av arbetsplatsorganisationen som regleras i kollektivtal beskrivs i egna avsnitt nedan.

#### **Lagar**

Medbestämmandelagen och Lagen om styrelserepresentation för de privatanställda syftar till att, genom medbestämmande och styrelserepresentation, ge de anställda insyn i och inflytande på företagets verksamhet. Även delar av skyddsorganisationens verksamhet syftar till att arbetsplatsorganisationen ska ges möjlighet till att tillvarata medlemmarnas intressen. Då vissa delar av detta regleras i lag beskrivs det i egna avsnitt nedan.

### **Arbetsplatsorganisation**

”Målareförbundet består av medlemmar som arbetar på lack och måleriföretag. För att medlemmarna ska få så mycket som möjligt för sin medlemsavgift behöver den fackliga arbetsplatsorganisationen stärkas så att fler MB/SO-ombud utses och delaktigheten i den demokratiska organisationen ökar.”

I arbetsplatsorganisationen ingår MB/SO/ samt i förekommande fall bolagsstyrelserepresentanter. I det geografiska området där dessa företag ingår, finns också de som har uppdrag på regional nivå, så som RSO och avdelningarnas regionala fackliga förtroendemän. 5-timmarsmötena är en viktig resurs för arbetsplatsorganisationen.

Demokratiutredningen fått uppdraget att lägga förslag på hur vi ska stärka arbetsplatsorganisationen och engagera fler medlemmar med bibehållen demokratisk organisation. Vårt förslag bygger på att öka delaktigheten i det fackliga arbetet, och förutsättningarna ligger i handlingsprogrammet.

Hur vi ska knyta ihop arbetsplatsorganisationen med den demokratiska organisationen? Delar av sektionsverksamheten måste rent operativt flyttas till MB/SO. I praktiken flyttas i många fall verksamheten från ombudsmännen på avdelningen ut till arbetsplatsorganisationen och inte från sektionen. Utredningen kan konstatera att få sektioner arbetar med de arbetsuppgifter de har enligt stadgarna. Sektionerna har idag svårt att upprätthålla strukturen, då det saknas förtroendevalda och aktiva medlemmar. Den försöksverksamhet som genomförts har visat att det går att engagera fler. Antalet sektioner som inte genomför årsmöten har minskat. Lösningen är inte färre sektioner om styrning och demokrati ska kunna fungera.

Sektionsstrukturen i Målareförbundet är spretig då den i vissa avdelningar fortfarande bygger på den tidigare strukturen den hade innan avdelningssammanslagningarna. I andra avdelningar har de gamla avdelningarna omvandlats till sektioner. Det behöver bildas fler sektioner och delar av arbetsuppgifterna behöver flyttas. Strukturen behöver ses över för att lösa de arbetsuppgifter som arbetsplatsorganisationen och sektionerna har. Den demokratiska organisationen behöver i större utsträckning anpassas till den arbetsmarknadsstruktur som finns i lack- och måleribranschen.

De ekonomiska resurser som finns till förfogande för det lokala fackliga arbetet samt arbetsplatsorganisationen är medlemsavgiften och förtroendemannamedel. Genom den kollektiva finansieringsmodellen av lokal facklig verksamhet har vi kunnat upprätthålla en lokal struktur lika för alla företag. När företagen ska betala för den fackliga verksamheten direkt måste den operativa strukturen göras om och arbetet riktas mot arbetsplatserna där de ekonomiska resurserna kommer att finnas

Utredningen utgår i likhet med handlingsprogram från att vi går från de kollektivavtalade branschanpassade lösningarna till den mer vanliga lösningen att fackliga förtroendemän ersätts direkt av arbetsgivarna.

## **MB-organisation**

Kärnan i arbetsplatsorganisationen bygger på överenskommelser som träffats med arbetsgivarorganisationerna på Lackavtalet och i Kollektivavtal för Måleriyrket, däribland rörande tillämpning av medbestämmandelagen samt överenskommelse om facklig information på betald tid enligt det mellan SAF, LO och PTK träffade utvecklingsavtalet.

När ledningen för avdelningarna utarbetar befattningsbeskrivningar för de förtroendevalda, hämtar dessa sitt innehåll i lag och avtal. Det bör tas fram gemensamma mallar för detta, då det genom befattningsbeskrivningen bestäms vilka befogenheter som en facklig förtroendeman har. En facklig förtroendeman kan ha färre arbetsuppgifter än vad som framgår av MB-överenskommelser men kan också ha fler. Vi har t. ex. fackliga förtroendemän i företagen som sköter utläggningsförhandlingar. Vi ser inte att det skiljer sig åt i någon väsentlig del för en väl fungerande arbetsplatsorganisation mellan lack- och måleriföretag.

Ledamot i MB-grupp eller kontaktombud utses bland de anställda vid företaget av lokal facklig organisation. Deras behörighet inskränks av kollektivavtalet men kan också ske genom lokal facklig organisation. När det utses förtroendevalda på alla nivåer bör ett så kallat kandidatkontrakt upprättas, som tydliggör vilka förväntningar som ställs på en facklig företrädare.

