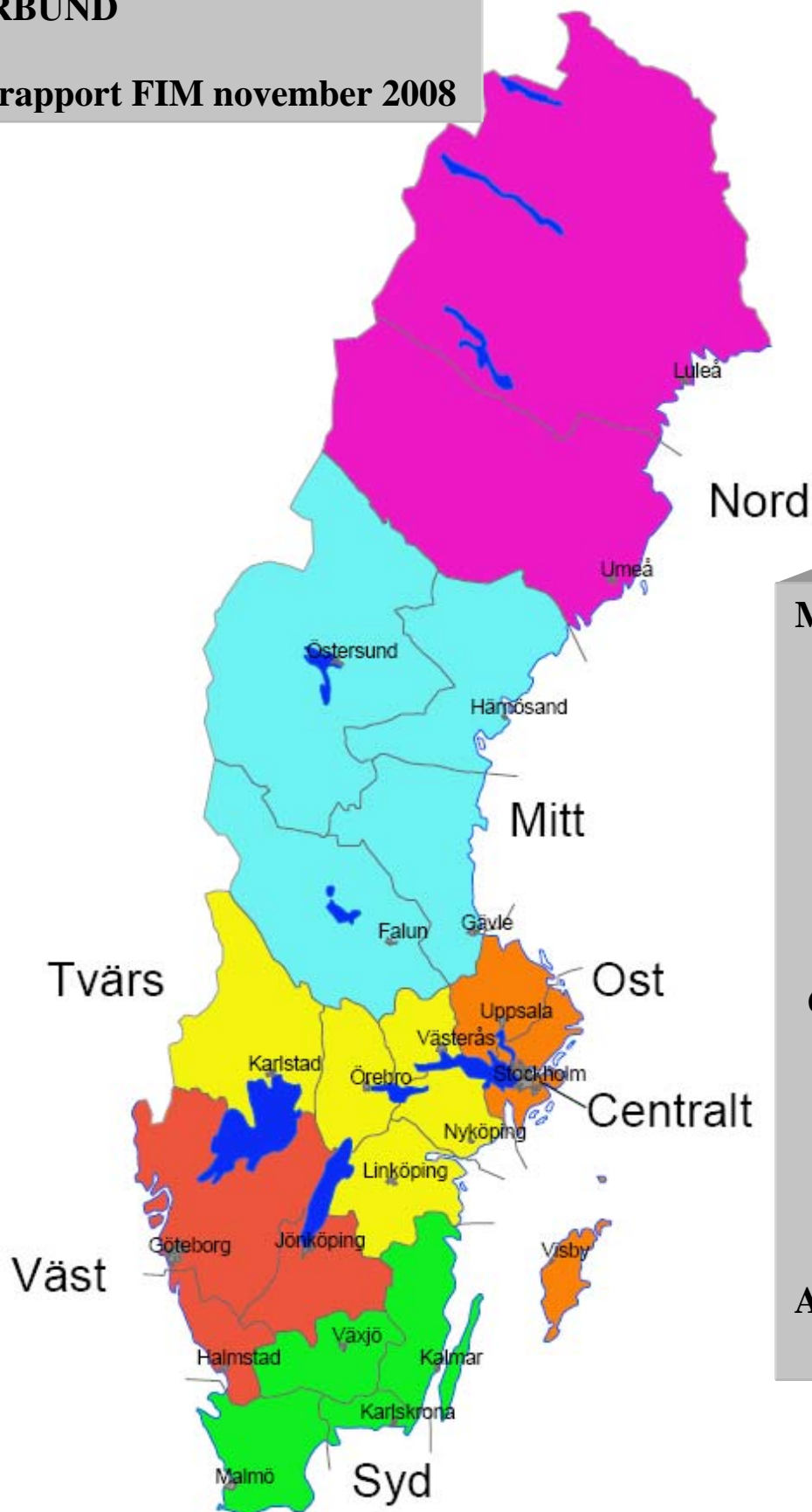


FASTIGHETSANSTÄLLDAS FÖRBUND

Slutrapport FIM november 2008



MEDLEMMARNA I FOKUS

**100
AVDELNINGAR**

**DIREKT
DEMOKRATI**

**6 ST REGIONALA
KONTOR**

**GEMENSAM
EKONOMI**

**SAMORDNAD
ADMINISTRATION**

Fastighets i morgon

Slutrapport FIM

Innehåll

Inledning.....	3
Roller och funktioner	5
Demokratisk organisation	5
Fastighets regionala kontor (FRK).....	9
Fastighets centrala kontor (FK).....	12
Ekonomi	13
Personal	15
Förslag till beslutspunkter förbundsstyrelsen.....	16

