

FASTIGHETS FÖR FRAMTIDEN



Fastighets för framtiden

Fastighets förbundsstyrelses
förslag på vision fram till 2036.
Förslaget behandlas på
kongressen 2026.

Innehåll

Inledning	3
Fastighets för framtiden	4
Organisering	5
Medlemsrekrytering	5
Organisationsstyrka	6
Studier	7
Arbetsmiljö	8
Försäkringar	9
Arbetslivskriminalitet	9
Avtalsverksamhet	10
Facklig-politisk samverkan	13
Internationellt	14
Kommunikation	14
Medlemsservice	15
Slutord	16

Inledning

Fastighets för framtiden är ett av de viktigaste strategidokumentet som vi har tagit fram på flera decennier.

Vi har arbetat igenom verksamhetsområde för verksamhetsområde hur vi vill att vi skall forma den gemensamma framtiden. Detta handlar om att vi i första hand skall bli starkare på arbetsplatsen, med fler medlemmar i vår förening.

Att vara förtroendevald är att gå före, att våga stå där när det blåser som hårdast på arbetsplatsen. Det kräver både mod och styrka. Men det kräves också kunskap om vilken riktning man skall gå både lokalt och centralt.

Det här strategidokumentet är förbundets vägledning för det närmaste decenniet, alltså minst till 2036 - när vi fyller hundra år.

Detta är ett levande strategidokument som kan revideras på kommande kongresser – att staka ut framtiden är något vi skall göra tillsammans - gör vi det tillsammans kan vi forma framtiden på det sätt som passar arbetarklassen. För om inte vi gör jobbet – vem då?

Fastighets för framtiden

- **År 2036 är Fastighets ett välkänt och attraktivt förbund där man vill vara medlem och där medlemmarna vill vara delaktiga.** Fastighets är välkänt och ses som en självklar aktör i våra branscher och i samhällsdebatten. Det finns en självklar koppling mellan att arbeta i våra branscher och att vara medlem i Fastighets. Andelen medlemmar som är aktivt engagerade i facklig verksamhet ska öka mellan 2026 – 2036. Ett medlemskap i Fastighets är inte någonting man har utan någonting man gör.
- **År 2036 består basen för förbundets fackliga verksamhet av kompetenta förtroendevalda på våra arbetsplatser.** Som förtroendevald i Fastighets får du tillgång till utbildning av hög kvalitet som stärker dig i ditt uppdrag. Förbundet tillhandahåller stödtjänster som hjälper de förtroendevalda i sina roller. Andelen medlemmar med klubb eller en förtroendevald på sin arbetsplats är hög. Vi arbetar aktivt med klubbutveckling som medför att våra klubbar har stor makt över villkoren och lönesättningen på arbetsplatsen. Problem och frågor som gäller medlemmarnas anställningsförhållanden kan i regel lösas direkt på arbetsplatsen. En betydande del av Fastighets medlemmar har deltagit i en facklig utbildning.
- **År 2036 är Fastighets kollektivavtal starkare än någonsin.** Kollektivavtalen stärks i varje avtalsrörelse och tillgodoser medlemmarnas behov och önskemål genom att arbeta långsiktigt och strategiskt. Tack vare den höga andelen välorganiserade klubbar är förbundet redo för eventuella konfliktåtgärder.
- **År 2036 är Fastighets en aktiv facklig-politisk aktör och en respekterad opinionsbildare som får gehör i samhället.** Facklig-politisk diskussion sker i hela förbundet och är en naturlig del av förbundets utbildningar och våra demokratiska forum. Förbundets medlemmar har en hög facklig-politisk medvetenhet och ger politiskt aktiva medlemmar möjlighet att utveckla sina politiska färdigheter och ger dem stöd i sina politiska ambitioner. Fastighets är en aktiv och respekterad opinionsbildare i samhället kring frågor som rör våra medlemmars villkor på arbetsmarknaden så väl som i samhället. Både ledare och förtroendevalda tar plats i den offentliga debatten

Organisering

En nyckel till förbundets framtid är vår organisationsstyrka. Den avgör hur starka vi blir i avtalsförhandlingar och samhällspåverkan. Fastighets är och verkar för våra medlemmar. Vår fackliga verksamhet bygger på alla våra förtroendevaldas frivilliga aktivitet och på medlemmarnas kollektiva styrka på arbetsplatserna. Deras engagemang för att skapa bättre villkor på arbetsplatserna växer från arbetsplatsen och vidare ut i samhällsdebatten. Medlemmarna ska känna glädje i det fackliga arbetet och känna att det de gör i förbundets namn, stort som smått, gör skillnad i det stora. Det är upp till förbundet att se till att det är enkelt för medlemmarna att delta i fackliga aktiviteter.

