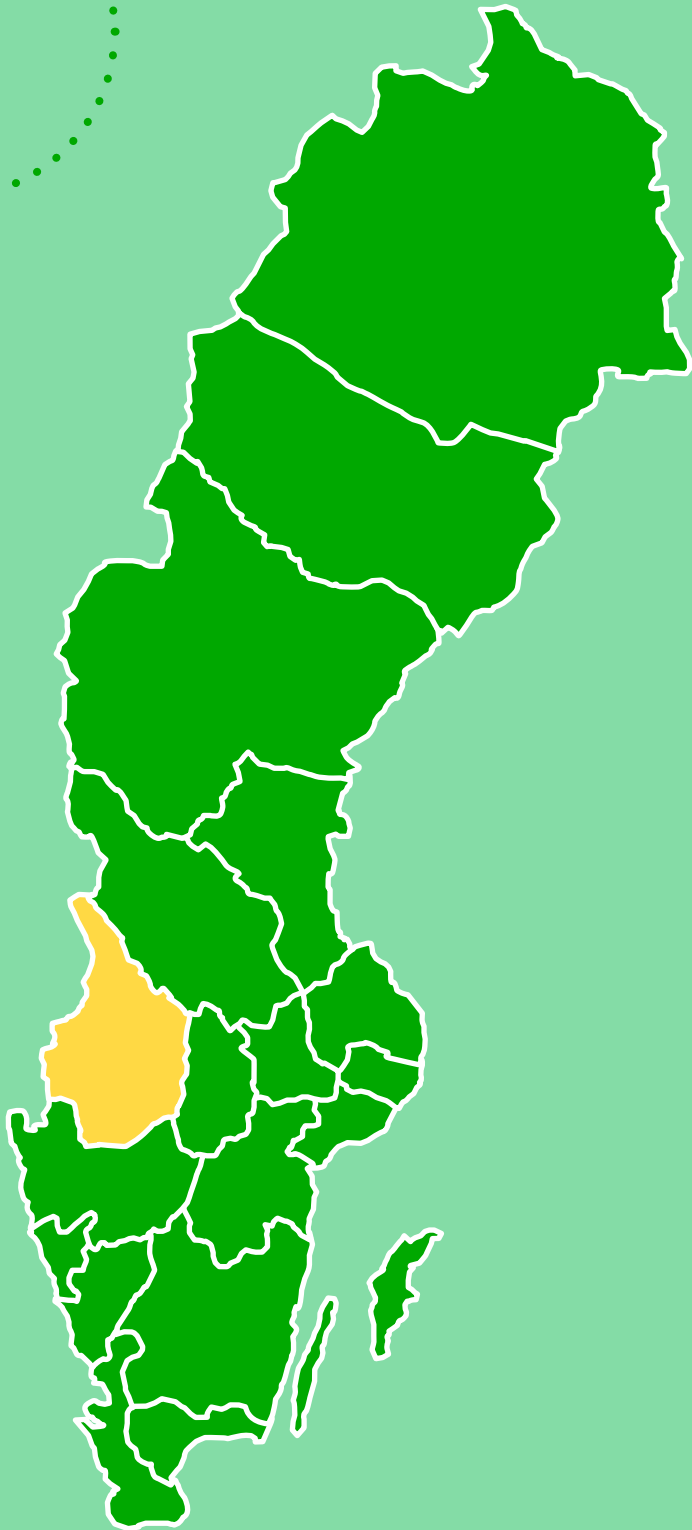


Regionråd 2025



Möteshandlingar

Unionen Värmland

**Handlingar och
underlag inför
regionrådet
2025.**

UNIONEN

Innehåll

En hälsning från regionstyrelsen	3
Praktisk information	4
Vad är min uppgift på regionrådet?	4
Så funkar det med motionerna.....	5
Så funkar det med valen	7
Beskrivning av uppdragen	8
Information från valberedningen	10
Ordlista	11
Dagordningspunkter på regionrådet	13
1. Mötet öppnas.....	13
2. Fastställande av röstlängd	13
3. Årsmötets stadgeenliga kallande.....	13
4. Fastställande av dagordning och arbetsordning	14
5. Val av mötesfunktionärer	18
6. Regionstyrelsens årsberättelse och årsredovisning.....	19
7. Verksamhetsrevisorernas granskningsrapport.....	19
8. Ansvarsfrihet för regionstyrelsen	19
9. Motioner till regionstyrelsen under året.....	19
10. Motioner till regionrådet.....	20
11. Motioner till förbundsrådet.....	21
12. Fastställande av antal ledamöter och suppleanter i regionstyrelsen	41
13. Fastställande av arvoden	41
14. Val av regionstyrelse	43
15. Val av verksamhetsrevisorer	45
16. Val av ombud till förbundsrådet	46
17. Fastställande av antal ledamöter och suppleanter i valberedningen.....	47
18. Val av valberedning.....	47
19. Val av regionrådsutskott	48
20. Mötet avslutas.....	49

En hälsning från regionstyrelsen

Välkommen till Unionen Värmlands regionråd 2025!

Vi är så glada att få välkomna dig till regionrådet – årets viktigaste möte för förtroendevalda och medlemmar i vår region! Du som är regionrådsombud har fått något fantastiskt: förtroendet att representera medlemmarna som valde dig, och vara deras röst på årsmötet.

När du deltar på mötet gör du inte bara era röster hörda utan du är också med och ser till att demokratin i föreningen fungerar. Din närvaro bidrar till att Unionen är en stark röst för rättvisa villkor, medlemmarnas inflytande och ett bättre arbetsliv för alla.

Varmt välkommen till regionrådet. Vi ses där!

Unionen Värmlands regionstyrelse

Niklas Sandberg, Tietoevry Sweden Support Services AB	Ordförande
Jessica Södersten, NWT Media AB	1:a vice ordförande
Mats Byström, IUC Värmland	2:a vice ordförande
