

# Att vara förtroendevald

INOM KOMMUNAL SEKTOR

DIN VÄG-  
LEDNING I  
DET DAGLIGA  
FACKLIGA  
ARBETET

Jusek

Den här skriften riktar sig till dig som är facklig förtroendevald för Jusek inom kommunal sektor. Syftet är att ge dig en grundlig introduktion till rollen och uppdraget.

Du har en betydelsefull roll för att Jusek ska kunna nå ut till varje medlem och för att vår fackliga politik ska få genomslag. Dina kunskaper om de lokala förhållandena är avgörande för att du ska kunna bidra till verksamhetens utveckling och tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsplatsen på ett bra sätt.

Som en vägledning för dig i det lokalfackliga arbetet tar vi här upp och diskuterar några övergripande utgångspunkter och vanliga frågor. Du får sannolikt inte svar på alla dina frågor, utan broschyren är tänkt att fungera som ett komplement till våra fackliga utbildningar.

Mer information om uppdraget och om våra utbildningar samt mycket mer hittar du på **[JUSEK.SE/FORTROENDEVALD](http://JUSEK.SE/FORTROENDEVALD)**.

Välkommen!



# Juseks fackliga politik

Juseks uppdrag är att stärka medlemmarnas konkurrenskraft och ställning i arbetslivet under hela karriären.

En viktig utgångspunkt är att Juseks medlemmar är välutbildade och självständiga yrkesmänniskor. De är engagerade i sina yrken och uppdrag och har en stark vilja att utveckla både sin egen kompetens och verksamheterna de arbetar i. Medlemmarna är alla unika och har olika förutsättningar och behov.

I kommunal sektor arbetar Juseks medlemmar på uppdrag från medborgarna och är en del av ryggraden i den svenska förvaltningen. De ser till att skattepengarna används väl och att medborgarna får den service som behövs. De skapar förutsättningar för vår välfärd genom att bereda och verkställa politiska beslut. Det är även medlemmar i Jusek som står för en avgörande del av kunskapen inom rättsväsendet och som genom myndighetsutövning fattar beslut av stor betydelse för individens liv. Juseks medlemmar arbetar i medborgarnas tjänst och ansvarar för frågor och verksamheter som berör oss alla.



ALLA  
ÄR UNIKA

Juseks fackliga politik präglas av fokus på både verksamhet och individ. Vi tror på ett samspel mellan verksamhetens bästa och ett synliggörande av medlemmens betydelse för verksamheten och dess utveckling. Genom att lyfta fram akademikernas betydelse för verksamhetens mål, resultat och utveckling läggs grunden för deras eget inflytande över löneutveckling, individuell anpassning av anställningsvillkor, kompetensutveckling och långsiktiga karriärutveckling.

## **JUSEK FACKLIGA POLITIK, NÅGRA EXEMPEL**

- **Lön efter ansvar och prestation**  
Lön och löneutveckling ska kopplas till kompetens, prestation och till hur individen bidrar till verksamheten. Därför måste lönen sättas i dialog mellan chef och medarbetare. Våra centrala kollektivavtal ska utvecklas så att de stöder individuell lönesättning.
- **Kontinuerlig kompetensutveckling**  
En av de viktigaste framgångsfaktorerna för medarbetarna och de verksamheter de finns i är att ha rätt kompetens över tiden. Därför ska ett kontinuerligt arbete ske med strategisk kompetensförsörjning, där medarbetarnas kompetensutveckling bidrar till verksamhetens resultat, utveckling och mål.
- **Ett hållbart arbetsliv**  
Utveckla ett hållbart arbetsliv under hela karriären i effektiva företag och organisationer. Det skapar bättre förutsättningar för balans mellan arbete och livet i övrigt.
- **Ett jämställt arbetsliv**  
Jusek arbetar för fler kvinnor på ledande befattningar och för en könsneutral arbetsmarknad.
- **Ge förutsättningar för karriär på lika villkor**  
Jusek verkar för ett arbetsliv med mångfald där alla ska ha samma förutsättningar att göra karriär.
- **En offentlig sektor i medborgarnas tjänst**  
Demokrati och medborgarnas bästa ska vara grundläggande mål för offentlig verksamhet. All verksamhet ska präglas av effektivitet och kvalitet.
- **Flexibla lösningar utifrån individuella behov**  
Större inflytande över när och var arbetet utförs leder till mer nöjda medarbetare och i förlängningen en lönsammare verksamhet.



# Ditt uppdrag

Du har valts att representera medlemmarna och fått förtroendet att agera självständigt med Juseks fackliga politik som grund.

Med goda kunskaper om Juseks fackliga politik och förhållningssätt kan du både arbeta proaktivt och förmedla Juseks syn i olika frågor till arbetsgivaren.

En viktig del i det lokala fackliga arbetet är att skapa forum för kommunikation mellan medlemmarna. Du kan till exempel anordna medlemsmöten, göra medlemsutskick eller enkäter. En uppdaterad medlemsförteckning kan du få från Juseks kansli. Du bedriver det fackliga arbetet med Juseks fackliga politik som grund och behöver därför inte stämma av med medlemmarna i fråga för fråga, men i vissa fall kan du behöva förankra dina ställningstaganden hos medlemmarna mer tydligt.

Att vara förtroendevald innebär även att du för fram medlemmarnas synpunkter, förslag och

önskemål till arbetsgivaren. Det kan exempelvis gälla arbetsförhållanden och arbetsvillkor, eller verksamhets- och organisationsfrågor. Ibland kan du behöva uppmärksamma arbetsgivaren på behov av att informera medarbetarna om saker som sker på arbetsplatsen.

Medlemmar kan i olika situationer vända sig till dig när de behöver någon att diskutera med kring en aktuell fråga. Några exempel kan vara att man funderar på hur man kan förhålla sig till sin arbetssituation, karriärmöjligheterna på arbetsplatsen eller hur man kan förbereda sig inför ett lönesamtal.