Vi organiserar oss för att:

- Ta makt på arbetsplatsen
- Ta makt över vår löneutveckling
- Få starkare kollektivavtal
- Påverka i samhällsfrågor

Utvecklingen av den organisatoriska styrkan under åren 2026–2036 visar en tydlig höjning av organisationsgraden och förstärkning av den fackliga organisationen. Andelen medlemmar med klubb eller en förtroendevald på sin arbetsplats är hög. Alla arbetsplatser med klubb är välorganiserade. Andelen medlemmar som är aktivt engagerade i facklig verksamhet har ökat. Ett medlemskap i Fastighets är inte någonting man har utan någonting man gör.

Medlemsrekrytering

Ett högt antal medlemmar och en hög organisationsgrad är i sig ett egenvärde. Ju högre organisationsgrad, desto större inflytande kan våra medlemmar få. Medlemskapet bör ständigt marknadsföras och vår kompetens gällande medlemsvärvning förbättras. Fastighets har potentiella medlemmar i alla åldersgrupper och antalet aktiva medlemmar ska öka mellan åren 2026 - 2036. Fram till 2026 var snittåldern i medlemskåren hög men även om vi värderar den kunskap och erfarenhet som våra äldre medlemmar besitter så krävs satsningar på att föryngra medlemskåren för att säkra förbundets framtid. Medlemsvärvningen fokuserar på arbetsplatser med hög tillväxtpotential och unga arbetstagare. Ju yngre medlemmarna är när de går med i facket, desto starkare är grunden för organisering. Utöver medlemsvärvningen på arbetsplatsen måste förbundet hitta former och vara mer aktiv med digital medlemsvärvning.

Målsättning 2026 – 2036

- Öka antalet aktiva medlemmar
- Rikta medlemsvärvning till arbetsplatser med hög tillväxtpotential
- Minska snittåldern på medlemskåren

Organisationsstyrka

En hög organisationsgrad är inte lika med organisatorisk styrka. Det som ger styrka är aktiva medlemmar som har en facklig medvetenhet och är redo att ta kampen för sina rättigheter och bättre villkor. Det ligger i vår natur att alltid rekrytera fler medlemmar till vår organisation, fram till 2026 kan vi dock konstatera att det inte räcker. Där vi har starka klubbar ser vi tydligt resultat med bättre villkor och löner. Dessa klubbar är en plantskola varifrån vi får förtroendevalda som kan växa i sin roll utanför arbetsplatsen i och utanför förbundet. 2026 – 2036 läggs ett stort fokus på att bilda och utveckla klubbar. Där förutsättningar för klubb saknas ska det som regel finnas ett arbetsplatsombud som ges möjlighet att utvecklas i sin roll för att på sikt bilda klubb. Genom att arbeta strategiskt med att organisera våra arbetsplatser och dess klubbar får vi en grundorganisation som aktivt värvar och utbildar nya medlemmar, som är välorganiserade och som arbetar aktivt med att driva intresse- och avtalsfrågor på arbetsplatserna. Med starka välorganiserade klubbar växer engagemanget helt naturligt utanför den egna arbetsplatsen och intresset för att påverka branschfrågor eller politiken växer.

För att möjliggöra denna utveckling av klubbverksamheten tar förbundet fram en tydlig strategi för organisering och klubbutveckling. Strategin tydliggör allas ansvar och roller i detta arbete. Den anställdes ansvar att hitta, utveckla och stödja fackliga ledare på arbetsplatserna. Ledarnas roll på arbetsplatsen som organiserare, utbildare och förhandlare. Medlemmarnas och de förtroendevaldas roll som medlemsrekryterare, aktivister och idésprutor. Förbundet ska tillse att utbildning och verktyg finns för klubbutveckling och organisering.