Inledning

Projektgruppen FIM (Fastighets I Framtiden) lämnar nu sin slutrapport till förbundsstyrelsen med förslag om såväl omedelbara som långsiktiga utvecklingsinsatser inom Fastighetsanställdas Förbund.

Arbetsgruppen har tagit fasta på förbundsstyrelsen mycket tydliga uppdrag till oss, att se över och komma med förslag, som klarar av att möta morgondagens krav från medlemmar och omgivning.

Det har de senaste 10 åren varit känt inom vårt förbund att förändringsbehoven ökat för att klara av det fackliga arbetet på ett effektivare sätt, vi har genomfört utredningar och sammanslagningar utan att det gett några egentliga mätbara förbättringar. Seriösa utredningar och förslag har fått ge vika för ett revirbevakande där medlemsnyttan inte alltid varit i fokus.

FIM-gruppen har på uppdrag av förbundsstyrelsen försökt möta denna utmaning på ett annorlunda sätt. Vi har bemödat oss om delaktighet i processarbetet och använt oss av en fristående konsult för koordination av arbetet. Under arbetet första del försökte vi hitta kärnfrågorna som behövs förbättras. Vid AU-konferensen 2008 presenterade vi ett utkast med tre grundfundament.

- 1. Förstärkt direkt demokrati, med utökat antal avdelningar som får tydligare roll i organisationen.**
- 2. Resurssamordning personellt och ekonomiskt med tryggade anställningar.**
- 3. Kvalitetssäkring av verksamheten, beslut och åtaganden.**

Efter presentationen som delvis skapade en chockeffekt bland vissa deltagare, beslöt förbundsstyrelsen att arbetet skulle fortsätta enligt det grundfundamentet som föreslogs.

Under september – november 2008 fortsatte arbetet med en fördjupad process med ett 20-tal personer; förtroendevalda, ombudsmän och administrativ personal som arbetat och fördjupat detaljfrågorna i fyra HUR-grupper utifrån olika perspektiv.

1. HUR ska DEMOKRATIORGANISATIONEN fungera?
2. HUR ska en GEMENSAM EKONOMI fungera?
3. HUR ska FASTIGHETS REGIONALA KONTOR organiseras?
4. HUR ska PERSONALFRÅGORNA lösas på sikt?

Arbetsgrupperna presenterade sina slutrapporter vid en dialogkonferens den 4 november och efter det har FIM-gruppen utarbetat föreliggande slutrapport.

Bakgrundsmaterial från Hur-grupperna och det tidigare arbetet i FIM-gruppen får ligga med som stöd och underlagsmaterial i en kommande genomförandeprocess.

Några gemensamma reflektioner

Under arbetet har FIM-gruppen och Hur-arbetsgrupperna konstaterat att det behövs ett förändringsarbete med ett helhetsgrepp, och vi ser att de föreslagna utvecklingsinsatserna måste komplettera varandra i kommande genomförandeprocess. Vissa av de föreslagna åtgärderna kan genomföras relativt omgående, andra är styrda av stadgar och behöver processas på lite längre sikt.

Medlemmen i fokus har givetvis varit det som präglat vårt arbete. Närhet, engagemang och delaktighet har varit och är faktorer vi i FIM-gruppen hela tiden uppmärksammat i arbetet.

Avdelningar ska vara demokratins grundorganisation och bildas där det finns behov och underlag av förtroendevalda företrädare.

Drivkraften i en idéburen organisation är inte i första hand pengar – det är Fastighets organisation och medlemmars särdrag som är styrkan, och ledningens kompetens samt tillgången på förtroendevalda som vill engagera sig aktivt.