Jolanta Wozniak, Nordic Paper Bäckhammar AB	Ordinarie ledamot
Sofia Blixt, Volvobussar AB	Ordinarie ledamot
Kim Hjorth, Tietoevry Sweden Support Services AB	Ordinarie ledamot
Mikael Hult, Billerud Sweden AB	Ordinarie ledamot
Felicia Håkansson, AFRY Infrastructure AB	1:a suppleant
Joumana Maghamez, Almi Företagspartner Värmland AB	2:a suppleant
Leif Vernerström, Uddeholms AB	3:e suppleant
Sara Leppänen, Aston Harald Mekaniska Verkstad AB	4:e suppleant
Thomas Bill, Avtalat	5:e suppleant

Praktisk information

Tid och plats

16 april klockan 13.00–17.00, Unionen bjuder på lunch 12.00, incheckning från klockan 11.30. På Best Western Gustaf Fröding Hotell & Konferens i Karlstad.

Frågor om regionrådet?

Kontakta Magnus Hildebrand, regionchef Unionen Värmland.

E-post: magnus.hildebrand@unionen.se

Tel: 054-13 70 11

Frågor om nomineringar & val

Kontakta Maria Andersson, sammankallande Unionen Värmlands valberedning.

E-post: valberedningen.varmland@unionen.se

Vad är min uppgift på regionrådet?

Du kallas till Unionen Värmlands regionråd (årsmöte) eftersom du är vald till regionrådsombud. Grattis till ett spännande och lärorikt uppdrag! Din uppgift är att gå på regionrådet och vara en röst för medlemmarna som valt dig till sin representant för det här mötet.

På regionrådet är du med och väljer vilka som ska sitta i regionens styrelse och övriga fackliga uppdrag i regionen. Du är också med och beslutar om inkomna motioner.

Förberedelser

Läs vidare i det här dokumentet, så hittar du all information du behöver för att kunna delta i regionrådet. Årsberättelsen hittar du på din regionrådssida på Unionens webbplats. Du som ska delta på a-kassans möte hittar dagordning och handlingar för det på samma sida.

Så funkar det med motionerna

På regionrådet kommer du att ta ställning till ett antal förslag som skickats in av medlemmar och förtroendevalda i regionen. Dessa förslag kallas *motioner*. Ditt uppdrag är att vara med och diskutera motionerna och tillsammans med övriga deltagare fatta beslut om de ska genomföras eller inte. Det gör ni genom att rösta.

Vad betyder orden?