Kandidatkontrakt har två syften. Det första är att i takt med ökad digitalisering och direktdemokrati tydligt klargöra grunden för att vara förtroendevald. Det är inget nytt att förtroendevalda måste stå bakom stadgarna, men det innebär ett förtydligande, något som skall vara en del i den fackliga utbildningen. Det andra syftet är att klarlägga ansvar enligt GDPR, då fackliga förtroendevalda ska hantera känsliga personuppgifter, till vilket fackligt medlemskap hör.

I MB-gruppens och kontaktombuds arbetsuppgifter ingår även att biträda det lokala skyddsombudet i arbetet med minimering av de ergonomiska arbetsmiljöriskerna samt att delta vid samråd enligt 3 § i arbetsmiljöavtalet.

Den som utsetts till ledamot i MB-grupp eller som kontaktombud är facklig förtroendeman enligt förtroendemannalagen. Begreppet arbetsplats utgör härvid företags verksamhetsområde.

Den praktiska betydelsen av detta är att den verksamhet som de fackliga förtroendemännen gör i sitt eget företag ersätts med bibehållna lön och anställningsvillkor av företaget.

### **Regionala fackliga förtroendemän (RFFM)**

Att lokal facklig organisation utser på företaget är inget som hindrar arbetstagarorganisation att utse sådan ledamot till facklig förtroendeman för andra uppgifter enligt förtroendemannalagen. Regionala fackliga förtroendemän utgör en viktig resurs i arbetsplatsorganisationen och ska vara en resurs för avdelningarna och sektionerna i de företag som saknar egen lokal organisation. RFFM ersätt enligt förbundets uppdragsreglemente.

### **5-timmarsmöten eller Facklig information på betald tid**

I uppdraget till demokratiutredningen från förbundsstyrelsen ingår att lägga förslag på hur arbetsplatsmöten ska kunna utgöra basen för den demokratiska organisationen. Sedan införandet av fackliga möten på betald arbetstid har förbundet funderat på hur dessa möten kan användas t.ex. inför avtalsrörelser och vid rådslag. Att verksamheten är viktig och angelägen kommer bl.a. till uttryck i förbundets målplaner, som anger mått på förväntat deltagande.

Demokratiutredningen är medveten om att 5-timmarsmötena inte kan vara lösningen på allt. Utredningen konstaterar att flera avdelningar upplever ett minskande intresse för deltagande i

dessa möten, samt att arbetsgivarna i större utsträckning än tidigare försvårar genomförandet. Vidare noterar vi att planeringen och genomförandet av mötena ligger på avdelningarna och i många fall på ombudsmännen, utifrån en gemensam mall.

Den möjlighet som demokratiutredningen är att 5-timmarsmötena förändras och utvecklas utifrån de förutsättningar som finns. Nedan tas ett förslag till arbetssätt upp. Den gör på intet sätt gör anspråk på att vara en absolut modell, utan skall ses som ett försök att ge exempel på hur dessa möten kan göra medlemmen mer delaktig i förbundets demokratiska struktur. De exempel som framförs utgår från den långsiktiga strategin att dessa möten skall planeras och genomföras av förtroendevalda i arbetsplats organisationen som ersätts av arbetsgivarna.

Utgångspunkten är medlemmarnas rätt till att på betald tid, högst 5 timmar per år, delta i av lokal arbetstagarorganisation ordnade fackliga möten på arbetsplatsen. Dessa möten skall avse frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller som i övrigt har samband med den fackliga verksamheten i företaget.

I det framtida strategiska arbetet kan ett möte läggas på våren i februari-mars där de kommande utläggningsförhandlingarna diskuteras, vilket sannolikt skulle intressera ett flertal av medlemmarna på företaget.

På höstmötet kan det redogöras för löneutvecklingen i företaget/en i sektionen och avdelningen samt i riket. MB-ombuden, alternativt lokal facklig organisation, kan även på dessa möten informera om företagets/ens bokslut, delårsrapport och/eller budgetbehandling. En del av den fackliga verksamheten i företagen är att utse fackliga representanter, varför nomineringar till olika poster i sektionerna bör tas upp.

Sektionerna har att medverka i dessa möten enligt den ordning som avdelningen bestämt. Mötena bör därför när det är möjligt samordnas med sektionens möten. Mötena kan lämpligen ligga i slutet av dagen eller utanför ordinarie arbetstid. Huvudregeln är att mötet läggs utanför ordinarie arbetstid och att det utgår övertidsersättning. Vill arbetsgivaren undvika att betala övertidsersättning borde det vara möjligt att lägga mötet på slutet av dagen för att undvika störningar i produktionen.

Är det möjligt att samordna mötena på det sätt som beskrivs? Från utredningens sida inser vi att det kan uppstå flera logistiska problem då det innebär att alla medlemmar ska få information samtidigt och i anslutning till sektionens möten. Vi inser också att de som har uppdrag behöver utbildning för att klara uppdraget. Med nuvarande struktur kan man samordna en del av mötena men inte alla. Om Målareförbundet lyckas med att bygga en effektiv operativ organisation bedöms dock den framtida potentialen vara stor.