Organisationer med tydliga roller och arbetsformer är alltid effektivast. Detta innebär att det inte är antalet personer på expeditionerna, utan deras sätt att tillgodose medlemmarnas behov av kompetens och service som är måttet på en bra fungerande organisation.

Vi har gjort bedömningen att det nu är rätt tidpunkt att utveckla Fastighets för att säkerställa medlemmarnas intressen och yrkesmässiga särarter.

Oavsett kommande strukturella samarbeten inom fackföreningsrörelsen, är det av stor vikt att Fastighets egen organisation är i bra kondition och skick när förändringar av olika slag står för dörren.

Stockholm 25 november 2008

Hans Öhlund
Pia Håkansson
Anders Bergsten
Sven-Olov Gustavsson
Margareta Garth
Anders Fennsjö
Håkan Leidzen
Annelie Pettersson

Lars-Åke Tjernström, Mclead AB, har deltagit som projektkoordinator

Roller och funktioner

Utveckla alla led i Fastighets organisation demokratiskt och funktionellt.

Demokratiarbetet ska i huvudsak skötas av de förtroendevalda själva, med stöd från den funktionella organisationen, med medlemsnyttan ständigt i fokus.

Utöka antalet avdelningar så Fastighets täcker alla större orter/städer och kan fokusera på att stärka sin roll även på den lokala/regionala arbetsmarknaden.

Avdelningarna ansvarar för verksamhetsområden. Utförandet sker med stöd från Fastighets regionala kontor.

Via sex Fastighets regionala kontor (se karta på rapportens första sida) skapa förutsättningar för kvalitetssäkring och ökad tillgänglighet och spetskompetens i hela organisationen.

Kraftigt stärka och utöka antalet företagsklubbar och arbetsplatsombud.

Demokratisk organisation

Demokratiorganisation ska vara baserad på medlemmarna och de förtroendevalda

Demokratiarbetet ska i huvudsak skötas av de förtroendevalda själva, med stöd från Fastighets regionala kontor.

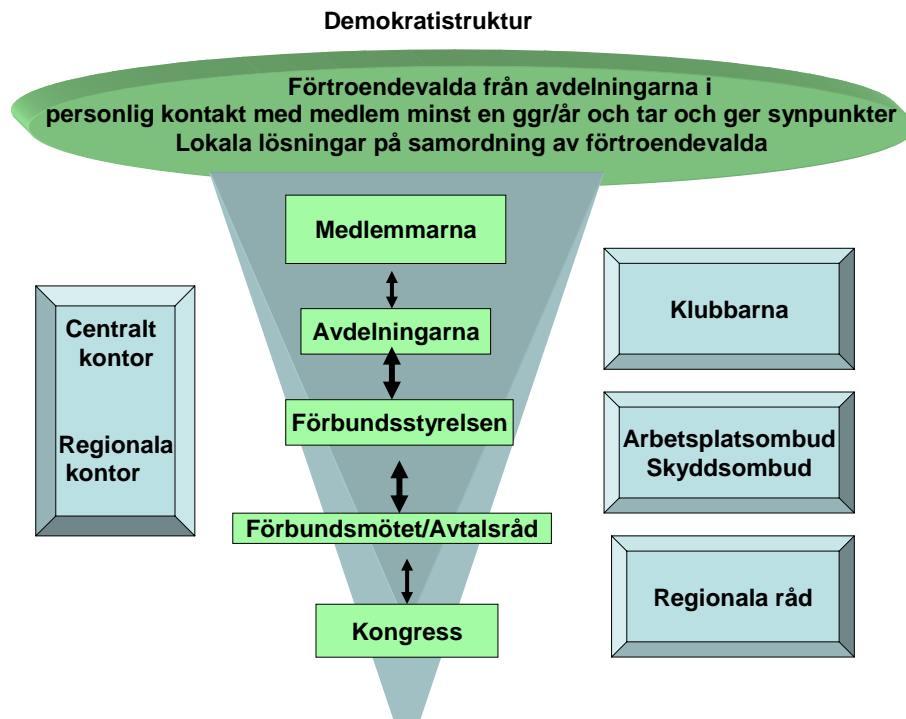
Säkra de demokratiska processerna, som garanterar att beslut i organisationen genomförs och kvalitetssäkras.