Ibland kan medlemmar komma till dig med frågor som rör deras anställnings- och arbetsvillkor. För det mesta går det att hitta svaren direkt i centrala eller lokala kollektivavtal. Om en medlem har en fråga som du inte kan svara på, kontakta din ombudsman på Juseks kansli för att få hjälp. Du kan också hänvisa medlemmen till Juseks medlemsrådgivning via telefon eller **JUSEK.SE**.



Att vara förtroendevald för Jusek ger mig möjlighet att påverka, utveckla och förbättra verksamheten på min och mina kollegors arbetsplats. Det fackliga uppdraget ger mig mandat att göra medlemmarnas röster hörda, att skapa förutsättningar för dem att själva påverka den egna arbetssituationen.”

— SEIJA KHALIFA, FÖRTROENDEVALD FÖR JUSEK I SIGTUNA KOMMUN

# Inflytande och påverkan genom samverkan

Utgångspunkten för relationen mellan arbetsgivare och fackliga organisationer är att arbetsgivare har rätt att leda och fördela arbetet och att de fackliga organisationerna har möjlighet till inflytande och påverkan.

Arbetsgivare och fackliga organisationer har ofta i grunden samma mål, även om de kan vara olika formulerade. Arbetsgivaren vill till exempel skapa en effektiv verksamhet. De fackliga organisationerna vill å sin sida skapa bra anställnings- och arbetsvillkor, samt bra karriär- och utvecklingsvägar för sina medlemmar. Detta är inget motsatsförhållande då effektiva verksamheter oftast innebär just bra villkor och utvecklingsmöjligheter för våra medlemmar. Genom samverkan kan målen uppnås tillsammans.

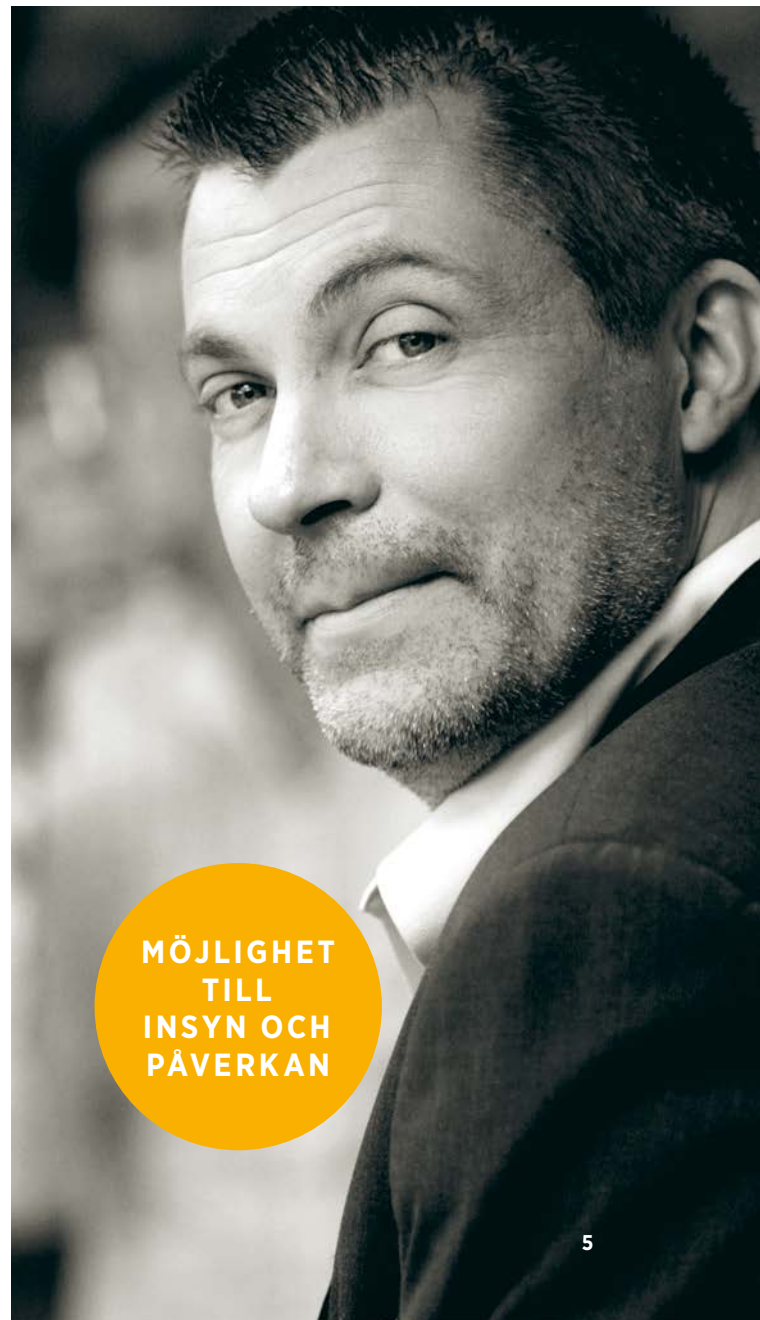
---

## GENOM SAMVERKAN KAN MÅLEN UPPNÅS TILLSAMMANS

---

Samverkan kan beskrivas som en arbetsprocess, men kanske framför allt som ett förhållningssätt. Arbetsgivare och de fackliga organisationerna ser varandra som medparter snarare än motparter. Båda parter arbetar lösningsinriktat genom att föra en konstruktiv dialog.

Idag har vi två olika system som reglerar relationen mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna. Det ena regleras i medbestämmandelagen (MBL) och det andra i centrala och lokala samverkansavtal. De två systemen beskrivs nedan var för sig. Båda systemen syftar till att säkerställa de fackligt anslutna



MÖJLIGHET  
TILL  
INSYN OCH  
PÅVERKAN



Samverkan handlar om att tillsammans med arbetsgivaren komma fram till den bästa lösningen för alla. I en väl fungerande samverkan har medarbetarna genom oss förtroendevalda varit delaktiga i arbetsgivarens beslutsprocess.”

– KRISTINA ULLSKOG, FÖRTROENDEVALD FÖR JUSEK I STOCKHOLMS LÄNS LANDSTING

medarbetarnas möjlighet till insyn och påverkan, men för att uppnå faktiskt inflytande krävs oftast mer än att ett visst regelverk tillämpas. Det avgörande är snarare parternas förhållningssätt till varandra.

