

Utvecklingsplan för förtroendevalda

- Genomförandeplan



Innehållsförteckning

Bakgrund.....	4
<i>Huvudfrågor.....</i>	4
<i>Fem behovsfaktorer.....</i>	5
<i>Metoder.....</i>	5
Slutsatser.....	6
<i>Engagera nya förtroendevalda.....</i>	6
<i>STs nya medlemsutbildning.....</i>	6
<i>Att sprida den fackliga idén.....</i>	6
<i>Rollen som - och stödet till förtroendevalda.....</i>	7
Förväntat resultat.....	8
Genomförande.....	9
Prioriteringar.....	9
Fortsatt utvecklingsarbete.....	9
Ekonomi och ansvarsfördelning.....	10
En blick in i framtiden.....	11

Bakgrund

Mål- och utvecklingsplanen för ST, som lades fast 2002, utgör en plattform för utvecklingen av det fackliga arbetet. Den innehåller följande punkter:

- * Skapa så bra organisatoriska och kompetensmässiga förutsättningar som möjligt
- * Kompetens, lyhördhet, flexibilitet och närvaro ska känneteckna STs företrädare
- * Rollen för medlemmar med fackligt uppdrag ska utvecklas
- * Förtroendevalda ska rekryteras
- * Förutsättningarna för fackligt arbete ska utvecklas
- * Satsning ska göras på arbetsplatsombuden
- * Helhetssituationen ska vägas in för en medlem som tar på sig ett fackligt uppdrag
- * Kraftfullt stöd ska erbjudas varje medlem som tar på sig ett fackligt uppdrag

Under de senaste åren har omfattande kompetensutvecklande åtgärder satts igång. Den särskilda satsningen på AO-utbildningen är ett exempel på detta. Ett annat exempel är den utbildningsstrategi som 2004 års förbundsstämma behandlade. I väsentliga delar kan också förbundets servicemål ses som en del av en utvecklingsplan för förtroendevalda.

Ett arbete är därmed påbörjat, som under 2007 kompletterats med en utvecklingsplan för förtroendevalda.

Utvecklingsplanen delas in i tre huvudfrågor:

- * Hur väcker vi intresse för fackligt arbete och lyckas med att rekrytera nya förtroendevalda?
- * Hur sörjer vi för kompetensutvecklingen av förtroendevalda så att de stärks i rollen som fackliga företrädare?
- * Hur kan villkoren för det fackliga arbetet förändras så att det värdesätts högre hos både arbetsgivare och medlemmar?

Syftet med uppdraget har varit att omsätta svaren på ovanstående frågor till en utvecklingsplan för förtroendevalda.

Arbetet har bedrivits i projektform och påbörjades 2006 med en inventering av vilka utvecklingsinsatser som medlemmar och förtroendevalda såg behov av. Förtroendevalda på alla nivåer i organisationen, studerande på högskolenivå och medlemmar utan uppdrag intervjuades i 19 fokusgrupper om behov av utveckling bland förtroendevalda. Dessutom svarade närmare 4 500 medlemmar

på en enkät om sin syn på samma frågor. Delar av planen behandlades också på ordförandekonferensen i november 2007.

Fem behovsfaktorer utkristalliserade sig särskilt:

- * Behovet av ett systematiskt arbete för rekrytering av förtroendevalda
- * Stöd till förtroendevalda i uppdraget
- * Ökad tydlighet i uppdraget
- * Utvecklat samspel i organisationen
- * Stöd i avslutningen av uppdraget

2007 fortsatte arbetet med att inom fyra avdelningar prova nya metoder, för att utveckla nya arbetsformer inom ovanstående områden. De fyra avdelningarna var ST inom Posten, Försäkringskassan, Universitet och högskolor samt Kommerskollegium. Dessa delprojekt avslutades under första kvartalet 2008.

Metoder som har utvecklats:

- * Ny medlemsutbildning
- * Marknadsföring av förtroendemannaskapet
- * Utbildning av valberedare
- * Framtagande av uppdragsbeskrivningar
- * Mentorskap för nya förtroendevalda
- * Utvecklingsplaner för förtroendevalda
- * Villkorssamtal med arbetsgivaren
- * Verktyg för kunskapsöverföring
- * Dialog mellan avdelnings- och sektionsnivån
- * Utbildning i strategiutveckling

Slutrapporten ”Utvecklingsplan för förtroendevalda” och rapporter från de slutförda delprojekten redovisas i ett separat dokument, som kommer att läggas ut på hemsidan.