Demokratiansvariga (ombudsmän på de regionala kontoren) är instrumentet för att utveckla och säkerställa demokratiarbetet internt, samt för att säkra och stärka medlemmens och förbundets intressen bland medparter och i olika regionala intressefrågor.

Vitalisera demokratiarbetet i organisationen genom att klargöra roller och minimera ”onödiga” led i den interna val- och beslutsprocessen.

Samtliga grundorganisationer (avdelningar) ska representeras i förbundsmötet

Klubbar ska finnas som lokala arbetsplatsaktörer, men ska inte som klubb vara aktör i val och nomineringsförfarandet till organisationen i övrigt.



MEDLEMSKAPET

Medlemskapet är kopplat till den avdelning där arbetsplatsen geografiskt är belägen. I de fall branschavdelning finns kopplas medlemskapet till denna.

Arbetslösa kvarstår i sin tidigare avdelning.

Pensionärer och medlemmar med elevmedlemskap tillhör den avdelning där vederbörande bor.

VALBARHETEN

Alla aktiva medlemmar är valbara till samtliga funktioner i organisationen.

Ombudsmän och regionala ombud är undantagna för val inom den egna organisationen (Fastighets). Under en övergångsperiod, på exempelvis fyra år, bör även regionala ombud vara valbara till avdelningsstyrelse, förbundsstyrelse och förbundsmöte.

Pensionärer är inte valbara till avdelningsstyrelse, förbundsstyrelse eller förbundsmöte.

Medlemmar med elevmedlemskap är inte valbara, men kan adjungeras till vissa uppdrag.

ARBETSPLATSOMBUD

Arbetsplatsombuden ska vara Fastighets medlemmars kontaktperson och medlemsrekryterare samt bevaka medlemmarnas intressen i kollektivavtalen.

Målet bör vara att arbetsplatser med mer än fem anställda ska ha arbetsplatsombud. Delmål är att öka antalet ombud med 20 % till utgången av 2011.

Arbetsplatsombud ska väljas av medlemmarna och rapporteras till Fastighets regionala kontor.

Arbetsplatsombuden ska säkras med kompetent stöd och tillgänglighet via Fastighets regionala kontor.

Utbildningsinsatserna ska förstärkas för alla arbetsplatsombud.

Arbetsplatsombuden ska kunna vara förhandlare på den egna arbetsplatsen efter certifiering, eller i vissa frågor efter personlig delegering från ombudsman.

FÖRETAGSKLUBBAR

Företagsklubbarnas huvuduppgift är att bevaka medlemmarnas intressen i kollektivavtalet, samt utveckla anställningsvillkoren på arbetsplatsen.

Målet bör vara att företag med mer än 15 anställda ska ha klubb. Delmål är att öka antalet företagsklubbar med 20 % till utgången av 2011.

Klubbarna ansvar för att demokratin säkras på arbetsplatsen.

Klubbstyrelsen väljs av medlemmarna, rapporteras till Fastighets regionala kontor.

Medlemsrekrytering sätts som en prioriterad verksamhet i alla klubbar.

Förtroendevalda i klubbarna erbjuds en bra utbildning för uppdraget.

Klubbstyrelsen ska ha god kommunikation med Fastighets avdelning, Fastighets regionala och centrala kontor, samt förbundsstyrelsen.

Klubbarna ska säkras med kompetent stöd och tillgänglighet via Fastighets regionala kontor.

Se avdelningar när det gäller nomineringar och val till förbundet och övriga organisationer.

Företrädare för företagsklubbar ska kunna vara förhandlare på den egna arbetsplatsen efter certifiering, eller i vissa frågor efter personlig delegering från ombudsman.

AVDELNINGAR

Att skapa ca 100 Fastighets avdelningar

Samtliga medlemmar tillhör en avdelning där de möts på lika villkor. Demokratiprocessen når direkt ut till grundorganisationen.