Motioner avslutas alltid med en så kallad att-sats, som innehåller det som mötet ska ta ställning till. Vi röstar inte bara ja eller nej till en motion, utan det finns fyra olika beslutsformuleringar att använda sig av när det är dags att rösta, beroende på om du håller med motionären (den som skrivit motionen) eller inte.



MOTIONEN BIFALLES

Jag gillar förslaget och tycker att Unionen ska göra det här.



MOTIONEN BEAKTAS

Jag gillar förslaget och tycker att Unionen ska göra det här, fast inte exakt på det sättet.



MOTIONEN BESVARAS

Jag anser att Unionen redan gör det här eller att det är något Unionen inte kan påverka.



MOTIONEN AVSLÅS

Jag gillar inte förslaget och tycker inte att Unionen ska göra det här.

Så går omröstningen till

På mötet kommer ni att prata om motionerna, en i taget. Till varje motion finns ett svar från regionstyrelsen. Svaret kallas *yttrande*, och visar hur regionstyrelsen tycker att motionen borde hanteras. Men det är du och de andra regionrådsombuden som fattar det slutgiltiga beslutet – så om du inte håller med regionstyrelsen ska du säga det när motionen diskuteras.

Att göra ett yrkande

Som regionrådsombud behöver du alltså välja om du ska rösta för regionstyrelsens förslag, eller om du vill föreslå att motionen ska hanteras på något annat sätt. Det gör du genom att göra ett *yrkande*. Det betyder att du har ett motförslag som du vill att deltagarna ska kunna rösta på istället. Du avslutar ditt yrkande med någon av de fyra beslutsformuleringarna, ungefär så här:

- Jag yrkar bifall på motionen
- Jag yrkar på att motionen ska beaktas
- Jag yrkar på att motionen är besvarad
- Jag yrkar avslag på motionen



EXEMPEL!

Regionstyrelsen har föreslagit avslag på en motion som du tycker är jättebra. Nu yrkar du på att motionen borde bifallas (eller beaktas) istället och berättar varför du tycker så. Nu har ni två beslutsalternativ att välja mellan. Fler personer kan göra ytterligare yrkanden, eller välja att backa upp någon annans yrkande. När alla sagt sitt får ni rösta mellan alla yrkanden som lagts fram. Yrkandet med flest röster vinner!

Och du! Om du inte får till formuleringen exakt rätt i stundens hetta – var inte orolig! Mötesordförandena hjälper dig att få fram det du vill säga.

Så funkar det med valen

På regionrådet är du med och röstar fram vilka som ska sitta i regionens styrelse. De ska representera regionens medlemmar fram till nästa regionråd, så det är ett viktigt val. Du väljer också vilka som ska sitta i regionens valberedning, samt verksamhetsrevisorer och ombud till förbundsrådet.

Så går omröstningen till

Till varje val presenterar valberedningen ett förslag med kandidater de tror skulle passa bäst för uppdraget. Ditt jobb är att ta ställning till förslaget och antingen rösta för, eller föreslå någon annan av de övriga nominerade som du skulle tycka passa bättre. Vilka som är valbara utöver valberedningens förslag ser du under rubriken ”övriga nominerade” på respektive dagordningspunkt.

Om du föreslår någon av de övriga nominerade får regionrådet välja mellan ditt och valberedningens förslag. Ibland kan det uppstå flera olika förslag som ställs mot varandra, då kommer mötesordföranden guida er i vilken ordning ni ska rösta så att det blir rättvist.

Går det lite väl fort?

Om det blir ett högt tempo på mötet kan det vara svårt att hinna tänka till kring besluten som ska fattas innan ordförandeklubban nuddar bordet. Du kan när som helst stoppa mötet genom att ropa ”ordningsfråga!”. Då bryts talarlistan och du kan be att det senaste som sagts ska upprepas.

Beskrivning av uppdragen

När du ska rösta på den som är bäst lämpad för ett uppdrag är det bra att ha koll på vad själva uppdraget går ut på. Här är en kort sammanfattning.

Mötesfunktionär

För att mötet ska fungera smidigt och demokratiskt väljs funktionärer som under själva mötet har särskilda uppdrag. Funktionärerna väljs bland de närvarande regionrådsombuden. Som mötesordförande och mötessekreterare kan även inbjudna gäster väljas.