I samband med att lokal facklig organisation utser fackliga förtroendeman ska de erbjudas utbildning. Även denna bekostas av arbetsgivaren. Ledighet och ersättning till ledamot i MB-grupp eller kontaktombud regleras enligt förtroendemannalagen.

### **Ledamöter i bolagsstyrelser**

Förbundsstyrelsen tog i slutet av 2013 ett nytt beslut om att om det finns goda skäl att utse bolagsstyrelserrepresentation. Det finns ett antal större koncerner där det av strategiska skäl är viktigt att vi är representerade i bolagsstyrelsen. Styrelserepresenteranterna är en viktig strategiska resurs som ingår i arbetsplatsorganisationen. De som utses kommer vara en viktig

del av den lokala verksamheten och kommer att stärka upp ett antal förtroendevalda i sektionerna/avdelningarna.

Målaresförbundets förbundsstyrelse och avdelningar ska dels fatta beslut om i vilka företag det ska inrättas styrelserepresentation samt skriftligt meddela företagen detta.

Då de större företagen och koncernerna finns representerade i flera avdelningar fattar förbundsstyrelsen i samråd med avdelningarna beslut. Den avdelning där bolaget har sitt säte kommer formellt vara den som meddelar och utser.

Avdelningen kan vidare utse arbetstagarrepresentanterna i alla företag som under det senast räkenskapsåret har sysselsatt i genomsnitt minst 25 arbetstagare. De anställda har där rätt till två ledamöter i styrelsen (arbetstagarledamöter) och en suppleant för varje sådan ledamot.

Arbetstagarrepresentanterna bör utses bland de anställda vid företaget eller, i fråga om moderföretag, inom koncernen. Om avdelningen ej kan hitta lämpliga kandidater ska förslag läggas om annan lämplig person. (De begränsningar som finns är att arbetstagarrepresentanterna inte får delta i behandlingen av frågor som rör kollektivavtal eller stridsåtgärder eller av andra frågor där en facklig organisation på arbetsplatsen har ett väsentligt intresse som kan strida mot företagets.) Förbundsstyrelsen bör överväga en särskild ordning för hur representanterna ska utses då flera bolag verkar över avdelningsgränser.

### **Skyddsombud**

Även inom den lokala skyddsverksamheten finns förbättringsmöjligheter.. I många företag saknas skyddsombud, vilka ska vara den resurs som lyfter fram arbetsmiljöfrågorna. Dessa är också en del av den fackliga arbetsplatsorganisation. Vår uppfattning är att skyddsverksamheten har kommit att ligga lite vid sidan om den helhet som är arbetsplatsorganisationen. En av de möjligheter som finns är att stärka samverkan mellan SO och MB för att få en väl fungerande arbetsplatsorganisation.

Parterna är bl.a. överens om att samarbetet i företagen mellan arbetsgivaren och de anställda skall utvecklas och stärkas.

Skyddsombud ska utses bland de anställda i företaget av lokal facklig organisation. Där skyddsombud saknas representeras de anställda i stället av det regionala skyddsombudet. Dessa har rätt att verka inom hela företagets verksamhetsområde.

Demokratiutredningen har fokuserat på utbildning och samverkan mellan MB, SO och sektionerna, och konstaterar att det finns resurser. När utbildningarna genomförs bör samverkansavsnitten stärkas.

Skyddsombudet har rätt till den ledighet de behövs för uppdraget och rätt till bibehållen lön och andra anställningsförmåner.

### **Regionala skyddsombud**

Regionalt skyddsombud utses av avdelningen. Regionala skyddsombud begränsas dock inte till arbetsplatser och företag där det finns ett kollektivavtal. RSO utgör en viktig resurs i arbetsplatsorganisationen och bör kopplas till sektionens verksamhetsområde. För att kunna verka inom ett företag och dess arbetsplatser räcker det med att vi har medlem.

## Sammanfattning och förslag:

De förtroendevalda utgör en delvis outnyttjad resurs och det är i arbetsplatsorganisationen resurserna finns. Det är därför nödvändigt att satsa på den operativa strukturen och att rekrytera samt utbilda förtroendevalda. 2017 uppgick antalet företag som har fem (5) eller fler anställda uppgick till 944 stycken. Av dessa hade ca 633 (534 måleriföretag) avtal med Målareförbundet. 2017 redovisade 1417 unika måleriföretag att de hade anställda till Måleriportalen.

I arbetet med en utvecklad arbetsorganisation bör det vidare ses över hur och var det kan etableras verkstadsklubbar

Förtroendemannalagen får en större betydelse då de avtal som tidigare funnits om gemensam finansiering upphör. Det kommer behövas mer kunskap om förtroendemannalagen om arbetsplatsorganisation ska bli mer effektiv.

## Förbundsstyrelsen föreslår att:

Att förbundsstyrelsen under kongressperioden ges i uppdrag att tillse att RSOs uppdrag efter beslut av avdelningsstyrelse tydligt kopplas till den eller de sektioner som utgör verksamhetsområdet för denne

att förbundsstyrelsen under kongressperioden ges i uppdrag att utarbeta kandidatkontrakt samt anvisning av rutiner för dessa.

att förbundsstyrelsen under kongressperioden ges i uppdrag att tillsammans med berörda avdelningar fatta beslut om att utse bolagsstyrelseledamöter

att förbundsstyrelsen under kongressperioden får i uppdrag att anvisa utbildning för bolagsstyrelseledamöter (ska bekostas av bolagen).