I det följande redovisas slutsatser från arbetet och förväntat resultat av de olika slag av insatser som ingår i planen.

Slutsatser

Engagera nya förtroendevalda

STs nya medlemsutbildning "Tillsammans i ST" ska erbjudas samtliga ST-medlemmar. Den syftar till att öka intresset för och kännedomen om STs verksamhet, ideologi och värderingar. Engagerade medlemmar kommer att underlätta rekryteringen av förtroendevalda.

Slutsatser om STs nya medlemsutbildning:

- * Medlemsutbildning stärker bilden av den lokala fackliga verksamheten
- * Medlemsutbildning kan vara en metod att rekrytera medlemmar
- * Medlemsutbildning skapar intresse för fackliga frågor
- * Medlemsutbildning ger förutsättningar att engagera nya förtroendevalda
- * Det är viktigt med den lokala förankringen hos arbetsgivaren för att skapa möjlighet att hålla utbildning på arbetstid
- * Det är bra om arbetsgivaren får möjlighet att hålla ett pass på medlemsutbildningen för att på det sättet skapa en delaktighet från arbetsgivarens sida

Genom att det fackliga arbetet är meningsfullt och ger resultat vill fler bli förtroendevalda. Tillsammans ska vi sprida och övertyga om den fackliga idén. Genom ett nära samarbete mellan förbundets anställda, förtroendevalda och medlemmar får vi en samsyn om varför facket behövs och ökar det fackliga engagemanget. Medlemssamtalet är en av de metoder som ska användas i den löpande dialogen med medlemmarna.

Slutsatser om att sprida den fackliga idén:

- * Att ta fram marknadsföringsplaner och systematiskt synliggöra fackliga frågor är en nödvändighet för att öka medlemskapets värde samt för att rekrytera medlemmar
- * För att tränga igenom den informationsström som finns idag är det viktigt att använda sig av olika synlighetsmetoder vid olika tillfällen och att ständigt ha med sig frågeställningen "Hur kan vi synliggöra den här frågan, som vi arbetar med just nu i styrelsen, för alla anställda och för medlemmar?"

Medlemmar som har intresse för en viss fråga ska kunna engagera sig i just denna utan att behöva bli ombud eller styrelseledamot. Till exempel genom att ingå i en arbetsgrupp, som ansvarar för ett fackligt verksamhetsområde. Dessa medlemmar väljs, utses och anmäls på samma sätt som övriga förtroendevalda och omfattas därmed av Förtroendemannalagen.

Rollen som - och stödet till förtroendevalda

Alla förtroendevalda ska ha en uppdragsbeskrivning. Det underlättar både rekryteringen och introduktionen av nya förtroendevalda. Uppdragsbeskrivningarna utformas inom varje avdelning, eftersom förutsättningarna för uppdragen varierar både mellan och inom avdelningarna. Kansliet utformar normalbeskrivningar för förbundets olika funktioner, som ett stöd men också ett säkerställande av att viktiga delar i funktionerna garanteras. Som t.ex. att servicemålen kvalitetssäkras i uppdragen.

Nya förtroendevalda ska ha en handledare/mentor.