Avdelningarnas huvuduppgifter är att arbeta med påverkansområden, avtalsyrkanden, branschfrågor, fackligt/politiska, övriga medlemsnära frågor och aktiviteter.

Avdelningar bildas i huvudsak ortsvis och, efter särskilt prövning av förbundsstyrelsen, branschvis.

Avdelningen väljer en styrelse bestående av minst tre, högst sju ledamöter.

I avdelningarna sker nomineringar och val till uppdrag inom förbundet och övriga organisationer. Utser ombud till förbundsmöte/kongress, avtalsråd med mera.

Avdelningsstyrelsen väljs av medlemmarna och rapporteras till Fastighets regionala kontor.

Avdelningsstyrelsen utser till representanter till sidoorganisationer LO ABF, m.fl., i vissa fall tillsammans med andra avdelningar när flera avdelningar berörs.

Avdelningsstyrelsen organiserar det interna demokratiarbetet

Avdelningsstyrelsen ansvarar för att medlemsrekrytering genomförs.

FÖRBUNDET

Kongress

Vid kongressen, som genomförs vart fjärde år, behandlas förutom frågor enligt förbundsmöte nedan, stadgefrågor, samt förrättas val till funktioner inom förbundet.

Förbundsmöte

Ett årligt förbundsmöte, där alla avdelningar representeras, genomförs. Hanterar fråga om utvärdering och ansvarsfrihet för föregående år och fastställer prioriteringar för kommande verksamhetsår. Förbundsmöte genomförs inte kongressår.

Förbundsstyrelse

Förbundsstyrelse med nio ledamöter som sammanträder ca 15 gånger per år. Inom förbundsstyrelsen utgör ett arbetsutskott bestående av tre ledamöter förbundets dagliga ledning. Beslutsrätt och ansvar i arbetsutskottet ska regleras i tydlig delegation från förbundsstyrelsen.

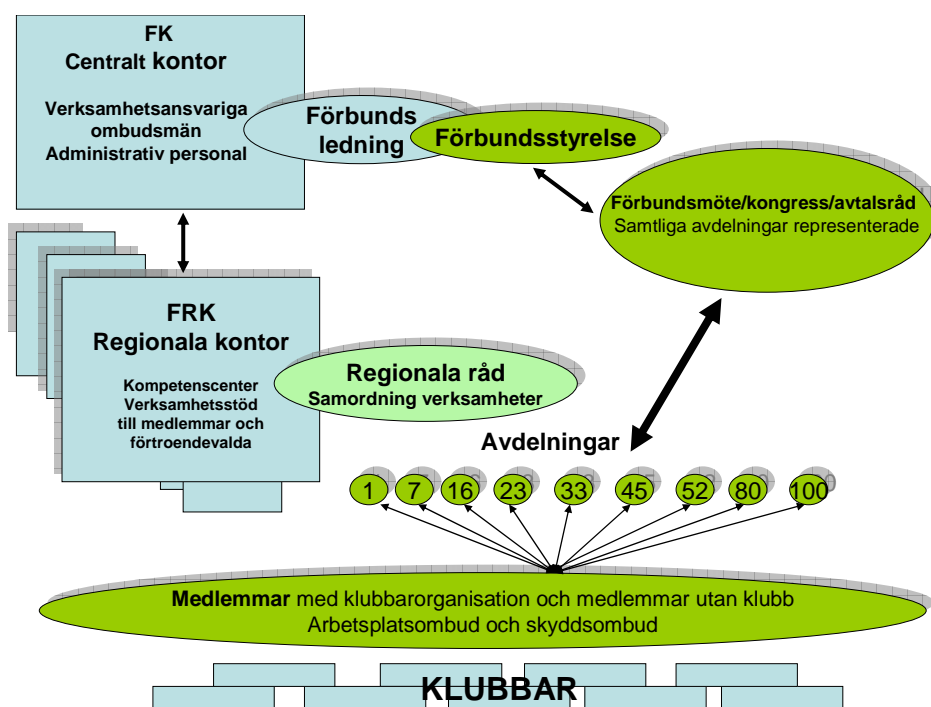
Fastighets regionala kontor (FRK)

Sex Fastighets Regionala Kontor (FRK) och ett Fastighets Centrala Kontor (FK) byggs upp i syfte att öka samordning och rörlighet i organisationen och för att skapa garanterad tillgänglighet i olika former för alla som söker kontakt med Fastighets. (medlemsantal den 25/9 2008)

Verksamheten vid Fastighets regionala kontor ska styras av verksamhetsdirektiv och beställningar i organisationen.