Passar den som vill vara med och bidra till att mötet går rätt till.

Regionstyrelse

Regionstyrelsen representerar alla regionens medlemmar, har koll på deras frågor och behov och driver dessa både internt i Unionen och externt, genom till exempel att opinionsbilda. Regionstyrelsen har en aktiv dialog med förtroendevalda och medlemmar i regionen och fungerar som en demokratisk länk till förbundsstyrelsen.

Det finns olika uppdrag i regionstyrelsen. Ordförande och ledamöter väljs på två år, suppleanter och ungdomsombud på ett år vardera. Ungdomsombud måste vara under 36 år vid tidpunkten för valet.

Passar den som vill fördjupa sitt engagemang, vara med och utveckla regional demokrati och som är intresserad av fackliga frågor. Rollen som ungdomsombud passar någon som är extra intresserad av ungas arbetsituation.

Verksamhetsrevisor

Verksamhetsrevisorerna granskar regionstyrelsens arbete. De bedömer om styrelsen jobbar för regionens medlemmars bästa och utifrån regionrådets beslut. Revisorerna tar del av protokoll och kan delta på styrelsemöten. På nästa regionråd delar de sina slutsatser i en granskningsrapport.

Passar den som vill följa regionstyrelsens arbete och bidra till att allt går rätt till.

Förbundsrådsombud

Förbundsrådsombudens uppdrag är att delta på förbundsrådet, som är Unionens nationella årsmöte. Där fattar de beslut om motioner som skickats in under året och väljer representanter till olika delegationer inom Unionen. Inför en avtalsrörelse beslutar förbundsrådet vilka krav Unionen ska driva i förhandlingarna om kollektivavtalen.

Passar den som är nyfiken på hur Unionen fungerar och som vill testa på att engagera sig utanför sin egen arbetsplats.

Valberedning

Valberedningens uppdrag är att föreslå kandidater till de val som regionrådet ska göra. Inför ett regionråd tar valberedningen emot nomineringar och intervjuar kandidater. En viktig uppgift är att säkerställa att kandidaterna står bakom Unionens värderingar och att det finns bred representation. Valberedningen föreslår även arvoden för regionalt förtroendevalda.

Passar den som är intresserad av att hitta människors potential och som trivs med att prata med folk, ställa frågor och att matcha rätt person till rätt plats.

Regionrådsutskott

Regionrådsutskottets uppdrag är att samla in nomineringar och föreslå kandidater till vår regions valberedning – som en slags valberedning för valberedningen! Utskottet består av regionrådsombud.

Passar den som tycker det är spännande att sätta ihop bra team.

Ombud till a-kassans stämma

Unionens a-kassas föreningsstämma sker den 3 juni 2025. Där beslutar ombuden om budget och väljer styrelse för Unionens a-kassa. Varje region har rätt att välja ombud som deltar på stämman. Du måste vara medlem i Unionens a-kassa för att kunna bli vald. Du behöver *inte* vara medlem i fackförbundet Unionen.

Passar den som vill ha inblick i och påverka hur Unionens a-kassa jobbar.

Information från valberedningen

Unionen Värmlands valberedning

Maria Andersson, Svensk Mediakonsult i Karlstad AB

Lars Börjesson, Tietoevry Sweden Support Services AB

Therese Häll, Aston Harald Mekaniska Verkstad AB

Ordlista

Språket som används på årsmöten kan vara knepigt att hänga med i, både för nybörjare och för vana deltagare. Den här ordlistan översätter årsmötesformalia till ett mer vardagsnära språk. Ta en titt så pratar du snart flytande regionrådska!