Slutsatser om rollen som - och stödet till förtroendevalda

- * Uppdragsbeskrivningar skapar tydlighet i uppdragen och är bra när man ska engagera nya förtroendevalda, introducera nya förtroendevalda och när det gäller vilken kunskap och kompetensutveckling som behövs i uppdragen
- * Handledar-/mentorsprogram skapar möjlighet för nya förtroendevalda att snabbt komma in i sitt uppdrag samt att få ett kontinuerligt stöd i uppdraget
- * Utbildning för handledare/mentorer behövs för att de ska snabbt komma in i sin roll samt få prova på metoder och verktyg att använda sig av
- * Coachning av handledare/mentorer behövs för att kvalitetssäkra handledar-/mentorsmetoden
- * Att arbeta med handledar-/mentorsmetoden ska ske systematiskt utifrån en process
- * Den individuella utvecklingsplanen för en förtroendevald är ett levande dokument som skapar en kvalitetssäkring när det gäller kompetensutveckling i uppdraget
- * Villkorssamtalet med arbetsgivaren skapar förutsättningar till dialog om den förtroendevaldes roll på arbetsplatsen samt en diskussion om hur mycket arbetstid som går åt till förtroendemannauppdraget och vilka förändringar som måste göras när det gäller den nyvalda förtroendemannens arbetsuppgifter
- * Villkorssamtalet skapar en möjlighet till fortsatt samarbete mellan arbetsgivaren och den nyvalda förtroendemannen
- * Villkorssamtalet skapar en förutsättning att kunna arbeta fackligt under mer drägliga former vilket gör att fler stannar kvar i uppdraget
- * Kunskapsöverföring måste ske systematiskt utifrån behov och vilken kunskap som finns inom en avdelning och är en naturlig del i handledar-/mentorskapet
- * Att utse en grupp inom styrelsen som arbetar med att tydliggöra rollen och stöd till förtroendevalda är det bästa sättet att nå resultat

- * Att informera och förankra arbetet med att tydliggöra rollen och stöd till förtroendevalda är en nödvändighet för att få med hela avdelningsstyrelsen/ sektionstyrelse i arbetet

Förväntat resultat

- * Alla medlemmar ska ha erbjudits medlemsutbildningen ”Tillsammans i ST”
- * Medlemmarnas engagemang i det fackliga arbetet ska vara synbart högre
- * Valberedningarna ska spela en mer aktiv roll i rekryteringen av nya förtroendevalda
- * Alla förtroendevalda ska ha en uppdragsbeskrivning
- * Alla nya förtroendevalda ska ha mentorstöd
- * Alla nya förtroendevalda ska ha en utvecklingsplan
- * Alla nya förtroendevalda ska ha en uppgörelse med arbetsgivaren om villkoren för det fackliga arbetet
- * Förtroendevalda med heltidsuppdrag ska ha stöd för återgång efter fullgjort uppdrag
- * Samtliga funktioner inom ST ska ha tillgång till kompetensutveckling
- * Alla avdelningar ska ha en strategisk plan för sitt utvecklingsarbete på alla nivåer i organisationen
- * Alla avdelningar ska ha en plan för kommunikation och marknadsföring på alla nivåer i organisationen
- * Alla rikstäckande avdelningar ska ha dialoger med sina sektioner/klubbar
- * Förhandlingsarbetet inom ST ska vara kvalitetssäkrat
- * Avdelningarnas servicemål ska vara uppfyllda
- * Organisationsgraden ska förbättras som ett resultat av utvecklingsplanen

Genomförande

Vid genomförandet av utvecklingsplanen delas arbetet in i tre delar.

Före uppdraget: lokala facken genomför medlemsutbildning på arbetsplatsen för att engagera fler och marknadsför det positiva med uppdraget. Valberedningarna ges utbildning med syfte att höja kompetensen i rekryteringsarbetet.

Under uppdraget: uppdragsbeskrivningar upprättas för alla nya förtroendevalda och i ett andra steg för alla förtroendevalda. Nya förtroendevalda tilldelas en mentor under första året, får en utvecklingsplan och ges stöd i samtal med arbetsgivaren om villkoren för uppdraget. Kansliet upprättar en plan för utbildningar utöver den fastlagda grundutbildningen (den så kallade steg-utbildningen).

Efter uppdraget: en plan upprättas för hur överföring av kunskap ska ske mellan gamla och nya i organisationen. Alla med heltidsuppdrag ska med stöd från avdelningen eller kansliet ha ett samtal med arbetsgivaren om villkoren vid återgång i arbetet och vilka utvecklingsinsatser det kräver. Kansliet påbörjar ett arbete med validering av förtroendevalda.

Prioriteringar

Under kongressperioden 2009-2012 prioriteras de 19 största avdelningarna. Dessa samlar tillsammans 86 procent av STs medlemmar. Arbetet sker i årsvisa cykler och genomförs tillsammans med 4-5 avdelningar i taget.

Planering och genomförande av olika insatser inom kansliet ska beakta även andra behov som finns inom förbundet som helhet och övriga delar av organisationen.

Behov av omprioriteringar fångas upp i avdelningsdialoger eller motsvarande inom ramen för den årliga verksamhetsprocessen.