Målsättning 2026 – 2036

- Förbundet satsar på organiseringsverksamheten för att säkra och stärka vår förhandlingskraft och organisatoriska styrka
- Antalet medlemmar som omfattas av klubb eller har arbetsplatsombud ökar
- Öka antalet starka klubbar
- Arbetsplatsombudens roll stärks
- Förtroendevalda har tillgång till digitala verktyg för medlemsrekrytering och organisering av arbetsplatsen

Studier

Bildningen av förbundets medlemmar sker genom folkbildningsmodellen och har en stark lokal förankring och ska ske så nära medlemmarna som möjligt. Utbildningar som tillhandahålls ska i första hand ske tvärfackligt via LO. Våra egna utbildningar handleds i första hand av pedagogiskt duktiga personer ur förbundets förtroendemannaled. Våra kurshandledare utbildas i respektive kursdel och vidareutvecklar löpande sina pedagogiska färdigheter.

Förändringarna på arbetsmarknaden och i förbundets medlemskår återspeglas i utbildningsverksamheten. Genom kompetensutveckling säkerställer vi att de förtroendevaldas och medlemmarnas kompetensnivå bibehålls och förbättras. Vi stärker framtiden genom att lägga extra fokus i studieverksamheten på unga medlemmar. Vi säkerställer att förbundets utbildningsutbud har genomslagskraft även i fortsättningen. Utbildningarnas innehåll ska stödja förbundets strategi och kärnverksamhet för att nå visionen 2036. Ett centralt framtaget utbildningsmaterial för hela förbundets utbildningstrappa säkerställer kvalitén och ger alla förbundets kursdeltagare samma förutsättningar i hela landet. I framtagandet av utbildningsmaterial ingår handledarmaterial och utbildning för dessa.

Studieverksamhetens syfte är

- att introducera presumtiva medlemmar till facket
- att stärka våra medlemmars kunskap om förbundet och dess verksamhet
- att stärka våra förtroendevalda och klubbar i avtalskunskap och organisering
- att främja politisk vilja och möjlighet att påverka samhället

Eftersom utbildningens betydelse kontinuerligt växer, bör utbudet av utbildning vara mångsidigt. Utbildningsinnehållet ska vara aktuellt och hela förbundets kursutbud ska revideras årligen. Medlemmarna utvärderar nyttan av att gå på utbildning i förhållande till sin fritid det är därför viktigt att våra utbildningar håller hög kvalitet.

Målsättning 2026 – 2036

- Ett nytt utbildningspaket tas fram för att nå vision 2036
- Deltagande i introduktions- och medlemsutbildningar ökar
- Alla klubbar får utbildning i organisering, avtal och konfliktorganisation
- Vi utvärderar och förbättrar utbildningarnas genomslagskraft löpande
- Vi förbättrar tillgängligheten och attraktiviteten av förbundets utbildning och dess marknadsföring
- Fastighets studier ska ses över för att varje utbildning ska ta upp vårt samhällspolitiska program. Politik, och politisk påverkan ska vara en rödtråd genom våra utbildningar

Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö är till gagn för både anställda och arbetsgivare. En väl fungerande samverkan på arbetsplatserna säkerställer att arbetsmiljöarbetet blir både bra och effektivt. Våra medlemmar förtjänar en så god arbetsmiljö att de inte bara orkar med ett helt arbetsliv, utan även får förutsättningar för ett aktivt pensionärsliv utan krämpor.

Fastighets ska arbeta för att säkerställa att det är vi som utser våra skyddsombud. Skyddsombudsuppdraget är ett viktigt förtroendeuppdrag, och vi ska inte låta arbetsgivarna påverka valet av skyddsombud.

Vi ska fortsätta ställa krav på arbetsmiljön. Ett viktigt verktyg är arbetsmiljöutbildningar, både grund- och vidareutbildningar.

Vi ska arbeta med att, via förhandlingar, skriva in delar av arbetsmiljölagen i våra kollektivavtal för att på så sätt förhindra att politiska beslut stoppar arbetsmiljöarbetet och för att göra det till ett kollektivavtalsbrott för arbetsgivaren att strunta i arbetsmiljön. Att skriva in vår rätt att utse lokala skyddsombud i kollektivavtalen ska också eftersträvas.

Vidare ska regionala skyddsombuds rätt att besöka samtliga arbetsplatser som bedriver verksamhet inom våra avtalsområden vara en självklarhet. En arbetsgivare ska inte kunna sätta press på sina anställda att stå utanför en facklig organisering för att på så sätt kunna undgå att våra RSO får tillgång till arbetsplatsen. Varje städare, golfbanearbetare, fastighetsskötare, ja samtliga arbetare som ryms inom Fastighets alla avtalsområden förtjänar en god arbetsmiljö, och ett skyddsombud som kan ställa krav på förbättringar.