### **SAMVERKANSAVTAL**

Samverkan är en dialog som syftar till ett gemensamt mål; en välfungerande verksamhet. Samverkan ska inte användas för att ”få rätt” utan som en metod för att samla ihop kunskap som beslutsunderlag i arbetsgivarens beslutsprocess.

De flesta arbetsplatser inom kommunal sektor har samverkansavtal. En av grundtankarna med samverkansavtalen är att ge medarbetarna inflytande i den löpande verksamheten, i planeringen och i utvecklingen. Genom att samverkansavtalen har fokus på utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar där alla medarbetare kan vara delaktiga, får medlemmarna möjlighet att direkt påverka sin arbetssituation. Samverkan stämmer alltså väl överens med Juseks inställning att beslut ska fattas så nära individen som möjligt.

---

### **DE FLESTA ARBETSPLATSER INOM KOMMUNAL SEKTOR HAR SAMVERKANSAVTAL**

---

Som förtroendevald kan du delta i samverkansgrupper som är sammansatta av arbetstagar- och arbetsgivarrepresentanter. Strukturen för samverkan kan se olika ut beroende på organisationens storlek och uppbyggnad.

Samverkansavtalen föreskriver oftast en viss struktur för hur och på vilken nivå olika frågor ska samverkas. Intentionerna med samverkan är dock att öka medarbetarnas inflytande och inte att bli alltför låst vid formerna. Ibland kan en informell och löpande dialog med arbetsgivaren vara den bästa

samverkansmetoden. Det förutsätter givetvis att parterna har förtroende för varandra.

I samverkansgrupperna har ni ett gemensamt ansvar att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling. Genom samverkansgruppens arbete blir det möjligt att delta i planerings- och beslutsprocessen samt att överblicka och följa upp verksamheten. Här får du möjlighet att påverka mer övergripande och att engagera dig i bland annat organisations- och ledarskapsfrågor som är viktiga komponenter för utvecklingen av verksamheten.

Det är arbetsgivaren som är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. Däremot ska arbetssättet på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper präglas av en ambition att genom samråd nå enighet inför beslut. De lokala samverkansavtalen är oftast utformade så att det under vissa omständigheter går att påkalla förhandling med stöd av MBL. Det är också viktigt att tänka på att om det finns frågor som inte bör tas upp i samverkansgruppen, till exempel individärenden, ska istället MBL tillämpas.

### **MEDBESTÄMMANDELAGEN**

På en arbetsplats som saknar samverkansavtal är arbetsgivaren bunden av MBL, medbestämmandelagen, men synsättet och metoden som samverkan innebär kan ändå tillämpas för att skapa ett bättre och mer effektivt samarbete mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Din relation till arbetsgivaren bör alltså präglas av ett samverkande förhållningssätt.

MBL syftar till att ge medarbetarna, genom de lokala fackliga organisationerna, insyn och möjlighet att påverka verksamheten samt arbets- och anställningsförhållandena vid den egna arbetsplatsen. För den enskilde medlemmen handlar det om en indirekt möjlighet till påverkan som förutsätter att det finns en lokal facklig representant.



**SAMVERKAN  
ÄR EN  
DIALOG**

Enligt MBL har de fackliga organisationerna rätt till fortlöpande information från arbetsgivaren om hur verksamheten utvecklas och riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren är även skyldig att förhandla i viktigare frågor som rör verksamheten eller enskild arbetstagare. Även i andra frågor kan de fackliga organisationerna begära förhandling med arbetsgivaren.

Om ni inte kan enas vid en lokal förhandling kan frågan eventuellt föras vidare till central förhandling. Tyngdpunkten för inflytande och påverkan bör ligga på det lokala planet och möjligheten att påkalla central förhandling bör därför utnyttjas högst restriktivt. Om du upplever att det är svårt att uppnå inflytande och påverkan är det kanske bättre att försöka förbättra relationen till arbetsgivaren generellt än att lyfta en enskild fråga till central förhandling. I enstaka fall kan en central förhandling ändå vara motiverad och då är det ansvarig ombudsman på Juseks kansli som beslutar om en sådan ska påkallas, efter samråd med dig.

#### **DIALOG MED POLITIKER**

Verksamheter i den kommunala sektorn har politiskt valda styrelser som bland annat tar beslut om verksamhetens inriktning och omfattning. Politikernas beslut förhandlas inte med de fackliga organisationerna, men det innebär inte att de saknar betydelse för våra medlemmar och deras arbetssituation. Ibland kan det också vara oklart vilka beslut som fattas politiskt och vilka beslut som fattas inom tjänstemannaorganisationen. Därför kan det i vissa fall vara bra att även hitta former för dialog med politikerna, men det är arbetsgivarrepresentanterna på tjänstemannasidan som är din primära kontaktyta.

## Viktigt att tänka på



Inför att en fråga ska behandlas i en samverkansgrupp eller vid en förhandling ska du få **TILLRÄCKLIGT MED TID FÖR ATT KUNNA SÄTTA DIG IN I OCH TA STÄLLNING I AKTUELLA ÄRENDEN**. Ställ vid behov klagande frågor så att du verkligen förstår vad det är arbetsgivaren vill och varför.

Om arbetsgivaren kommer med ett förslag som du inte kan ta ställning till direkt, har du alltid **MÖJLIGHET ATT GÖRA UPPEHÅLL OCH AJOURNERA MÖTET**. Arbetsgivaren kan inte kräva att du svarar direkt oavsett hur tidspressad arbetsgivaren är. I en förhandlingssituation där du och arbetsgivaren inte kommer till samförstånd finns det inte någon skyldighet att träffa en överenskommelse.

För att det inte ska råda oklarhet om vad som diskuterats eller överenskommit bör alltid **GEMENSAMMA MINNESANTECKNINGAR ELLER PROTOKOLL UPPRÄTTAS**. I förhandlingsfrågor bör man om möjligt enas om att förhandlingen avslutas först när protokollet är justerat.