Avdelningar som inte är prioriterade kan bedriva motsvarande utvecklingsarbete med stöd av erfarenheter från det riktade utvecklingsarbetet.

Fortsatt utvecklingsarbete

När det gäller metoder, verktyg och mallar är mycket redan mer eller mindre utvecklat som till exempel medlemsutbildningen, strategiutbildning, klubbutveckling, mentorsutbildning, utbildning för valberedare, mallar till uppdragsbeskrivningar, metoder för framtagande av handlingsplaner och planer för kunskapsöverföring med mera.

Medlemsutbildningen bör vara något som samtliga medlemmar inom alla avdelningar erbjuds under kongressperioden. Det förutsätter att ett relativt stort antal förtroendevalda utbildas till handledare. Handledarutbildning kan bedrivas i samverkan med Sensus. Medlemsutbildning på distans är ett bra alternativ till traditionell utbildning.

En plan för hur förtroendevalda med heltidsuppdrag ska ges stöd för återgång i arbetet efter fullgjort uppdrag, kommer att utarbetas. Arbetet med

validering av förtroendevaldas kunskaper kan ske med stöd av Sensus och deras valideringsverktyg.

Hemsidan utvecklas så att den är ett stöd i arbetet med utvecklingsplanen. I det arbetet ingår att utveckla ett processverktyg, som beskriver och gör det lätt att arbeta med de olika stegen i utvecklingsplanen. Arbetet bedrivs inom ramen för nuvarande utvecklingsarbete.

Metoder och stöd för dialoger inom avdelningarna, ledarutveckling, funktionsutbildningar, synlighet/marknadsföring och certifiering av förtroendevalda är exempel på arbetsområden som behöver utvecklas under kongressperioden.

I alla sammanhang ska prövas på vilket sätt interaktivt stöd kan användas i kompetensutvecklingen.

Ekonomi och ansvarsfördelning

Avdelningar, sektioner och klubbar ansvarar för att utvecklingsplanen implementeras inom sina områden och kansliet ger stöd i arbetet.

Kansliets stöd och de ekonomiska ramarna för genomförandearbetet läggs årligen fast inom ramen för verksamhetsprocessen (VP och budget samt ÅRP för respektive år).

En blick in i framtiden

Tobias är 27 år och arbetar sedan ett år tillbaka på Fritidsverket. Hans berättelse är en del av en rapport till STs Kongress 2012 om vad arbetet med Utvecklingsplanen för förtroendevalda har resulterat i.

Tobias berättelse

Jag har blivit ombedd att beskriva mitt första år på Fritidsverket och mina erfarenheter av facket. Den som bett mig är Emma, som är ST-ordförande på myndigheten. Min berättelse ska vara en del av utvärderingen av en Utvecklingsplan för förtroendevalda, som ST beslutade om inför förra Kongressen 2008. Utvärderingen är en del av ett fortlöpande förnyelsearbete som ST bedriver, för att hela tiden höja medlemskapets värde.

Den 10 mars 2011 var min första dag på Fritidsverket. Det kändes lite pirrigt. Men en sak som gjorde mig glad var en blomma, som stod på mitt rum när jag kom. I den låg ett kort med ett välkommen från arbetskamraterna genom STs fackombud Stina. Hon tittade in till mig på eftermiddagen, hälsade mig välkommen och berättade lite om ST på arbetsplatsen. Eftersom jag varit TRIA-medlem på universitetet visste jag lite om ST sedan tidigare. Dessutom hade jag fått ett brev från ST med tips och stöd inför anställningsintervjun. Stina återkom ett par dagar senare och då skrev jag på inträdesansökan till ST.

Av Stina förstod jag att många ur min kategori tidigare hade tillhört JUSEK. Men ett missnöje hade börjat gro bland medlemmarna. JUSEK var ensidigt inriktade på individens utveckling. Tog inget ansvar för de gemensamma frågorna och erbjöd heller inte mycket stöd till de enskilda medlemmarna, inför t.ex. lönesamtal med arbetsgivaren. ST däremot arbetade med frågor som arbetsmiljö, anställningsvillkor i ett brett perspektiv, verksamhetens utveckling, anställningstrygghet och erbjöd samtidigt medlemmarna stöd i den individuella utvecklingen. Det märktes att ST-arna var stolta över sitt arbete och de visade gärna upp resultatet av sitt arbete och bjöd in till öppna möten för alla anställda. Där kunde alla få information och ställa frågor och det var ett forum för gemensamma ställningstaganden som rörde arbetsplatsen. ST syntes också med snygga och fräscha affischer med vad medlemmar ville åstadkomma på Fritidsverket. Dessutom var ST snabbats ut med information via intranätet och medlemsblad. Det kändes som ST var arbetsplatsfacket på något sätt eftersom där fördes en kontinuerlig dialog. Därför hade Stina och ett tiotal andra valt att byta till ST och nu var ST det naturliga valet för nästan alla.