Målsättning 2026 – 2036

- Stärka medlemmarnas och förtroendevaldas kunskap om arbetsmiljö
- Öka antalet skyddsombud och regionala skyddsombud
- Verka för att skriva in delar av arbetsmiljölagen i våra kollektivavtal



Försäkringar

Där samhället brister ska vårt försäkringsskydd fånga upp medlemmar som råkat illa ut. Både våra kollektivavtalade försäkringar och våra medlemsförsäkringar är viktiga redskap för att skapa trygghet för medlemmarna både på arbetet och på fritiden.

Fastighets ska ha försäkringar som är anpassade efter medlemmarnas behov.

Vår uppgift är att se till att våra medlemmar har grundläggande kunskaper om det extra skyddsnät som våra försäkringar ger. Det är viktigt att medlemmarna vet hur de ska agera när något händer, och att de kan få hjälp och stöd från vår organisation utan extra kostnader. Vi ska inte låta yttre aktörer sko sig på Fastighets medlemmar.

Fastighets ska även driva opinion för att förbättra samhällets skyddsnät.

Gemensamma lösningar är till gagn för samtliga medlemmar inom LO och vi ska arbeta för att medlemmarna inom LOs förbund har samma försäkringsskydd, bland annat för att försäkringsskyddet inte ska vara en tröskel för att vara rätt organiserad och för att hålla premierna på en låg nivå.

Genom kollektivavtalade lösningar ska våra medlemmar ha ett gott skydd vid ohälsa, arbetsskador, dödsfall, arbetslöshet, föräldraledighet och få möjlighet till en god pension när arbetslivet är slut.

Målsättningar 2026 – 2036

- Höja medlemmarnas kunskap om vår kollektivavtalade- och medlemsförsäkringar

Arbetslivskriminalitet

Fastighets ska fortsätta verka aktivt mot arbetslivskriminalitet inom förbundets avtalsområden. Förbundet ska bygga nätverk och samarbeten med andra fackförbund, Fackligt center för papperslösa, arbetsgivareorganisationer, myndigheter och civilsamhället i dessa frågor. Förbundets ska genom detta bidra till minskad exploatering av människor och bidra till att ge dessa personer en möjlighet att komma bort från kriminella arbetsgivare. Förbundets aktiva insatser ska bidra till ett minskat bidrags- och skattefusk samt en sanering av våra branscher där seriösa bolag inte slås ut av oseriösa och kriminella bolag.

Avtalsverksamhet

Fastighets medlemmar arbetar idag i branscher som står inför stora förändringar, den tekniska utvecklingen och användningen av AI-tekniken kommer förändra många yrkesroller i grunden. Detta kommer kräva en helt annan kompetens än det som av krävs av våra medlemmar idag. Att kunna få kompetensutveckling och utbildning måste vara en del av den nya vardagen och vi bör hitta skrivningar i framtida kollektivavtal som hanterar detta på ett bättre sätt än idag. Arbetsmiljön är tung på en del av våra arbetsplatser, med en del förslitningsskador som följd. Det kan göra att våra medlemmar inte orkar arbeta till pension, dessutom gör det inte saken bättre genom att pensionsålder höjs i allt raskare takt.

Det har också skett en maktförskjutning i vem som sätter lönerna på företagen. Det är numera nästan ensidigt från arbetsgivarens sida.

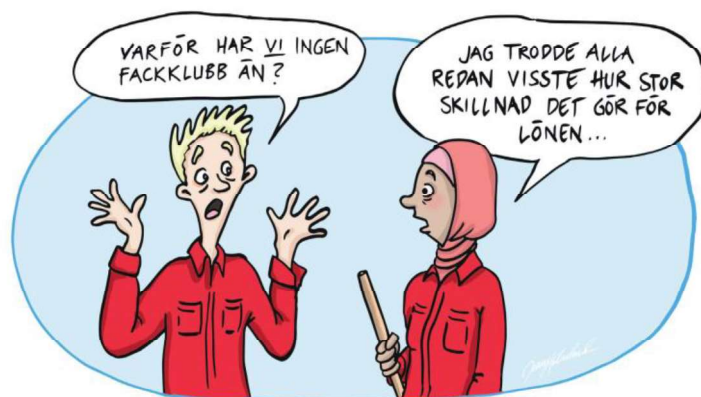
Hur går lönesättningen till? Vi har skrivit in i vissa av våra centrala kollektivavtal att det är arbetsgivaren som lämnar löneökningförslaget direkt till den anställde. Vi har faktiskt abdikerat från den viktigaste rollen vi har som facklig organisation – **Att ta striden om lönen ute på arbetsplatserna!**