# Vanliga ärenden

I dialogen mellan arbetsgivaren och fackliga organisationer avhandlas en bredd av frågeställningar under ett verksamhetsår, i princip allt som rör verksamheten och dess medarbetare.

Nedan följer några exempel på frågor och ärendetyper som du sannolikt kommer att stöta på med viss regelbundenhet.

## **LOKAL LÖNEBILDNING**

Lönebildningen ska stimulera verksamhetsutvecklingen och synliggöra medlemmarnas arbetsprestation. Lönebildningen måste därför integreras och samordnas med arbetsgivarens budgetarbete och verksamhetsplanering.

Jusek förordar att löneöversyner ska ske i dialog mellan chef och medarbetare — så kallade lönesamtal. Revidering av den individuella lönen ska även kunna ske när helst behov uppstår och inte enbart vid den årliga löneöversynen, till exempel omförhandling av lön i samband med befordran. Arbetet med den lokala lönebildningen ska vara långsiktigt och ses som en ständigt fortlöpande process. De centrala löneavtalen sätter ramarna för en långsiktig lönebildning med fokus på hur löneöversynen kan bidra till att uppnå verksamhetens mål.

Det är väsentligt att hitta bra samarbetsformer med arbetsgivaren kring den lokala lönebildningen. För att få bättre möjlighet till påverkan kan det vara bra att även hitta andra processer och dialogvägar än de som är beskrivna i avtalen, till exempel

---

**AKADEMIKERALLIANSENS OCH SKL/PACTA HAR TAGIT FRAM  
EN PARTSGEMENSAM SKRIFT — CHEFENS ROLL I LÖNEBILDNINGEN**

---

direktkontakt med lönesättande chefer som även de ofta är Jusekmedlemmar.

I syfte att uppnå ändamålsenliga löner måste den lokala lönebildningen och arbetet med löneöversynen vara integrerade med verksamhetsplanering och budget. För att analysarbetet under förberedelserna inför löneöversynen verkligen ska få genomslag måste synpunkter och förslag föras fram redan innan budgeten beslutas. Detta eftersom arbetsgivarens budget sätter de ekonomiska ramarna för löneöversynen.

Du har en viktig uppgift i att synliggöra medlemmarnas betydelse för verksamheten. I dialog med arbetsgivaren är din roll att verka för att lönebildningen sker med koppling till verksamheten och medlemmarnas individuella bidrag till denna. Du är också kvalitetssäkrare av löneöversynsprocessen.

Din roll i förhållande till medlemmarna är att ge stöd och svara på frågor. Du blir därför mer coach än förhandlare. Du tydliggör processen och inspirerar inför lönesamtalet. Genom kontakter och möten med medlemmar kan du förankra ditt arbete i löneöversynsprocessen, och du kan få en bild av vilka de viktigaste utvecklingsområdena är.

#### **Organisatorisk nivå**

För att individuell lön ska kunna fungera som styrmedel på individ- och organisatorisk nivå måste arbetsgivaren tydliggöra sin syn på verksamhetens syfte och mål. Dessa mål behöver sedan brytas ned till enhetsnivå och vidare till individnivå.

#### **Förberedelser**

Vid och inför förberedande överläggningar med arbetsgivaren ligger fokus på att kvalitetssäkra löneöversynsprocessen och bana väg för bra lönesamtal.

I detta kan ingå att tillsammans med arbetsgivaren analysera verksamhetens behov av löneutveckling och eventuella förändringar i lönestrukturen. Analysera inte bara den interna lönestrukturen utan även dess relation till den regionala arbetsmarknaden i stort. Saco Lönesök, som nås via **JUSEK.SE**, kan då vara till stor hjälp. Med konkurrenskraftiga löner och övriga anställningsvillkor förmår arbetsgivaren rekrytera och behålla kompetenta medarbetare.

**ANVÄND  
SACO  
LÖNESÖK**

Individuell lön förutsätter att arbetsgivaren differentierar lön även på organisatorisk nivå. En högpresterande medarbetare kan annars missgynnas i sin löneutveckling för att hon arbetar på en enhet där också andra är högpresterande. En arbetsplats med en högre andel duktiga medarbetare, eller där medarbetares kompetens är särskilt konkurrensutsatt, kan behöva ett större budgetpåslag än andra enheter, för att kunna motivera medarbetarna till fortsatt goda prestationer i verksamheten. Differentiering på organisatorisk nivå förutsätter att lönesättande chefer involveras i arbetsgivarens förberedelsearbete.



### Individuell nivå

Under förberedelsefasen behöver löneöversynen planeras och lönesättande chefer ges förutsättningar för en väl fungerande dialog med sina medarbetare. Självfallet bör denna dialog ske löpande och vara en återkommande del i det dagliga samtalet mellan chef och medarbetare. Lönesamtalet utgör ett tillfälle som är särskilt avsatt för att diskutera dessa delar på djupet och under mer ordnade former. Dialogen kring resultat och prestation ska utgå från kända och relevanta bedömningsgrunder som tagits fram tillsammans av arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Dessa bedömningsgrunder (till exempel lönekriterier) behöver anpassas till skillnader i medarbetarnas befattningar och uppdrag. Helst ska helt individuella mål tas fram i dialog mellan chef och medarbetare, som sedan ska ligga till grund för prestationsbedömningen i löneöversynen.

Genom att utveckla förutsättningarna för en individuell och differentierad lönesättning motverkas även osakliga löneskillnader.

### Lönesamtalen

När det är dags för lönesamtalen är det viktigt att medlemmarna, utöver att ha de fått information om hur den lokala löneöversynen ska genomföras, också kan vända sig till dig för att få råd. Den fackliga rollen handlar i denna fas av processen i första hand om att ge råd och stötta medlemmar inför deras lönesamtal. Ansvar för löneöversynens genomförandefas ligger i huvudsak på lönesättande chefer och våra medlemmar själva. Får du signaler om avvikelser från de principer du och arbetsgivaren kommit överens om,

till exempel om hur lönesamtalen ska genomföras, är det dock viktigt att uppmärksamma detta så snart som möjligt, så att åtgärder kan vidtas och löneöversynen kvalitetssäkras.