REGIONRÅDSKA	SVENSKA
Regionråd	Unionens regionala årsmöte
Jag förklarar mötet öppnat!	Nu börjar vi!
Är mötet i behörig ordning utlyst?	Fick du en hyfsat begriplig inbjudan senast 14 dagar innan mötet?
Propositionsordning	Den ordningsföljd vi fattar beslut i om det finns flera parallella förslag
Jag föreslår följande propositionsordning	Ska vi besluta i den här ordningen?
Är det mötets mening att ... ?	Så ni tycker så här, om jag förstår er rätt?
Någon däremot?	Nån som inte håller med?
Ordningsfråga!	Stopp! Det här måste förtydligas genast!
Jag lämnar ordet fritt	Någon som vill säga något?
Jag har inga fler på talarlistan	Någon mer som vill säga något?
Kan vi sätta streck i debatten?	Kan vi avsluta den här frågan och gå vidare?
Kan mötet gå till beslut?	Är ni redo att bestämma er nu?
Beslutar mötet i enlighet med förslaget?	Ska vi göra det som står i förslaget?
Mötet ajourneras	Nu tar vi en liten paus
Beslutar mötet bifalla valberedningens förslag?	Ska vi välja dom som valberedningen föreslår?
Votering!	Jag vill att ni räknar rösterna!
Yttrande	Regionstyrelsens svar på en motion
Yrkande	Förslag som lämnas in under mötet

REGIONRÅDSKA	SVENSKA
Jag ställer yrkandena mot varandra	Nu ska ni få välja vilket av de här förslagen ni tror mest på
Är mötet redo att återuppta förhandlingarna?	Är alla här? Kan vi fortsätta mötet?
Kan vi lägga detta till handlingarna?	Är vi klara med just den här frågan?
Motion	Ett inskickat förslag
Jag ställer motionen bifall mot avslag	Nu får ni säga ja eller nej till det här förslaget
Jag yrkar bifall på motionen	Jag gillar förslaget och tycker att Unionen ska genomföra det
Jag yrkar på att motionen ska beaktas	Jag gillar förslaget och vill att Unionen ska genomföra det, men inte exakt på det sätt som motionären föreslår
Jag tycker att motionen ska anses besvarad	Det här är något som Unionen redan gör, eller något som Unionen inte kan påverka
Jag yrkar på att motionen ska avslås	Jag gillar inte förslaget och tycker inte att Unionen ska genomföra det
Jag föreslår röstning via acklamation	Jag tycker att vi ska rösta genom att ropa JA när vi håller med
Jag föreslår röstning medelst handuppräkning	Jag tycker att vi ska räcka upp handen när vi röstar
Jag föreslår sluten omröstning	Jag tycker att vi ska rösta så att vi inte ser varandras röster
Vi öppnar mötet för pläderingar	Nu kan ni komma upp i talarstolen och säga vad ni tycker i den här frågan
Beviljar mötet ansvarsfrihet för styrelsen?	Tycker ni att styrelsen har skött sitt uppdrag under året?
Jag föreslår att vi bordlägger frågan.	Vi kommer inte vidare just nu. Vi tar några andra frågor så länge, så provar vi igen om en stund.
Vi ska förrätta ett fyllnadsväl	Någon har hoppat av sitt uppdrag i förtid, därför ska vi välja någon annan som får ta den personens plats
Vi justerar röstlängden	Vi ska kolla hur många som är här och hur många som har rätt att rösta
Kom ihåg att anmäla permission	Säg till oss om du måste lämna mötet en stund

Dagordningspunkter på regionrådet

Nu börjar vi! Här ser du alla dagordningspunkter och information eller eventuella underlag som hör till varje punkt. Det finns också en kort förklaring av vad punkten går ut på.

1. Mötet öppnas

Hurra, nu startar mötet! Den här punkten på dagordningen innebär att mötet officiellt är igång. Från och med nu skrivs allt ni beslutar ner i ett protokoll.

2. Fastställande av röstlängd

På den här punkten kollar vi hur många som är närvarande på mötet och hur många av dessa som har rätt att rösta. Det är endast valda regionrådsombud samt regionstyrelsens ledamöter och verksamhetsrevisorer som har rösträtt på regionrådet.

3. Årsmötets stadgeenliga kallande

Nu ska vi kolla att informationen om årsmötet har meddelats i rätt tid. Enligt våra stadgar ska medlemmar och klubbar få veta när regionrådet ska ske och vilka val som ska göras senast den 1 november året innan. Du som är regionrådsombud ska ha fått tillgång till handlingarna senast 14 dagar innan mötet.

INFO OM REGIONRÅDET 2025

Datum och info om valen publicerades på unionen.se den **31 oktober 2024**. Möteshandlingarna publicerades på unionen.se den **31 mars**.
Regionrådsombud fick även en länk till handlingarna via mejl innan mötet.