Namn	Medlemmar (per 20080925)	Län	Placering
Nord	1951	Norrbottnens Västerbottnens	Luleå
Mitt	3716	Jämtlands Västernorrlands Gävleborgs Dalarnas	Sundsvall
Tvärs	6165	Värmlands Örebro Västmanlands Östergötlands Södermanlands	Örebro
Ost	7969	Stockholms Uppsala Gotlands	Stockholm
Väst	7961	Västra Götalands Jönköpings Hallands	Göteborg
Syd	6968	Kronobergs Kalmar Blekinge Skåne	Malmö
Centralt			Stockholm

Vid val av lokaler för kontoren ska kostnadseffektivitet eftersträvas.



På FRK ska arbetet utföras i ett arbetslag. Andra placeringsställen kan förekomma.

Bemanningen består av lokala ombudsmän, regionala ombud, projektanställda samt administrativ personal

En ombudsman på varje kontor utses som ansvarig för daglig ledning och prioritering av akuta situationer. Denne ska även fungera som verksamhetssamordnare och ekonomisamordnare

Verksamhetsansvariga samordnande ombudsmän ska finnas på de funktioner som beskrivs nedan. (En ombudsman kan samordna flera verksamhetsområden)

FRK Fastighets regionala kontor

- # Arbetsmiljösamordnare
- # Fackligt/politisk samordnare
- # Studiesamordnare
- # Försäkringssamordnare
- # Demokratisamordnare
- # Förhandlingssamordnare
- # Branschsamordnare
- # Medlems och organisationssamordnare
- # Kultursamordnare
- # Integration/jämställdhetssamordnare

Ombudsmän, projektanställda och administrativ personal i Fastighets regionala kontor styrs i sina uppdrag av de ansvariga på förbundskontoret.

Tillgängligheten och närbarheten ska ökas till större antal timmar per dygn än idag.

De administrativa frågor som är medlemsnära ska hanteras lokalt och ska finnas på alla FRK. Exempel på dessa är uppdragsregistret, registrering och uppföljning av medlem, arbetsgivarregistret, bevakning av medlemsavgifter, a-kassekompetens.

Vissa frågor ska hanteras av något eller några FRK och i vissa fall av externa resurser. Detta för att effektivisera och minska sårbarheten genom kompetensspridning och specialisering av vissa arbetsuppgifter. Exempel på dessa är lönehantering, medlemmars in- och utträden, avisering och hantering av medlemsavgifter, fakturahantering, teknik.

Vi ska utveckla former för dagligt samarbete mellan alla FRK.

Tillgänglig är en nödvändighet.

Den generella tillgängligheten bör vara 24 timmar per dygn. Detta kan ske via e-post, hemsida, medlemsportal med mera.

Nåbarheten bör i grunden baseras på kontorstid. Samtliga FRK ingår i gemensam telefonslinga.

Ett jourssystem bör komplettera nåbarheten per telefon utöver kontorstid. Ombudsmännen delar jourtjänsten enligt ett rullande schema.

En medlemsportal ska arbetas fram, där medlemmar kan ställa frågor och debattera, och till vissa delar komplettera egna uppgifter.

För förtroendevalda ska portalen ge tillgång till information, snabba råd och tips.

En för alla regionala kontor gemensam modell för snabb hjälp och stöd till de förtroendevalda på arbetsplatserna skapas.

Ett elektroniskt ärendesystem ska införas.

Fastighets centrala kontor (FK)

Verksamheten vid Fastighets centrala kontor ska styras av verksamhetsdirektiv och beställningar i organisationen.