### Avstämning

Det lokala lönebildningsarbetet är en ständigt pågående process. Det är därför viktigt att alltid utvärdera resultatet av en löneöversyn. Detta sker i samband partsgemensamma avstämningar.

Fundera till exempel över följande:

- Hur har era arbetsformer som parter fungerat?
- Vad kan ni lära av ert förberedelsearbete inför nästa löneöversyn?
- Vilka utvecklingsområden ser ni framför er?
- Hur har lönesamtalen fungerat jämfört med vad ni kommit fram till under förberedelsearbetet?
- Hur långt har ni kommit i samordningen mellan lönebildning och verksamhetsplanering?

### Traditionell förhandling

Traditionell förhandling tillämpas endast undantagsvis inom kommunal sektor, och lönesamtal bör ändå alltid användas som underlag inför förhandlingen. Lönesamtalet utgörs då av en dialog mellan chef och medarbetare kring prestation, resultat och lön utan att lönen därmed bestäms. Löneutvecklingen fastställs istället efter förhandling mellan respektive facklig organisation och arbetsgivaren. Om traditionell förhandling tillämpas innebär den fackliga rollen huvudsakligen att kvalitetssäkra processen genom frågor till arbetsgivaren, exempelvis: Hur matchar arbetsgivarens bud förberedelsefasens analyser av behov av förändrad lönestruktur? Efter genomförd förhandling är det arbetsgivaren som slutligen fattar beslut om medarbetarnas individuella löneutveckling.

Även vid traditionell förhandling ska arbetsgivarens bedömningar utgå från kända och relevanta principer och lokalt anpassade bedömningsgrunder (till exempel lönekriterier eller individuella mål). I rollen ligger inte att värdera och bedöma medlemmarnas prestation och bidrag till verksamheten, eller vilken den individuella löneutvecklingen därmed bör vara. Utgångspunkten är att värna om Juseks övergripande lönepolitik. Du kan dock vid behov framföra enskilda medlemmars eventuella medskick i samband med förhandlingen.

---

**KONTAKTA ALLTID DIN OMBUDSMAN OM  
DET SKULLE BLI AKTUELLT ATT TILLÄMPA  
TRADITIONELL FÖRHANDLING**

---



Läs mer i *Förtroendevaldas roll vid rekrytering*

### DIN ROLL VID REKRYTERING

För att främja en bra och effektiv verksamhet bör all rekrytering och kompetensförsörjning utgå från verksamhetens behov.

Här spelar du en viktig roll

och bör samverka med arbetsgivaren. I rekryteringsprocesser är det viktigt att du har en helhetssyn. Din uppgift är att tidigt i processen lyfta frågor som:

Behövs rekrytering överhuvudtaget? Om ja, vilken kompetens behövs? Hur kan kravprofilen utformas för att spegla den kompetens som verksamheten kräver?

Din uppgift är att ha synpunkter på hur rekryteringen ska gå till medan arbetsgivaren ansvarar för bedömningen av de sökande. Återigen är din roll att kvalitets-säkra arbetsprocessen vid rekrytering, snarare än att aktivt delta i urvalshandlingen. Det kan exempelvis innebära att delta i arbetet med kravprofilen och lyfta frågor om mångfald.

När arbetsgivaren rekryterar till mer strategiska nyckelfunktioner i verksamheten, exempelvis chefer, är det naturligt att du engagerar dig mer även i frågan om val av person eftersom detta kan få betydelse för arbetsgivarens personalpolitik, för parternas samverkan och för medlemmarnas arbetsvardag.

### LOKALA KOLLEKTIVAVTAL

Ett lokalt kollektivavtal innebär att arbetsgivaren och Jusek kommer överens om anställningsvillkor med mera för den aktuella organisationen eller arbetsplatsen. Det kan handla om avvikelser från centrala kollektivavtal, till exempel arbetstidsregler, eller frågor som behöver särskild reglering i just den verksamhet

som arbetsgivaren bedriver, till exempel rörande ersättning för beredskapstjänstgöring.

Som representant för Jusek kan du företräda förbundet även i lokala kollektivavtalsförhandlingar. Du ska dock alltid samråda med din ombudsman inför tecknandet av lokala kollektivavtal, för att säkerställa kvalitet och giltighet. Kollektivavtal som direkt berör någon av våra medlemmars anställningstrygghet (exempelvis så kallade LAS-avtal och avtalsurlistor vid arbetsbrist) får inte tecknas utan tydlig delegation från ombudsman.

I kollektivavtalsfrågor intar arbetsgivaren och du som Jusekrepresentant tydliga partsroller. Det handlar inte om samverkan i en inflytandefråga där arbetsgivaren slutligen bestämmer. Ett avtal kan bara ingås om parterna är överens. Arbetsformen bör dock även i dessa situationer präglas av ett samverkande förhållningssätt.

### VERKSAMHETSFÖRÄNDRINGAR

Som förtroendevald bör du i samverkan med arbetsgivaren bidra med konstruktiva förslag och idéer om hur verksamheten kan förändras till det bättre. Vilken kompetens och vilka arbetsformer innebär utveckling och effektivisering? Kan arbetsuppgifter renodlas så att akademikers kompetens tas bättre tillvara? Finns det på individnivå intresse av utveckling och förändring som motsvarar nya verksamhetsbehov och leder till bättre målpuppfyllelse?

Rationaliseringar och effektiviseringar är ofta en naturlig och nödvändig del av kommunal verksamhetsutveckling, även om detta ibland leder till nedskärningar och uppsägningar. Jusek ifrågasätter inte behovet av förändringar som sådana, men som lokal representant för Jusek kan du självklart ha synpunkter på hur och med vilken inriktning förändringar ska ske.

Det är inte säkert att en verksamhetsförändring behöver leda till uppsägningar. I många fall handlar det bara om nya arbetsformer, organisationsnivåer,



Mitt fackliga uppdrag varierar väldigt mycket i innehåll från tid till annan. Ibland är det frågor eller ärenden som jag inte kan eller hinner engagera mig i. Då kan jag som facklig förtroendevald delegera till någon annan i styrelsen eller till en ombudsman”.