## e-demokrati och digitalisering

I kapitlet om demokrati togs flera övergripande aspekter av demokrati upp. I detta kapitel fokuserar vi på e-demokratin eller digitaliseringens möjligheter i förhållande till hur vi arbetat historiskt. Delar av detta har prövats i försöksverksamhet. Vissa delar ska därför ses som idéer till en möjlig utveckling.

I handlingsprogrammet avsnitt "En stärkt demokrati" finns en blandning av mål, medel, förslag till utredningar och påståenden som alla syftar till att stärka demokratin. I handlingsprogrammet uttrycks det så här:

*Därför är det viktigt att Målareförbundet involverar fler medlemmar i den demokratiska organisationen, hittar nya forum där medlemmar kan uttrycka sina åsikter och möjliggör en ökad demokratisk närvaro.*

Att vi har många medlemmar vars geografiska placering hela tiden skiftar gör att vi har utmaningar när det gäller att utveckla en lokal arbetsplatsorganisation. I det ligger också att nå ut med information till medlemmarna samt att organisera nya medlemmar och värna om befintliga medlemmar. Därför bör Målareförbundet utveckla en mer flexibel organisation för att kunna nå ut till så många målare och lackerare som möjligt.

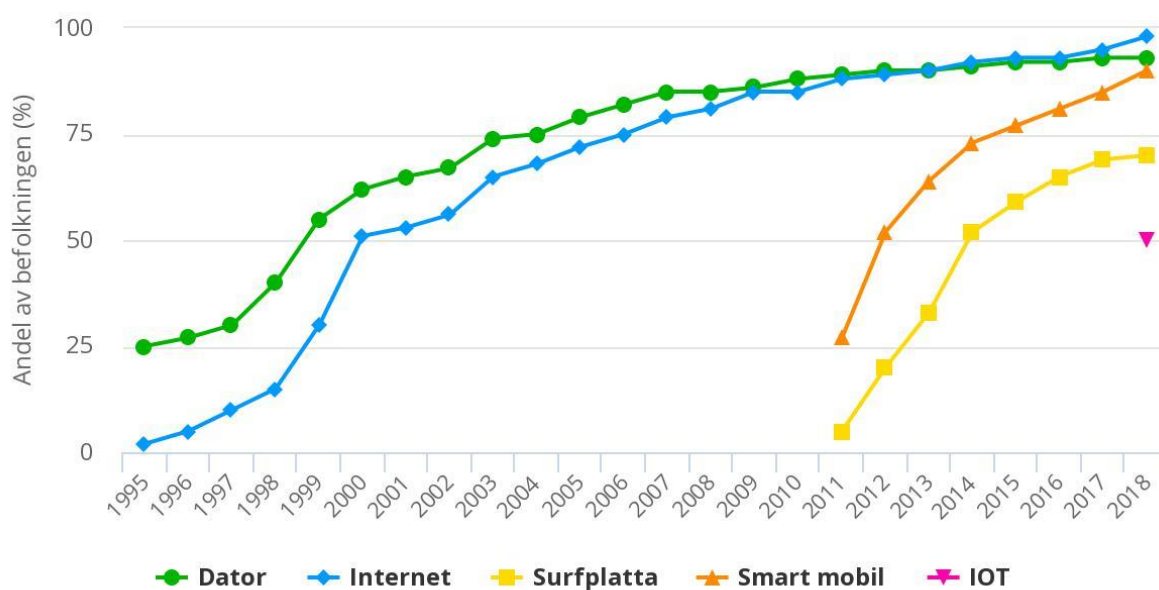
Den digitala infrastrukturen är idag så väl utbyggd att tekniken inte längre sätter några gränser för hur mycket vi kan involvera medlemmarna i det fackliga arbetet. E-demokrati får dock inte begränsas till att medlemmarna bara ges möjlighet till att nominera och rösta via de elektriska plattformar. Målareförbundets digitala strategi måste också handla om hur medlemmarna ska

ges möjlighet att bli en del av verksamheten. Vi har en verklighet där 98 % av befolkningen har datorer och tillgång till internet. 90% har en smart mobil.

Möjligheten finns att genom mobilen kunna rösta vid förtroendeuppdrag på arbetsplatsen eller till sektionen. Motionsskrivande, avtalsförslag, intern information inom sektionen eller förtroendevaldas egna företag är fantastiska möjligheter för medlemmarna oavsett tid och plats.

## Har tillgång till internet hemma

Diagram 1.1 Andel av befolkningen (12+ år) som har tillgång till dator, internet, surfplatta och någon uppkopplad sak (IoT) i hemmet, samt andel som har tillgång till en smartmobil, år 1995-2018.



www.svenskarnaochinternet.se CC0

E-demokrati eller digitalisering; namnet är inte det viktiga. Det handlar i grund och botten om att med hjälp av de tekniska hjälpmedel vi har till förfogande förbättra och öka möjligheten för medlemmarna att bli mer delaktiga i Målareförbundets verksamhet. Som en del i demokratiutredningens arbete har försöksval<sup>1</sup> genomförts där medlemmar i sektioner har kunnat nominera och rösta på representantskapsledamöter. Försöksverksamheten föll väl ut och förbundsmötet har därför beslutat att permanenta verksamheten samt utvidga antalet val som genomförs via digitala plattformar.