Det ser olika ut i våra branscher, inom till exempel serviceentreprenad ligger de allra flesta på avtalets lägsta löner plus eventuellt branschvanetillägg medan det på fastighetssidan finns lönesystem (om det överhuvudtaget finns) som styrs helt ensidigt av arbetsgivaren. Det ser likartat ut över flera av våra branscher.

Där vi har starka klubbar så ser det bättre ut och där har vi stor påverkan.

Förbundets arbete och samlade erfarenhet samt all statistik och tillgänglig forskning visar att företag med en närvarande fackklubb på arbetsplatsen har ca 5–6 procent högre löneläge än arbetsplatser utan fackklubb. Bara att vara medlem gör skillnad. På till exempel Fastigos avtalsområde har våra medlemmar cirka 400 kronor mer i medellön.

Vår utredning visar att företag med stark lokal fackklubb har ca 5–6 procent högre löneläge. Om man räknar med alla villkor men också i faktiska pengar. Statistiken visar att anställda på företag med fackklubb har ca 1250 kr mer i genomsnittlig månadslön än motsvarande företag utan fackklubb.



Det är inte bara fackföreningen som tjänar på detta, det gör även företaget. Det ger oftast lägre sjukfrånvaro, lägre personalomsättning och ökad effektivitet. Arbetsgivaren får någon att förhandla med lokalt på arbetsplatsen och uppfyller då lagkraven och det som regleras i förhandlingsordningarna.

Inom Serviceentreprenadavtalet är det svårare, delvis för att vi inte har tillgång lika bra statistik men det stora hindret för löneutveckling är branschvanetillägget! Utredningen visar att branschvanetillägget bromsar löneutvecklingen i branschen som helhet. Detta är en "het potatis" i vårt förbund då det i princip är den enda löneutvecklingen som finns i branschen för närvarande. Det gjordes ett försök att omvandla branschvanetillägget i avtalsrörelsen 2023 från högsta tillägget till lägstalöner för att öka hela branschens lönekostnad. Förhandlingstricket lyckades väldigt väl, men vi hade svårt att kommunicera ut detta till våra medlemmar, förtroendevalda och även till våra ombudsmän. Frågan måste verkligen diskuteras och debatteras vidare i förbundet. Majoriteten av de anställda i branschen är kvinnor. Att förlägga arbetet på dagtid skapar större trygghet i resandet till och från arbetet. Städning på dagtid underlättar även för de anställda att kombinera yrkesliv med fritid och familjeliv. Erfarenheten inom branschen visar att städning dagtid påverkar kvaliteten på städtjänsterna och förbättrar förhållandet mellan kund och leverantör på ett positivt sätt. Dagstädning, heltidsanställningar och sammanhängande skift är ett centralt instrument på vägen mot förbättrade arbetsvillkor för städare. Städning på dagtid synliggör städarens arbete vilket ökar den sociala medvetenheten om branschen och dess relevans för samhället. Att erbjuda arbete på dagtid, heltidsanställning och sammanhängande skift kan hjälpa till att övervinna den växande personalbristen och höja yrkets attraktivitet vilket i sin tur minskar personalomsättning och underlättar nyrekryteringen. Det möjliggör för den anställda att kunna försörja sig och att kunna kombinera arbete med fritid och familjeliv. En fråga och ett mycket bra dokument som förbundet har tagit fram för cirka femton år sedan, men fortfarande är högst aktuellt, är den så kallade tidlöneprincipen. Det betyder att man skall städa i sin egen takt enligt de instruktioner som arbetsgivaren gett. Även i denna bransch visar det sig att där man har fackklubb så har arbetsplatsen oftast bättre arbetstider, inte lika många delade turer och fler framförhandlade förmåner.

Specialserviceavtalet består egentligen av tre branscher. Kärnkraftsindustrin, industrisanering och skadesanering och ibland är det en blandning av fastighetsbranschen och städ. Inriktningen i utredningen visar på samma sak som de övriga branscherna, att om man har en arbetsplatsklubb så har man bättre villkor och löner.