Jag gick en medlemsutbildning ”Tillsammans i ST” i maj. Först läste jag in en del om kollektivavtal och anställningsvillkor på distans på STs hemsida. Sedan deltog jag i en medlemsgrupp på myndigheten, där vi utöver lokala kollektivavtal och anställningsvillkor diskuterade ideologi och värderingar och behovet

av facket i framtiden. Det var spännande att se sambandet med fackets ideologi och hur ST lokalt jobbar med frågorna. Nu vet jag också att vill jag vara med och påverka måste jag ta ett eget ansvar, t.ex. genom att vara aktiv på våra APT och i mina löne- och utvecklingsamtal. För att öka styrkan gentemot arbetsgivaren ordnar ST möten där vi diskuterar fackliga mål och strategier. På det viset kan vi agera mer samordnat. Nu förstår jag kopplingen mellan kollektivets styrka och min och andras individuella utveckling bättre.

Efter ett halvår kom Stina och sa att vi skulle ha ett medlemsamtal. Vad är det undrade jag? Jo, berättade Stina, en gång per år har jag ett samtal med varje medlem. Det handlar om dina anställningsvillkor, lön, arbetsmiljön, anställningsförhållanden, trivsel, förväntningar på facket med mera. Stina hade en mall som hon utgick från, för att få med allt. I ärlighetens namn hoppade vi glatt mellan ämnesområdena, men i slutändan tror jag vi fick med allt.

Vid ett av STs fackmöten gjorde vi en lappövning, som jag tror kallades Ide-PRO. Där fick vi ta fram och prioritera vilka frågor ST skulle jobba med inom arbetsmiljön. Den höga arbetsbelastningen var ett område jag var med och prioriterade. Utan att jag riktigt vet hur hade jag tecknat mig för att ingå i ett projekt, som skulle jobba med den frågan. Och gissa om det har varit roligt och utvecklande. Vi har upptäckt hur mycket bra information och kunskap det finns på STs hemsida och vi ingår där i ett nätverk med andra arbetsplatser som jobbar med motsvarande frågor. Vi har redan fått arbetsgivaren att gå med på ett antal åtgärder och de vill nu bilda ett partsgemensamt projekt, för att ytterligare snabba på arbetet.

För ett par månader sedan tog Gustav, som sitter i STs valberedning kontakt med mig. Han ville höra om jag ville bli ST-ombud efter Stina, som stod på förslag till ledamot i styrelsen. Gustav visade mig en uppdragsbeskrivning över vad jag skulle göra och berättade att jag kommer att få en mentor, som stöttar mig det första året. Mentorn ska hjälpa mig att ta fram en utvecklingsplan och vi tillsammans ska prata med arbetsgivaren om förutsättningarna för mitt uppdrag. Efter att ha pratat med Stina och mina arbetskamrater beslöt jag mig för att tacka ja under förutsättning att Stina blev min mentor. Beslutet underlätades av att Gustav så tydligt hade beskrivit för mig vad jag förväntades göra och vilket stöd jag skulle få.

I nästa vecka åker jag på min första utbildning för nya förtroendevalda, Steg 1 kallas den. Den finns också som distansutbildning men jag kände att jag vill träffa mina ST-kamrater och kursledare fysiskt så här första gången. Sen har jag sett att det finns distansutbildningar på STs hemsida. Inom i stort sett alla fackets områden och för alla funktioner. Men det tar jag längre fram i min utvecklingsplan.

Det här med facket ska bli kul!







Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm

Besök: Sturegatan 15

Telefon: 08-790 51 00 Fax: 08-24 29 24 ST Direkt: 020-578 578

E-post: st@st.org Webbplats: www.st.org