Se förbundets administration som en helhet. Skapa lika hantering för alla medlemmar

En effektivisering och standardisering av handlingar och blanketter ska genomföras

Bemanningen består av förbundsledning, ombudsmän samt administrativ personal

Förbundsledningen är ansvariga på FK för daglig ledning och prioritering av akuta situationer. Ansvarar för verksamheten inför förbundsstyrelsen.

Verksamhetsansvariga ombudsmän eller förbundsledningen och i vissa fall tjänstemän ska finnas på de funktioner som beskrivs nedan.

FK Fastighets centrala kontor

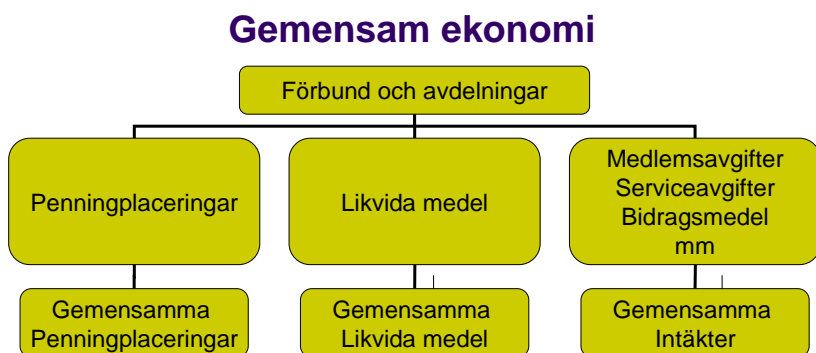
- # Arbetsmiljö
- # Fackligt/politisk ansvarig
- # Studieansvarig
- # Försäkringsansvarig
- # Demokratiansvarig
- # Förhandlingsansvarig
- # Branschansvarig
- # Medlems- och organisationsansvarig
- # Kulturansvarig
- # Integration/jämställdhetsansvarig
- # Ekonomisansvarig

En ombudsman eller ledamot i förbundsledningen och i vissa fall tjänsteman kan ansvara för flera verksamhetsområden.

Ekonomi

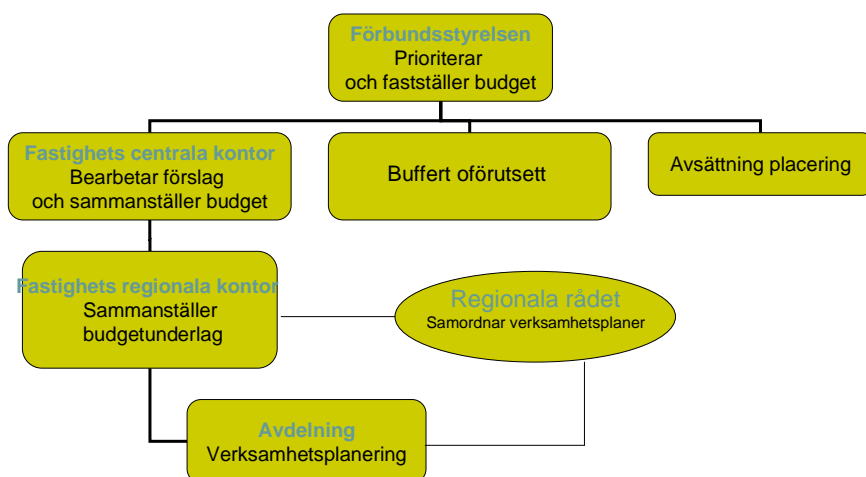
Skapa en juridisk enhet för hela förbundets verksamhet till utgången av 2011.

Stärka Fastighets medlemmars gemensamma resurser genom en samlad ekonomi och ökad förmåga till strategisk riktiga beslut.



Utarbeta ekonomiska riktlinjer (verksamhetsplanering och budgetprocess samt attestordning) gällande alla led i organisationen.

Verksamhetsplanerings/budgetprocess



Centrala processen

Verksamhetsansvariga sammanställer alla verksamhetsplaneringarna och gör en budgetberäkning för varje verksamhetsområde

Samtliga områdesbudgetar bearbetas till en gemensam budget och prioriteras

Beslut om budget tas av förbundsstyrelsen.