På Samhall har man ett inbyggt lönesystem i sitt kollektivavtal. Det går att ha det så för att det egentligen är ett företagsavtal. Utredningen visar också tydligt att har man en lokal facklig klubb så har man också bättre löneläge genom att medlemmar ligger i ett högre arbetsuppgiftstillägg i lönestegen. Här har det även visat sig att enskilda lokalombudsmän har gjort stor skillnad i löneläget.

Det finns en tydlig koppling mellan hög organisationsstyrka – förhandlingsstyrka och en stark konfliktstyrka. Därför ska förbundet arbeta strategiskt med att organisera våra arbetsplatser och dess klubbar. Då får vi en grundorganisation som aktivt värvar och utbildar nya medlemmar, som är välorganiserade och som arbetar aktivt med att driva intresse- och avtalsfrågor på arbetsplatserna.

Lönetransparensdirektivet från försvar till offensiv vi bör gå från att försvara status quo till att driva på utvecklingen av en rättvis och transparent arbetsmarknad med mer insyn i lönesättningen – detta direktiv är ett kraftfullt verktyg för framtidens fackliga strategi

Målsättning 2026 – 2036

- Öka medlemmarnas kännedom om arbetsvillkoren och arbetstagarnas rättigheter i arbetslivet
- Säkerställa att Fastighets har en stark facklig organisation på arbetsplatserna
- Stärka medlemmarnas deltagande i utvecklingen av arbetsvillkoren
- Införa arbetstidsförkortningar på alla avtalsområden
- Ta kontroll över lönesättningen på arbetsplatserna genom att ha implementerat Äga din lön
- Ha arbetsplatser som har en hög konfliktstyrka i varje bransch.



Samhällspåverkan & Kommunikation

Facklig-Politisk samverkan

Fastighets behöver öka den politiska medvetenheten i förbundet genom att lyfta de politiska frågorna från våra medlemmar på agendan vid samtliga sammankomster. Det är betydligt lättare att starta ett samtal om rådande politik om det är en stående punkt på våra möten från klubb till kongress. Att lyfta våra medlemmars roll i politiken och deras möjlighet att lyfta frågor och påverka sin vardag, sitt samhälle. Det är varje anställds och förtroendevalds uppgift att vara bärare av vår ideologiska idé.

Den politik som förs av förbundet bör förutom medlemmarnas politiska vilja genom kongressbeslut utgå från de fackliga värnen. Politiken som förs ska ge en politik för full sysselsättning, en aktiv arbetsmarknadspolitik, en hög a-kassa, ett starkt anställningsskydd och rikstäckande kollektivavtal. Förbundet samverkar med Socialdemokraterna för att uppnå de politiska målen.

Förbundet har 2026 - 2036 en långsiktig plan för det fortsatta arbetet med att stärka våra medlemmars politiska medvetenhet. Vi bör också främja att fler medlemmar engagerar sig politiskt i Socialdemokraterna. Detta genom att driva politiska frågor genom förbundets interna demokratiska process för att förmå Fastighets att driva dessa frågor genom LO och politiken. Vi måste för detta tillse att våra medlemmar får möjlighet att utbilda sig i samhällsorientering och det politiska hantverket. Likt de motionsskrivarkvällar som genomförs inför kongress i vår egen demokrati så bör vi också utbilda våra medlemmar i hur man kan driva opinion för en politisk fråga, hur man tar fram reformförslag. Genom att engagera våra medlemmar mer i samhällspolitiska frågor kommer vi få fler av våra medlemmar som tar klivet in i politiken. Det är av yttersta vikt att vi får fler fackliga företrädare i samtliga politiska parlamentariska nivåer för vi ska få en politik som främjar arbetarklassen.

En vision kan vara att få en ökad politisk medvetenhet i hela förbundet som syns genom fler samhällspolitiska motioner på förbundets kongress och förbundsmöten. Fler medlemmar som engagerar sig i förbundets valaktiviteter samt kanske främst, att vi ökar antalet medlemmar som har förtroendeuppdrag i politiken. År 2036 har Fastighets representanter ur medlemskåren i såväl riksdagen som kommuner och regioner.