I uppdragsformuleringen till utredningen efterfrågas ”Hur hitta nya demokratiska mötesforum för medlemmarna”. Här handlar det om något helt nytt som vi inte har idag. I handlingsprogrammet 2015-2020 anges att detta kan ske på ett annat sätt än de vi använt historiskt för att låta medlemmarna komma till tals. En del av det har redan genomförts. Förbundet nu har en Facebooksida där medlemmar kan kommentera aktuella frågor eller skapa helt nya diskussioner.

Många möten genomförs idag på video eller i kombination med att man träffas i en lokal. Om Målareförbundet utvecklar befintliga system samt inför ytterligare digitala plattformar kan hela kedjan i ett möte hanteras digitalt eller webbaserat.

<sup>1</sup> Försöksverksamheten redovisas i rapporter till förbundsmötet 2017 och 2018.

Kommer då medlemmar att jubla och vara med på möten bara för att vi ändrar form och innehåll? Troligen leder det inte till några större revolutioner, men vi kan förbättra demokratin och skapa möjligheter för de som skulle kunna tänka sig att vara aktiva. Innehåll och form har betydelse för att medlemmar. Förtroendevalda ska tycka det är intressant.



### Digitaliseringsprojektet

En helhet behövs i den fortsatta digitaliseringen av Målaresförbundet. Det handlar som ex. om kopplingar mellan olika digitala verktyg som medlemssystemet, hemsidor, intranät, medlemssidor, omröstning och valverktyg m.m.

### Fullskaleval

Det har under utredningstiden kommit önskemål från några avdelningar om att genomföra alla val i sektionerna via plattformarna. Demokratiutredningen ser egentligen inga hinder för detta. Det ligger i linje med de målsättningar förbundsstyrelsen uttryckt i uppdragen till demokratiutredningen.

### Video

Förbundet har investerat i nytt konferenssystem som medlemmar eller förtroendevalda kan ansluta till via internet. För att systemen ska kunna användas fullt ut behöver ett antal rutiner utarbetas. Några av dessa är hur omröstningar ska ske, hur man begär ordet samt lägger förslag på mötet, liksom också manualer för ordföranden.

### 5 timmarsmöten

Under arbetsplatsorganisationen redogörs för hur sektionerna och avdelningarna kan arbeta med mötesverksamheten. Det har kommit förslag om att kunna genomföra eller tillåta deltagande via video på 5-timmars vilket är fullt möjligt. Det som behöver utvecklas är hur kontroll av vilka som deltar m.m.



## Sammanfattning och förslag

Digitaliseringen skapar förutsättningar och möjligheter att utveckla det demokratiska arbetet och medlemmarnas inflytande.

Då 5-timmarsmötena är kollektivavtalsreglerade behövs en särskild diskussion och beredning av förbundskontoret om dessa innan beslut tas.

### Förbundsstyrelsen föreslår:

Att förbundsstyrelsen under kongressperioden utarbetar ett digitaliseringsprojekt i syfte att bygga en plattform för e-demokrati

## Deltagande i sektionernas årsmöten, avdelningarnas representantskap samt vakanser

Om Målareförbundet ska kunna påstå att den är en demokratisk organisation och att demokrati är viktigt, så bör detta mätas och följas upp. Här är valdeltagandet i representantskapsvalen av betydelse men även hur vi klarar av att rekrytera förtroendevalda till sektionsstyrelserna och antalet vakanser i dessa.

Demokratiutredningen har 2017 och 2018 studerat hur deltagandet sett ut i sektionernas årsmöten och avdelningarnas representantskapsmöten. Demokratiutredningen har lämnat två delrapporter till förbundsstyrelsen och förbundsmöte. Demokratiutredningen har också medverkat på sektionensmöten för att diskutera sektionernas roll och funktion. Synpunkterna har inarbetats i slutsatserna och finns i underlagsmaterial till de olika rapporterna.

### Medlemmarna och direktinflytande

Skälet till att undersöka deltagandet på sektionernas årsmöten (samt vakanser i styrelserna) och på avdelningarnas representantskap är att dessa två möten samt de förtroendevalda tillsammans utgör grunden för den demokratiska organisationen. Det är där medlemmen har möjlighet att påverka beslut i sektion och avdelning. På sektionen utövas direkt demokrati i betydelsen *en medlem en röst*: Dock är det enbart de medlemmar som deltar på mötet som kan utöva denna rätt. Därför har det genomförts försöksverksamhet i att kunna nominera och rösta elektroniskt på representanter till avdelningarnas representantskapsmöten. På sektionernas årsmöten ska det också väljas styrelse via direktdemokrati. I alla andra val i Målareförbundets demokratiska organisation fattas beslut genom representativ demokrati.