— PER-OLOV ALEXIS, FÖRTROENDEVALD FÖR JUSEK I KRISTIANSTAD KOMMUN



arbetsuppgifter eller arbetssätt. Då kan du som lokal Jusekrepresentant behöva fundera över behovet av förankring genom att inhämta medlemmarnas synpunkter.

Ibland kan verksamhetsförändringar påverka medlemmarnas anställning och arbetsliv i större utsträckning. Det kan till exempel handla om omplacering till helt nya yrkesroller eller att en del av verksamheten upphör med uppsägningar som följd. Vid sådana mer genomgripande verksamhetsförändringar uppkommer många frågor. Ta alltid hjälp av din ombudsman vid frågor om omplacering, arbetsskyldighet och uppsägning på grund av arbetsbrist.

Hela den kommunala sektorn omfattas av centralt tecknade omställningsavtal, som innebär stöd för att ta sig vidare i karriären och andra förmåner som ger ökad trygghet om man blir uppsagd på grund av arbetsbrist.

#### **ARBETSLIV**

Det är många faktorer som dagligen påverkar arbetet. För medlemmar i Jusek är det inte alltid den fysiska, utan snarare den psykosociala arbetsmiljön som påverkar mest. Arbetslivet präglas alltmer av ett gränslöst arbete i både tid och rum. Arbetsbelastning, stress och krav på ökad flexibilitet är ständigt aktuella frågor. Jusekmedlemmar har ofta självständiga arbetsuppgifter och en hög grad av eget ansvar. Det gör att kompetensfrågor, ledarskap och organisationsstrukturer har stor påverkan på akademikernas psykosociala arbetsmiljö.

Att använda begreppet arbetsliv istället för arbetsmiljö är ett bättre sätt att benämna de många olika faktorer som påverkar akademikers arbete. Det är viktigt att arbeta med dessa frågor utifrån ett helhetsperspektiv, tillsammans med arbetsgivare och förekommande arbetsmiljö- eller skyddsombud.

# Fler medlemmar ger större inflytande

Jusek är det ledande akademikerförbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Ett fackförbund som stärker medlemmarnas konkurrenskraft genom hela karriären.

Vi arbetar med att skapa goda förutsättningar för medlemmarna att påverka sina anställningsvillkor i dialog med sin chef.

Med fler medlemmar på arbetsplatsen ökar möjligheterna till genomslag för Juseks fackliga politik. Som förtroendevald för Jusek har du en viktig roll. Genom att synliggöra Jusek och det lokalfackliga arbetet för befintliga och presumtiva medlemmar bidrar du till att förbundet växer.

## **ATT SYNAS ÄR A OCH O**

Ambitionsnivån i arbetet med medlemsrekrytering kan variera utifrån förutsättningarna på din arbetsplats. Här är några konkreta tips på hur du lokalt kan göra för att värva fler medlemmar och få Jusek att bli synligare på arbetsplatsen:

- Kontakta varje nyanställd och presentera Jusek. Om du är på en större arbetsplats är det bra om ni är fler medlemmar som fångar upp nyanställda. Berätta om den verksamhet Jusek bedriver på din arbetsplats och om de förmåner och tjänster som Jusek erbjuder.
- Delta i arbetsplatsintroduktionen för nyanställda. Kontakta din ombudsman om du vill ha hjälp med presentationsmaterial. Upprätta en bra kontakt med personalavdelningen för att få kännedom om och tillträde till introduktionsprogrammet för nyanställda.

- Be om tillgång till intranätet. Det är bra om Jusek har en särskild plats på intranätet där du samlar all facklig information. Om du också har rätt att använda nyhetssidan blir det enkelt att nå all personal när du vill informera om aktiviteter och möten.
- Se till att dina kontaktuppgifter finns med i platsannonserna när arbetsgivaren rekryterar medarbetare inom Juseks utbildningsgrupper.
- Använd anslagstavlan, sätt upp information om kommande möten, aktuell information om Jusek och bilder och kontaktuppgifter till förtroendevalda på arbetsplatsen.
- Sätt upp skyltar som visar var Jusek finns.
- Skicka medlemsmejl med information om aktuella frågor och uppmuntra samtidigt till engagemang.
- Sätt upp ett informationsbord, till exempel i anslutning till personalmatsalen eller fikarummet. Du behöver bara avsätta en kortare stund då och då för att dela ut informations-/rekryteringsmaterial.
- Sätt upp broschyrställ och roll-ups.
- Håll dig uppdaterad om aktuellt material på Juseks webbshop.
- Ordna möten om aktuella frågor. Varför inte bjuda in en arbetsgivarrepresentant, en ombudsman eller en annan gäst?

## **ARBETA STRATEGISKT**

- **Analysera.** Hur många anställda finns inom Juseks medlemsgrupper? Hur många är presumtiva medlemmar? Hur många nyanställs på din arbetsplats? Hur sker medlemsrekrytering idag och vad kan förbättras? Varför har medlemmar lämnat Jusek?

- **Medlemslista.** Skapa en medlemslista och håll den uppdaterad. Be arbetsgivaren om en lista med namn och personnummer över anställda inom Juseks medlemsgrupper. Stäm av den med Juseks kansli så att du har en uppdaterad medlemslista.
- **Tid och plats.** Fundera på i vilka sammanhang och var det är enklast att nå medarbetare på din arbetsplats. Är det i samband med lunchen, vid fikastunden eller är det bäst att ordna ett möte? Möten är alltid att föredra men komplettera gärna kommunikationen med e-post, affisch eller kanske Facebook och Twitter.
- **Planera rekryteringsaktiviteter utifrån arbetsgivarens verksamhet.** Intresset för fackliga frågor kan vara större i samband med exempelvis den årliga löneöversynen, utvecklingssamtalen eller vid en organisationsförändring.
- **Engagera medlemmarna.** Ta gärna hjälp av andra medlemmar. De bästa rekryterarna är ofta kollegor som talar gott om sitt förbund.
- **Ta hjälp av Juseks kansli.** Kontakta din ombudsman om du vill anordna någon föreläsning om till exempel lön och arbetsliv.