4. Fastställande av dagordning och arbetsordning

Här bestämmer vi vad vi ska ta upp på mötet och i vilken ordning det ska ske. Vi sätter gemensamma spelregler för talartid, omröstningar, permission, hur vi begär ordet med mera.

Förslag på dagordning och arbetsordning ser du på kommande sidor.

Förslag till dagordning

1. **Mötet öppnas**
2. **Fastställande av röstlängd**
3. **Årsmötets stadgeenliga kallande**
4. **Fastställande av dagordning och arbetsordning**
5. **Val av mötesfunktionärer**
 - a) Ordförande för mötet
 - b) Sekreterare
 - c) Justerare (2 st)
 - d) Rösträknare
6. **Regionstyrelsens årsberättelse och årsredovisning**
7. **Verksamhetsrevisorernas granskningsrapport**
8. **Ansvarsfrihet för regionstyrelsen**
9. **Motioner till regionstyrelsen under året**
10. **Motioner till regionrådet**
11. **Motioner till förbundsrådet**
12. **Fastställande av antal ledamöter och suppleanter i regionstyrelsen**
13. **Fastställande av arvoden**
 - a) Regionstyrelsen
 - b) Verksamhetsrevisorerna
 - c) Valberedningen
14. **Val av regionstyrelse**
 - a) Ordförande för två år
 - b) Ordinarie ledamöter för två år
 - c) Suppleanter för ett år
 - d) Ungdomsombud för ett år
15. **Val av verksamhetsrevisorer**
 - a) Ordinarie för två år
 - b) Suppleanter för ett år
16. **Val av ombud till förbundsrådet**
 - a) Ordinarie ombud för ett år
 - b) Suppleanter för ett år
17. **Fastställande av antal ledamöter och suppleanter i valberedningen**
18. **Val av valberedning**
 - a) Ordinarie ledamöter för två år
 - b) Suppleanter för ett år
19. **Val av regionrådsutskott**
20. **Mötet avslutas**

SAKNAR DU NÅGOT?

Om du vill ta upp något som inte finns i dagordningen är det nu du ska säga att du vill lägga till en punkt. För att en punkt ska läggas till måste minst två tredjedelar av mötet rösta ja till det.



Förslag till arbetsordning

Regionrådets genomförande

Regionrådet genomförs fysiskt. Mötet leds av det valda mötespresidiet.

Dagordning och föredragning

Vi behandlar varje fråga under respektive punkt på dagordningen. Mötesordföranden kan föreslå att ändra ordning på dagordningspunkter. Efter eventuell föredragning lämnas ordet fritt.

Talarlista, ordningsfråga och talartid

Anmälan om att tala görs genom att räkka upp handen. Mötesordföranden fördelar ordet. Om det uppstår behov av att bryta talarlistan med en ordningsfråga ropar deltagarna ut det högt. Ordningsfråga ska alltid redas ut först, innan debatten kan fortsätta. Mötet kan besluta om begränsad talartid. Begränsningen gäller dock aldrig föredragande eller utskott.

Yrkanden

Alla förslag till beslut, det vill säga yrkanden, ska göras skriftligt genom att lämna det till mötesordförande. När mötesordförande ger ordet framförs yrkandet även muntligt. Inför omröstning ska samtliga yrkanden läsas upp och mötesordföranden kan föreslå en propositionsordning som ska godkännas av mötet.

Omröstning

Omröstning sker i första hand med acklamation, i andra hand med handupp-räckning och i sista hand, eller om så begärs, med sluten omröstning. Rösträkning sker om någon deltagare kräver det, genom att begära votering. Vid sluten omröstning skriver den röstberättigade på framtagna lappar som lämnas till rösträknarna.

Beslut

Beslut fattas i den ordning som anges i stadgarna. Vid röstning har varje ombud och övriga ledamöter en röst.

Reservation

Om du absolut inte ställer dig bakom ett beslut som regionrådet har fattat kan du reservera dig mot beslutet. Det innebär att det kommer att stå i mötesprotokollet att du inte höll med. Reservation ska anmälas i samband med den dagordningspunkt det gäller. Motivering till reservation ska ske innan mötet är slut och överlämnas till mötessekreteraren.