Genom att utvärdera och följa direktinflytandet, samt att redovisa hur många som deltar i besluten på sektionens och avdelningens representantskap, kan kvantitativa mått sättas på demokratin. Även de kvalitativa resultaten bör i framtiden utvärderas utifrån de mål som finns för sektionernas arbete i stadgar samt i mål- och verksamhetsplaner. Genom att det nu finns rutiner och metoder kan basåret 2017 ställas i relation till en framtida förväntad önskvärd utveckling. Dessvärre har vi inte funnit några historiska data som skulle kunna ställas mot det resultat vi fått fram. I "Röster om facket" undersökningarna finns historiska data på vad våra medlemmar vill och förväntar sig av den demokratiska organisationen. På så sätt är den ett bra underlag. Mer om "Röster i facket" längre fram i denna huvudrapport.

### Sektionsverksamhet 2017

2017 års undersökning visade på ett antal brister i den demokratiska organisationen. Det kunde konstateras att ett stort antal medlemmar i praktiken inte kunde välja ledamöter till avdelningens representantskap på grund av att sektionen inte fungerar eller genomförde något årsmöte. I andra sektioner upprätthålls den demokratiska processen genom att

avdelningsstyrelsen genomförde möten så att val kunde genomföras. Demokratiutredningen presenterade för förbundsstyrelsen och förbundsmötet 2017 de brister som framkommit i undersökningen.

### **Sektionsverksamhet 2018**

I 2018 års undersökning kunde det noteras en avsevärd förbättring med enkla medel. Dels tog avdelningarna ett större ansvar för att genomföra sektionmöten i de sektioner som saknade styrelser. Dels genomfördes nomineringar och val i nio sektioner via internet. Demokratiutredningen kunde till förbundsstyrelsen och förbundsmötet 2018 rapportera stora framgångar i arbetet med att stärka demokratin. I de sektioner där internetvalen genomfördes mer än fördubblades valdeltagandet; förvisso från låga nivåer. I tre av dessa sektioner genomfördes 2017 inga val. I de sektioner där mötesverksamheten genomfördes på traditionellt sätt ökade också valdeltagande om än inte lika kraftigt. Att mötesverksamheten förändrades resulterade i att antalet medlemmar som inte är representerade i avdelningarnas representantskap nästan halverades från 768 medlemmar till 420 medlemmar. I november 2018 kunde ytterligare en sektion återupplivas, genom att välja sektionsstyrelse samt att genom digitala val välja representantskapsledamöter. I Luleå har 175 fler medlemmar idag en facklig representantskapsledamot.

### **Röster om facket**

Under många år var Målareförbundet med i en undersökning som vi tillsammans inom LO genomfört. Rapporterna har gått under samlingsnamnet ”Röster om facket och jobbet”. Senast undersökningen genomfördes var under perioden 2010-2012. Resultatet presenterades i fem rapporter 2011-2012. Statistiska centralbyrån genomförde intervjuerna samt ansvarade för datainsamlingen.

I Röster i facket framgår att en stor andel medlemmar inom samtliga LO-förbund är positiva till att ta ett fackligt uppdrag. Högst andel är det bland medlemmarna inom Handels. Av dessa svarar 32 procent, att de kan eller kanske kan tänka sig att ta ett fackligt uppdrag. Inte långt efter kommer medlemmarna i Målarna och Byggnads med 31 respektive 30 procent av medlemmarna. Lägst andel medlemmar har Kommunal och GSSom båda ligger på 25 procent.

I Röster om facket undersökningarna framgår alltså att medlemmarna vill vara aktiva men att formerna för arbetet behöver förändras. Det ser lite olika ut beroende på i vilken åldersgrupp man befinner sig. Från utredningens sida ser vi att det är lättare när man är yngre eller blir lite äldre att engagera sig fackligt, än under småbarnsåren. Härav kan vi dra nyttiga lärdomar om hur vi behöver förändra vårt arbete för att kunna rekrytera fler förtroendevalda.

En av de slutsatser som tidigare nämnts är att möjliggöra för att medlemmar ska kunna rösta via internet. Det ska bli mycket intressant att se om vi kan öka valdeltagande ytterligare genom att utöka antalet sektioner som genomför nomineringar och val via internet. Om detta har det tagits beslut i målplanen för 2019. I det fortsatta arbete behövs ytterligare analyser och diskussioner om hur vi ska ta tillvara de som trots allt säger sig vilja vara mer aktiva i den demokratiska organisationen.

### **Undersökning**

I tabellbilagor och rapporter till Förbundsstyrelsen och Förbundsmötena har alla resultat från undersökningarna redovisats.

## Sammanfattning och förslag

Kvantitativa och kvalitativa mätningar är en förutsättning för att kunna uttala sig om huruvida Målareförbundet är en demokratisk organisation. I nästan alla demokratiska val mäts och analyseras valdeltagandet. Hur stor andel av de röstberättigade som deltagit i valen kan användas som måttstock i jämförelse med andra demokratiska val. Kvantitativa mått säger dock inte hur medlemmarna uppfattar de demokratiska valen eller deltagandet i sektionmötena, varför även kvalitativa studier bör genomföras.