**ATT SYNAS  
ÄR A OCH O**

# Dina rättigheter

**SOM FACKLIGT FÖRTROENDEVALD** omfattas du av ett antal särskilda rättigheter som regleras i förtroendemannalagen. Dessa rättigheter gäller så snart arbetsgivaren har underrättats om ditt fackliga uppdrag. Det är därför viktigt att du meddelar både arbetsgivaren och Juseks kansli så snart du blivit utsedd.

**AV FÖRTROENDEMANNALAGEN FÖLJER** bland annat att arbetsgivaren inte får hindra dig från att utföra ditt uppdrag. Lagen ger dig rätt till ledighet (med bibehållna löne- och anställningsförmåner) från dina ordinarie arbetsuppgifter i den utsträckning som behövs för det fackliga uppdraget. Ledigheten får dock inte ha större omfattning än vad som är skäligt med hänsyn till förhållande på arbetsplatsen. Du har också rätt att gå fackliga utbildningar på arbetstid utan löneavdrag. Ledighetens omfattning bestäms efter överläggning med arbetsgivaren och du måste alltid ansöka hos din arbetsgivare om ledighet för facklig utbildning. Du har naturligtvis alltid rätt till ledighet för att delta i förhandlingar, samverkansmöten och andra möten

med arbetsgivaren som har med det fackliga uppdraget att göra. Rätten till ledighet omfattar även skälig tid för att förbereda dig inför sådana tillfällen. Om ni på din arbetsplats har en lokal styrelse har dess ledamöter rätt till ledighet för att delta i de styrelsemöten som behövs för att styrelsen ska kunna fullgöra sitt uppdrag. Rätten till ledighet omfattar däremot inte möten som avser interna föreningsangelägenheter, exempelvis medlemsmöten och årsmöten, så dessa får ske utanför arbetstid om inte något annat är överenskommet till exempel i ett samverkansavtal.

**INOM KOMMUNAL SEKTOR** finns också centrala avtal som ger respektive facklig organisation rätt till nedsättning av arbetstiden, med bibehållen lön, för de lokala förtroendevaldas löpande fackliga arbete. Tiden beräknas i förhållande till antal medlemmar och beräkningen skiljer sig åt beroende på hos vilken arbetsgivare du arbetar. På vissa arbetsplatser förekommer det att de förtroendevalda är helt eller delvis lediga från sina ordinarie arbetsuppgifter för att sköta det fackliga uppdraget.

# Juseks organisation

Juseks verksamhet styrs ytterst av förbundets fullmäktige som utses av förbundets sektioner.

Fullmäktige väljer vart tredje år förbundsstyrelse som har till uppgift att leda förbundet i enlighet med fullmäktiges beslut. Till sin hjälp har förbundsstyrelsen en kansliorganisation med anställda tjänstemän.

För att få vägledning inför viktigare beslut samt att vid behov förrätta fyllnadsval (exempelvis till förbundsstyrelsen) händer det att förbundsstyrelsen sammankallar till Juseks ordförandekonferens. Ordförandekonferensen består av förbundets ordförande och sektionernas ordförande. Alla medlemmar i Jusek tillhör en sektion. Som anställd inom kommunal sektor tillhör du den kommunala sektionen. Sektionens uppgift är att driva och bevaka frågor inom sektionens verksamhetsområde, biträda vid förhandlingar, medverka vid beredning av ärenden av intressen för medlemmarna, samt att stärka samhörigheten inom sektionen.

Sektionens ordförande och övriga ledamöter utses i samband med det ordinarie sektionensmötet vart tredje år där varje medlem har en röst. Som lokal förtroendevald är du självklart välkommen att

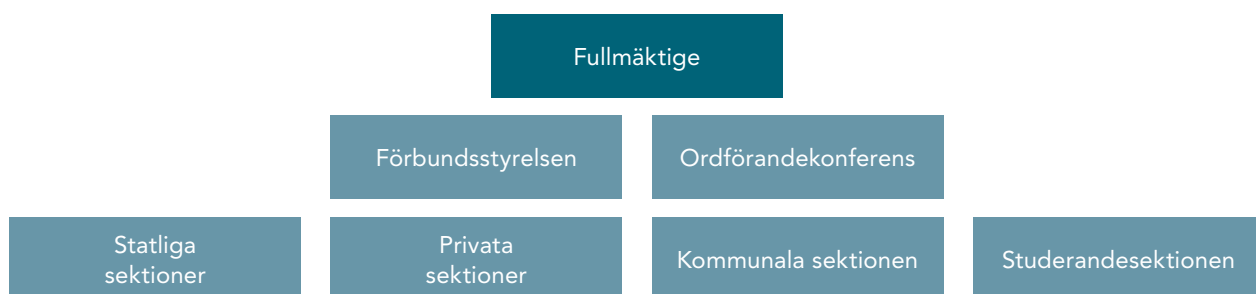
kontakta sektionsstyrelsen, till exempel för att lyfta fackligpolitiska frågor. Aktuella kontaktuppgifter hittar du på **JUSEK.SE**.

## CENTRALA OCH LOKALA PARTER INOM KOMMUNAL SEKTOR

Inom den kommunala sektorn finns ett antal centrala arbetsgivarorganisationer. Kommuner, landsting, regioner och kommunförbund finns organiserade i Sveriges Kommuner och Landsting (SKL). För kommunala bolag finns Pacta och KFS. Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation utgör central part för Svenska kyrkan.

Jusek och flera av övriga Sacoförbund som har medlemmar anställda inom SKL:s och Pactas medlemsorganisationer samarbetar inom ramen för AkademikerAlliansen. AkademikerAlliansen förhandlar och sluter centrala avtal med SKL och Pacta. Även på KFS-området och gentemot Svenska kyrkan är Jusek part inom ramen för Saco-samarbeten.

Även om Jusek ingår i ett antal olika tvärfackliga konstellationer, utgör förbundet formellt sett enskild part på såväl central som lokal nivå. Detta innebär att arbetsgivare inom kommunal sektor som utgångspunkt ska förhålla sig direkt till Jusek i fackliga frågor





som berör våra medlemmar. I lokala överenskommelser kan vi avtala om en annan ordning. På arbetsplatser där de fackliga organisationerna och arbetsgivaren har ingått ett samverkansavtal kan vi exempelvis samarbeta med flera Sacoförbund genom att utse en eller flera gemensamma representanter.