Målsättning 2026 – 2036

- Upprätta ett samhällspolitiskt program för Fastighets med en tydlig vision med delmål som följer riksdagsvalen fram till 2038
- Senast 2038 ska Fastighets ha en representation ur medlemskåren i riksdagen
- Höja våra medlemmars valdeltagande
- Det politiska samtalet har en stående plats på samtliga möten i förbundets demokrati

Internationellt

Solidaritet är ett av fackets ledord. Det handlar om att ställa upp för varandra och hjälpa till där det behövs. Både på hemmaplan som på den globala arenan, där arbetsvillkoren i många fall är betydligt sämre än här i Sverige.

I många länder är det inte tillåtet att starta fackföreningar och det är vanligt att arbetare som organiserar sig drabbas av trakasserier, avsked och hot. Det här är något som vi som fackförbund aldrig kan acceptera. Därför måste vi visa solidaritet även utanför våra egna gränser.

Fastighets ska bidra till utveckling för människor i andra delar av världen som arbetar under usla förhållanden och som inte har en röst på jobbet eller i samhället. Vi ska stötta fria och demokratiska fackliga- och politiska organisationer.

Fastighets ska verka aktivt för att påverka politiska beslut som påverkar våra medlemmar och mycket av detta sker idag i EU.

Målsättning 2026 – 2036

- Delta aktivt i internationella samarbetsorgan som UNI och SUN
- Verka för att demokrati samt fackliga- och mänskliga rättigheter stärks i världen
- Upprätta en solidaritetsfond som ska stödja demokrati samt fackliga- och mänskliga rättigheter stärks i världen

Kommunikation

Fastighets ska arbeta strategiskt för att all viktig information och kommunikation kan tas emot och förstås av mottagarna. Språket är lättläst, förståeligt och anpassat till mottagaren, vilket inkluderar översättning till flera språk. Förbundet ska tillse att kampanjer, förmåner och nyheter är tillgängliga i ett flertal format, exempelvis att läsa, lyssna till eller titta på.

Förbundet ser att digitaliseringen blivit en del av människors vardagsliv, och betraktar därför IT som ett självständigt, centralt och strategiskt viktigt område. Samtlig digital infrastruktur som förbundet finansierar ska förvaltas på ett planerat, professionellt och sammanhållet sätt. Fastighets webbplats och övriga kontaktytor är inkluderande, uppdaterade, välskötta och lättnavigerade. Fastighets ska vara en naturlig

informationskanal för aktuella frågor och branschkunskap. Medlemmar som förstår Fastighets vision och sina rättigheter är starkare i sin yrkesroll.

Fastighets är ett litet förbund som prioriterar att synas och höras i medier när det gäller arbetsrättsliga perspektiv på de branscher vi organiserar. Förbundet ser pressarbete som en central och mycket viktig arbetsuppgift. Förbundet gör det som krävs för att generera nyhetsvärde, ibland genom att sticka ut hakan rejält för att uppmärksamma våra frågor.

Pressarbetet sköts strategiskt och utifrån en budgeterad plan. Förbundet arbetar med bland annat statistik och medlemsundersökningar som underlag för att generera stoff till nyheter och medial närvaro. Förbundets pressansvarig håller planen uppdaterad och förankrar den vid behov. Det reaktiva, oförutsedda pressarbetet planeras också så långt som möjligt, med upparbetade arbetssätt, förberedda talespersoner och rutiner för att kunna agera snabbt och förse journalister med det de behöver för att rapportera förbundets perspektiv..

Förbundsordförande fyller en viktig roll i förbundets kommunikation och det ska finnas en strategi för dennes offentliga och kommunikativa profil.

Förbundets genomslagskraft stärks när fler förstår och nås av kommunikationen och kan identifiera sig med bilden av Fastighets vilket också främjar organiseringsarbetet. Det ska vara tydligt vad Fastighets vill och står för.

Målsättning 2026 – 2036

- Våra medlemmar får snabbt tillgång till mångsidig och målinriktad kommunikation
- Vi ökar vårt påverkansarbete för att främja lagstiftning som förbättrar arbetstagarnas rättigheter och fackförbundens verksamhetsförutsättningar
- Vi väcker samhällsdebatt nationellt och regionalt om teman som är viktiga för medlemmarna
- Vi syns i nationell media 1–2 gånger per år
- Förbundet och våra ledningspersoner är välkända och frekventa aktörer i frågor som rör våra medlemmar