### Förbundsstyrelsen föreslår:

att förbundsstyrelsen under kongressperioden lägger förslag på mål för deltagande i val av representantskapsledamöter

att förbundsstyrelsen under kongressperioden ges i uppdrag att tillsammans med avdelningarna regelbundet mäta deltagandet i sektionernas årsmöten, avdelningarnas representantskap samt vakanser

att förbundsstyrelsen under kongressperioden undersöker medlemmarnas uppfattning om demokratin och mötesverksamheten

## Det fackliga uppdraget och det fackliga intresset

För att veta hur vi ska nå våra mål måste vi också undersöka om våra medlemmar är intresserade av att ta uppdrag, men också veta varför vissa inte vill ha ett uppdrag. I Rösterna om facket-undersökningarna kartlades Målareförbundets medlemmars uppfattning om detta.. Rapporten ”Det fackliga uppdraget och det fackliga intresset” ligger till grund för analysen i denna del av rapporten, men utredningen har även gjort egna undersökningar . Demokratiutredningen kommer i sitt arbete att analysera rapporten ”Rösterna i facket” i sin helhet för att se om och hur den ska användas för arbetet med målplaner och handlingsprogram.

## Sammanfattning och förslag

Att kunna jämföra utvecklingen i förbundet har varit ett bra underlag för att formulera mål och strategier. Detta behöver dock kompletteras med jämförande underlag från andra förbund.

### Förbundsstyrelsen föreslår:

att vi under kongressperioden undersöker medlemmarnas uppfattning om demokrati, inflytande och villighet att ta på sig uppdrag.

att under kongressperioden ta upp diskussion med LO och dess medlemsförbund om att hitta en gemensam modell för undersökningar, som medger jämförelser mellan förbunden och över tid..



## Referenser

Demokrati - hotet från populismen Arena Ny Tid  
Politikens nya dimensioner - högerpopulismens grogrund (2018-06-18 08-51-22)

Röster om facket

Breddad sektionsverksamhet

Alla dessa avgifter och system

### Rapporter och utredningar

Demokratiutredningen har rapporterat till förbundsstyrelsen i maj 2017 samt maj 2018, samt vid styrelsens sammanträde i oktober och november 2018. Rapport i enlighet med utredningsdirektiven lämnats till förbundsmötena 2017, samt 2018

### Modeller

Genom att ta upp och beskriva några av de utgångspunkter eller teoretiska modeller vi använt i utredningen hoppas vi att det ska kunna skapa verktyg för en spännande diskussion och beslut om hur vi ska arbeta och förhålla oss i en föränderlig värld!

Den första är en aktörsmodell som har används för att analysera samarbete inom intuitioner och bygger på tre ben<sup>2</sup>.

**Koherens** (samsyn) som gynnas av att vi har gemensam syn på värderingar och hotbilder men också om vi kan enas om gemensamma mål och arbeta mot dessa.

**Kapacitet** utgår ifrån att analysera vilka resurser har vi till vårt förfogande, ekonomi, organisation, personal, förtroendevalda samt den viktigaste att vi har medlemmar.

**Kontext** utgår ifrån att analysera var vi befinner oss i för värld och vad är det vi har att förhålla oss till som vi kanske inte kan påverka. En medvetenhet om begränsningar och möjligheter i vår omvärld.

Den andra modellen bygger lite förenklat på att man bara kan ändra sig själv inte andra, även på detta område finns så klart många viktiga lärdomar. Den handlar om att förstå sig själv och varför man vill något och varför. Inga människor är fria från värderingar drivkrafter och behov vilka styr våra individuella handlingar. För att lyckas med att vara ledare i en organisation på olika nivåer eller i förhandlingar behövs insikter om och verktyg för att kommunicera en av dessa är en modell som heter Non Violent Communication<sup>3</sup>.

En annan framstående person som delvis tar upp samma sak om kommunikation är David Rock och han säger *"Att få människor att ändra hur de tänker är bland de svåraste vi kan göra – skriver han i "Your Brain at work".*<sup>4</sup> *Därför bli kommunikation viktig för en framgångsrik organisation för i kommunikation ligger det i att lyssna.*

---

<sup>2</sup> Björn Fägersten, forskare och chef för Europaprogrammet vid Utrikespolitiska institutet, i boken EU i en Världsordning under omvandling

<sup>3</sup> Nonviolent Communication, är en kommunikationsmodell som skapades runt 1970 av den amerikanske psykologen Marshall Rosenberg.

<sup>4</sup> *Your Brain at work* av David Rock som är en av grundarna till NeuroLeadership Institut and Summit.

Hur blir vi då framgångsrika, är det genom att ha de bästa målen, strategierna, de briljantaste förtroendevalda eller lysande ombudsmän? Svaret på den frågan om man lyssnar på Patrick Lencioni<sup>5</sup> är nog tyvärr nej! Svaret som man får är att de mest framgångsrika organisationerna är de som skapar framgångsrika team som arbetar mot samma mål.

Vi har till demokratiutredninge fått frågan om hur saker ska genomföras. Huru som beskrivs i vilka delar styrs inte av demokratiutredningen utan styrs av andra dokument, stadgar, målplaner, kollektivavtal och lagar. I de delar där demokratiutredningen skriver om dessa så är det inte genom förslag på ändringar i demokratiutredningen som är vägen framåt utan dessa förslag ska i så fall riktas mot dessa områden.