Gemensamma medel avsätts för oförutsedda kostnader

Gemensamma poster som är återkommande hanteras centralt. Ex. Löner, Lönebikostnader,

Lokalkostnader, Kontorsutrustningen.

Övriga gemensamma kostnader i en gemensam buffert

Uppföljning, analys och kvalitetssäkring

Central uppföljning och analys

Månadsrapport samtliga verksamhetsområden

Verksamhetsområdes ansvariga, uppföljning per kvartal

Budgetansvar verksamhetsområdesansvariga personer

Omprioriteringar inom delegation

Regional uppföljning och analys

Månadsrapport samtliga verksamhetsområden

Områdesansvariga kvartal

Budgetansvar verksamhetsområdessamordnare personer

Omprioriteringar inom delegation

Avdelningar verksamhetsanalys

Den planerade verksamheten, kvartalsvis

Omprioriteringar

På sikt skapas en medlemsavgift som är gemensam, baserad på en inkomstrelation genom att genomföra en särskild avgiftsutredning som lägger förslag till förbundsstyrelsen i juni 2009.

Hanteringen av dagens avdelningskapital ska genomföras under former som upplevs som rättvisa och solidariska i organisationen.

Personal

Alla som är anställda av förbundet ska ha reglerade anställningsförhållanden vid utgången av 2011.

En personalansvarig person ska finnas på det centrala kontoret.

Spetskompetens ska fördelas på olika ställen i landet.

Översyn av pensionsavgångar inom de närmaste 5 åren.

Ombudsmän

Behov finns av nya befattningsbeskrivningar samt klargörande av arbetsuppgifter och roller i den nya organisationen. Detaljinventeringen behöver kompletteras senare

Omfattas av funktionärsavtalet AFO/AFF.

Administrativ personal

En sammanställning och detaljinventering är genomförd . Detalj per avdelning finns i kompletterande dokumentation som kommer till användning senare i processen.

Omfattas av Handels avtal.

Projektanställda

Viktigt att klargöra vid projektanställning

- Ej fasta anställningar
- Behålla sitt ordinarie arbete (tjänstledighet)
- Funktionär inom verksamhetsområdet ansvarig för den projektanställda.
- Endast projektanställningar ska finnas.
- Lika lön för lika arbete, dock lägst förlorad arbetsförtjänst.

Avtalslösning för projektanställda ska träffas.

Övergångsperiod

Regionala ombud

Behov finns av befattningsbeskrivningar samt klargörande av arbetsuppgifter och roller i den nya organisationen för till exempel regionala skyddsombud och regionala fackliga företrädare. Dessa befattningar kommer inte att permanentas.

Övergångslösningar personal

Individuella lösningar kommer att behövas under en omställningsperiod.

Omgående påbörja en översyn av personalbehovet utifrån FIM-utredningen.

Ett antal regionala ombud kommer under en övergångsperiod att anställas efter genomförd behovs- och kompetensinventering senare i processen.

Fastställa hur strukturell omställning ska genomföras och hur resurser ska avsättas avseende personliga lösningar med mera för dem som blir föremål för förändringen.

Förslag till beslutspunkter förbundsstyrelsen

17 december 2008

Förbundsstyrelsen föreslås besluta

- att* eftersom projektets förslag nu övergår i en genomförandefas i den ordinarie verksamheten förklaras FIM-gruppens arbete avslutat,
- att* förbundsledningen får i uppdrag att informera personalen och avdelningsstyrelserna och genomföra förankringsprocessen,
- att* förbundsledningen får i uppdrag att utarbeta en ekonomisk analys att föreläggas förbundsstyrelsens sammanträde i februari 2009 och att presentera en grov genomförandeplan 2009 – 2011 senast vid förbundsstyrelsens sammanträde i juni 2009,
- att* ställa sig bakom innehållet i föreliggande rapport,
- att* i övrigt notera tidigare fattat beslut i förbundsstyrelsen att omgående införa ett stopp för investeringar, medelsplaceringar, tecknande av hyres- och leasingkontrakt samt anställningar i hela organisationen – såväl förbund som avdelningar – utan att dessa först behandlats i verkställande utskottet och, vid behov, i förbundsstyrelsen.