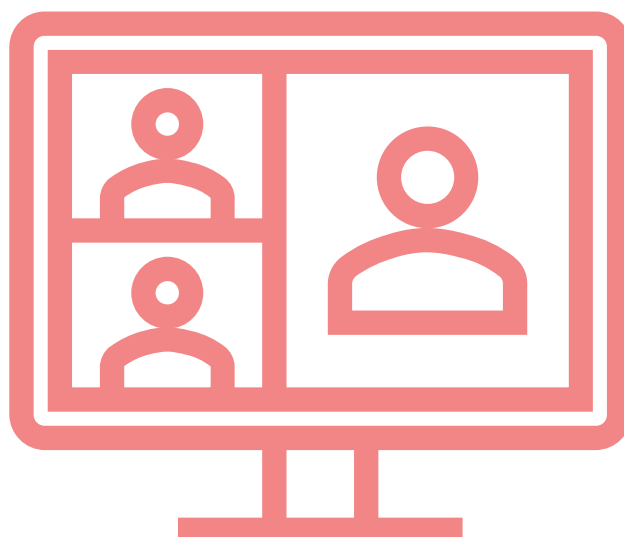
Medlemsservice

Fastighets erbjuder sina medlemmar, förtroendevalda och klubbar flera olika servicekanaler, såsom telefontjänster och digitala tjänster. Vi planlägger dem utifrån förbundets strategiska mål och tar hänsyn till olika målgrupper. Vi fortsätter att digitalisera och automatisera våra tjänster. Vi behöver lättanvända kommunikationskanaler, genom vilka det är bekvämt för både förtroendevalda och medlemmar att sköta sina ärenden och kommunicera med förbundets personal. En medlemsservice via traditionella redskap eller ansikte mot ansikte kan i något skede bli ett andrahandsalternativ. Den yngre generationen är van vid att sköta sina ärenden digitalt.

En betydande del av organisations- och intressebevakningsverksamheten sker nära medlemmen, i klubbarna och på arbetsplatserna. Förbundet har en stödande och handledande roll i denna verksamhet. Förbundet ska möjliggöra att den arbetsplatsnära organisationen har moderna verktyg för att sköta kartläggning, organisering och den interna kommunikationen mellan medlemmar. Digitala verktyg kräver kontinuerlig utveckling och utbildning.

Målsättning 2026 – 2036

- Vi höjer medlemsservicens tillgänglighet, användbarhet och interaktivitet samt mångspråkighet
- Förtroendevalda har tillgång till digitala verktyg för medlemsrekrytering och organisering av arbetsplatsen
- Vi höjer vår digitala kompetens



Sammanfattning/Slutord

Fastighetsanställdas Förbund står starkt rustat för framtiden.

Att veta var vi skall med vår fackförening, åt vilket håll skall skutan segla. Att ta ut riktningen, staka ut framtiden och visionerna skall vi göra på våra kongresser. Att våga fatta beslut om framtiden är kanske det svåraste uppdraget vi har.

Genom detta strategidokument har vi lagt en tydlig och hållbar riktning, där medlemmarnas villkor, trygghet och inflytande står i centrum. Vår strategi bygger på samverkan, engagemang, att vi vågar ta ut steget, vågar tänka större. Vi behöver en orubblig tro på att förändring är möjlig.

2022 började vi tänka på att införa löneväxling, arbetstidsförkortningar, deltidspension och vi skulle reglera bil i tjänsten på serviceentreprenadavtalet. En del var klart redan 2023 och efter avtalsrörelsen 2025 kunde vi konstatera att vi har rätt till semesterväxling, vi har sju avtal som vi har deltidspension på och vi har fått in en reglering om bil i tjänsten på städavtalet.

Bara vi bestämmer oss och arbetar tillsammans så är det möjligt att förändra sådant som till en början ter sig helt omöjligt att förändra.

Alltså är det med vår gemensamma kraft som vi ska möta morgondagens utmaningar.

Vi skapar också vår egen framtid – framtiden är vår bästa vän.

Vi skall bli en starkare röst som man kan räkna med, på arbetsplatserna, i samhällsdebatten och vid förhandlingsborden. Framtiden är vår bästa vän.

Med det här styrdokumentet tar vi viktiga steg mot framtiden. Nu börjar arbetet med att omsätta orden till faktiskt handling – alltid med våra medlemmars bästa för ögonen.

Tillsammans bygger vi framtidens arbetsliv.

Fastighets För Framtiden

[illegible]

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines, typical of primary school writing paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