Vi tvingas hela tiden göra val, om vi hjälps åt att fatta så bra beslut som möjligt är det bara den som sitter med en kristallkula eller som i historiens sken där allt är linjärt när man tittar bakåt som kan säga vad som är rätt eller fel beslut!

---

<sup>5</sup> Patrick Lencioni, författare och utbildare inom Framgångsrika team

### **Förbundsstyrelsens direktiv:**

Av förbundets handlingsprogram framgår att förbundsstyrelsen har att tillsätta en demokratiutredning som under kongressperioden har arbeta med utgångspunkt från handlingsprogrammets kapitel ” En stärkt demokrati” och dess mål och uppdragsformuleringar. Utredningen skall lämna sin slutrapport till förbundsstyrelsen senast den 1 januari 2019. Utredningen utgör basen för Målareförbundets kongressrapport 2019. Utredningen har att lämna årliga delrapporter i juni månad 2017 samt 2018 i syfte att möjliggöra behandling på förbundsstyrelsen. Utredningen har inledningsvis att ta fram en tidsplan och budget för arbetet vilken presenteras för förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen har beslutat fastställa utredningens direktiv samt utse följande ledamöter:

Linda-Li Käld Avd. 1

Stefan Andersson Avd. 2

Jan-Ove Berg Avd. 3

Mats Nilsson Avd. 8

Johan Ryttare Avd. 9

Lars Bergström Avd. 10

Utredningen leds av förbundsordförande Mikael Johansson. Som huvudsekreterare i utredningen utses Anders Korneliusson.

### **Bakgrund och behovsanalys:**

Den senaste stora organisationsförändringen i målareförbundet genomfördes efter kongressbeslut 1995 där målareförbundets avdelningar fastställdes till 10 st som tillsammans hade 71 sektioner. Dåvarande förbundsstyrelse var medvetna att det demokratiska underskottet hade nått en kritisk punkt i vår organisation. Varje avdelnings sammanslagning tidigare hade lett till att förbundet förlorat förtroendevalda i den demokratiska organisationen. Flera åtgärder togs för att så inte skulle bli fallet denna gång.

En utgångspunkt var att det lokal fackliga arbetet inte skulle upplevas som svårt och byråkratiskt. Stadgarna öppnade samtidigt upp för att det skulle bildas sk. ortsklubbar som skulle fungera som en mötesplats för medlemmarna på en ort som skulle ha något enklare regler att bygga sin verksamhet. Ett annat initiativ från denna tid var förbundsstyrelsen beslut om en försöksverksamhet kring samlingsnamnet breddad sektionsverksamhet.

20 år efter den senaste stora organisationsförändringen består förbundet av nio avdelningar som tillsammans har 57 sektioner. Det kan således konstateras att de åtgärder som tidigare vidtagit inte förmått bromsa en negativ utveckling.

Under hela perioden fram till nu har förbundets stadgar tydligt angivit att det demokratiska mandatet kommer från det geografiska begreppet Sektion, där medlemmen kan utöva sin direkta demokrati. I övriga organisationsled tillämpar förbundet representativ demokrati.

Förbundets demokratiska bas utgörs således av sektionerna där bl.a. nomineringar sker till olika uppdrag i på såväl avdelnings- och förbunds nivå, exempelvis avdelningsstyrelseledamöter, förbundsstyrelseledamöter, revisorer på såväl förbunds- som avdelningsnivå mm.

Sektionerna har svårt att upprätthålla sin struktur innebärande att det saknas förtroendevalda och aktiva medlemmar i önskvärd omfattning. I flera sektionsstyrelser finns vakanser vilket i sin tur leder till att verksamheten blir lidande. En krympande verksamhet i sin tur leder till sämre förutsättningar att bedriva en verksamhet som attraherar medlemmar att ta steget och bli aktiva i sektionens arbete och åta sig fackliga uppdrag genom att ingå i en sektionsstyrelse. Även medlemsintresset att delta i sektionens mötesverksamhet har minskat. I många fall deltar bara styrelsen själva och ibland utan att samtliga styrelsemedlemmar deltar.



Till förbundsmöten har det inkommit motioner som pekar på att förbundet måste vidta olika typer av åtgärder för att bredda det demokratiska underlaget och hitta andra metoder och forum än den traditionella mötesverksamheten för att bl.a. nominera till olika uppdrag.

Försök har genomförts i några sektioner där nomineringar och val genomförs via webben utan att det tagit riktig fart.

Förbundet är nu i ett läge där avdelningarna vänder sig till förbundsstyrelsen med förfrågan om att få "lägga ner sektionerna" genom sammanslagningar. Detta är inte hållbart på lång sikt då det innebär att det uppstår ett demokratiskt underskott vilket får som konsekvens av att det blir allt för få som nominerar och väljer deltagare till olika beslutande organ, dessutom många gånger sig själva!

Utifrån ovanstående bör förbundet tillsätta en demokratiutredning som får i uppdrag att göra en grundlig översyn bestående av analys och förslag på hur vi kan öka den demokratiska processen på förbundets samtliga nivåer.

Förbundsstyrelsen i oktober 2017