De samarbeten som finns mellan de fackliga organisationerna på central nivå kan på många sätt återspegla sig på lokal nivå. Det är vanligt att Sacoförbundens representanter lokalt organiserar sig i så kallade Sacoråd eller Akademikeralliansråd, där varje förbund kan finnas representerat. Via rådet utses en eller flera gemensamma representanter, till olika samverkansgrupper, enskilda förhandlingstillfällen enligt MBL samt andra partssammansatta arbetsgrupper. Där det inte finns förutsättningar för Sacoråd eller motsvarande är det ofta möjligt att på andra sätt samordna sig med medlemmar och förtroendevalda från andra Sacoförbund och utse en gemensam representant. Det förekommer även att flera förbunds medlemmar går samman och bildar gemensamma lokala Saco- eller Akademikeralliansföreningar.

Du har mycket att vinna på att etablera en god kontakt med lokala representanter för andra fackliga organisationer. Att skapa och delta i nätverk med representanter för Jusek hos andra arbetsgivare kan också vara mycket givande, inte minst för kunskaps- och erfarenhetsutbyten.

### LOKAL JUSEKFÖRENING

En lokal Jusekförening stärker den demokratiska ordningen och skapar ett tydligt forum där medlemmarna kan komma till tals, framför allt vid föreningens årsmöten. Årsmötet är dels ett tillfälle då medlemmarna får välja sina representanter, en föreningsstyrelse av förtroendevalda, för det kommande året. Det är också ett tillfälle för styrelsens ledamöter att få veta vad medlemmarna vill att föreningen ska jobba med det kommande året.

En föreningsstyrelse planerar sin verksamhet tillsammans och fördelar olika ansvarsområden i det fackliga arbetet, vilket gör att var och en inte behöver dra ett så stort lass själv. Det lokalfackliga arbetet blir därmed både bättre och roligare! Den som främst är intresserad av övergripande utvecklingsfrågor kan vara föreningens representant i den centrala samverkansgruppen och den som tycker om mötet med befintliga och potentiella medlemmar kan ansvara för föreningens kommunikation. Genom regelbundna möten kan man diskutera aktuella frågor, så att de ställningstagande man sedan gör är välgrundade och förankrade.

---

### GENOM ATT BILDA EN LOKAL JUSEKFÖRENING PÅ ARBETSPLATSEN KAN DET FACKLIGA ARBETET BLI MER EFFEKTIVT OCH FÅ STÖRRE GENOMSLAG

---

I kommunal sektor finns lokala Jusekföreningar med allt från fem till fler än 500 medlemmar. En förening kan bildas när det finns minst tre medlemmar som vill ställa upp till val som ledamöter i en föreningsstyrelse. I samband med föreningsbildandet antas även stadgar som sätter ramarna för föreningens verksamhet. Att bilda en lokal Jusekförening kan vara särskilt bra i större organisationer där det redan finns Jusekrepresentanter på olika arbetsplatser, eftersom det fackliga arbetet då kan samordnas bättre.

På arbetsplatser med få akademiker kan man välja att som medlemmar i flera olika Sacoförbund gå samman och istället bilda en lokal Saco- eller Akademikeralliansförening, vars utsedda ledamöter då har att representera samtliga ingående förbunds medlemmar. Tillsammans kan man då utgöra en tydligare och viktigare part i dialogen med arbetsgivaren.

Kontakta gärna din ombudsman om du önskar hjälp med att bilda en lokal förening!



När det uppstår svårare situationer eller ett mer komplicerat ärende, känns det tryggt i det fackliga uppdraget att ha tillgång till ombudsmännen på Juseks kansli, men även till den lokala Jusekföreningen.”

– GUNNAR SASSE, FÖRTROENDEVALD FÖR JUSEK I GÖTEBORGS STAD



# Utveckla dig i rollen som förtroendevald



## LÄS VIDARE PÅ JUSEK.SE

På Juseks webbplats finner du mycket information som du har användning av i det dagliga arbetet. Där finns stödmaterial för allt från föreningsarbete till hantering av organisationsförändringar och löneöversyner. För ytterligare fördjupning finns även länkar till aktuella kollektivavtal och relevant lagstiftning. Via Juseks webbshop kan du dessutom beställa broschyrer och annat informations- och rekryteringsmaterial.

---

**BESTÄLL MATERIAL PÅ  
JUSEKWEBBSHOP.SE**

---

## GÅ JUSEKS FACKLIGA UTBILDNINGAR

Jusek anordnar regelbundet fackliga utbildningar i syfte att du ska tillgodogöra dig de kunskaper du behöver för att utföra ditt uppdrag och känna dig säker i din roll. Aktuell information om fackliga utbildningar, på såväl grundläggande som fördjupad nivå, samt en nätbaserad introduktionskurs hittar du på **JUSEK.SE**.

## STÖD FRÅN JUSEKS KANSLI

På Juseks kansli i Stockholm, Göteborg och Malmö finns ombudsmän som bland annat har till uppgift att stödja Juseks lokala fackliga arbete på arbetsplatserna. För dig finns ombudsmännen tillgängliga för rådgivning, coaching och processtöd i olika arbetsrättsliga och fackliga frågor. Du bör alltid kontakta din ombudsman inför förhandling om lokala kollektivavtal samt vid förekommande individärenden. På **JUSEK.SE** finns kontaktuppgifter till den ombudsman som har din arbetsplats inom sitt ansvarsområde. Du kan även kontakta Juseks medlemsrådgivning på **TELEFON 08-665 29 80**.



LÄS MER PÅ  
JUSEK.SE

Jusek är fackförbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Med 84 000 medlemmar är vi ett av de största förbunden för akademiker. Jusek är medlem i Saco och partipolitiskt obundet.

NYBROGATAN 30 • BOX 5167, 102 44 STOCKHOLM • 08-665 29 00 • JUSEK@JUSEK.SE • JUSEK.SE

# Jusek