Röstlängd och permission

Mötets ordförande har information om antalet personer som deltar och vilka som har rösträtt enligt röstlängden. I samband med omröstning justeras röstlängden genom att ordförande anger antalet med rösträtt som är närvarande. Om ett ombud behöver lämna mötet för en längre tid ska en anmälan om permission lämnas.

Valordning

Val sker i enlighet med Unionens stadgar. Enbart de som är nominerade i förväg eller föreslagna av valberedningen är valbara. Nominerade som inte är med bland valberedningens förslag måste föreslås igen på mötet för att kunna väljas. Vid val gäller att den som får mer än hälften av rösterna är vald. Uppnås inte detta sker omval mellan de kvarvarande kandidater som fått flest antal röster. Högst två kandidater får kvarstå för varje återstående mandat. Om två kandidater har lika många röster avgörs valet genom lottning.

Val av mötesfunktionärer

Mötesfunktionärer väljs vid mötets start. Förslag på mötesfunktionärer finns med i handlingarna. Deltagare kan även föreslå kandidater på plats. Du som är regionrådsombud, fundera gärna i förväg på om du vill ställa upp som mötesfunktionär, eller om du vet någon annan deltagare du vill föreslå.

Val av valberedning

Regionrådsutskottet samlar in nomineringar och föreslår kandidater till den regionala valberedningen. Du kan nominera kandidater till uppdraget som valberedare fram till punkten för val av valberedning. Lämna dina nomineringar till regionrådsutskottet.

5. Val av mötesfunktionärer

För att mötet ska fungera smidigt och demokratiskt väljer vi några av regionrådsombuden som mötesfunktionärer. Uppdraget gäller bara i samband med mötet.

a) Ordförande för mötet

FÖRSLAG

Peter Hellberg, förbundsordförande Unionen

ÖVRIGA NOMINERADE

Det finns inga övriga nominerade.

b) Sekreterare för mötet

FÖRSLAG

Carina Möller, Unionen Värmland

ÖVRIGA NOMINERADE

Det finns inga övriga nominerade.

c) Justerare

FÖRSLAG

Lyfts på mötet.

d) Rösträknare

FÖRSLAG

Lyfts på mötet.

VAD GÖR MÖTESFUNKTIONÄRERNA?

Ordföranden leder mötet. Sekreteraren skriver protokoll. Justerarna kontrollerar protokollet i efterhand för att se att allt vi beslutar på mötet står med och att inget saknas. Rösträknarna räknar röster om det blir behov av det.



6. Regionstyrelsens årsberättelse och årsredovisning

Här redovisar regionstyrelsen regionens verksamhet under året. Tips! Förbered dig gärna genom att läsa årsberättelsen. Du hittar den bland övriga underlag på din regionrådssida.

7. Verksamhetsrevisorernas granskningsrapport

På den här punkten berättar våra verksamhetsrevisor hur de tycker att regionstyrelsen har skött sitt uppdrag under året, genom att redovisa sin granskningsrapport. Den finns att läsa i regionens årsberättelse.

8. Ansvarsfrihet för regionstyrelsen

Unionen är en demokratiskt styrd förening. Det är vi medlemmar som väljer vilka som ska leda regionen och vi som ger dem uppdraget att företräda oss. Det är också medlemmarna som i slutänden avgör om styrelsen skött sitt uppdrag på ett tillfredsställande sätt. Det görs genom att vi beviljar (eller inte beviljar) något som kallas ansvarsfrihet. Att bevilja ansvarsfrihet innebär att man, utifrån den information man har fått, godkänner hur styrelsen har arbetat under året.

9. Motioner till regionstyrelsen under året

Alla medlemmar i regionen kan skicka motioner direkt till regionstyrelsen, när som helst under året. Då är det inte regionrådet som beslutar om motionen utan regionstyrelsen behandlar dem direkt. På den här punkten ska styrelsen redovisa sina beslut om motionerna.

Det har inte inkommit några motioner till regionstyrelsen under året.

10. Motioner till regionrådet

Regionens medlemmar, klubbar och regionstyrelsen har haft möjlighet att skicka in motioner (förslag) till regionrådet fram till den 28 februari i år. Nu får du och de övriga regionrådsombuden diskutera motionerna och fatta beslut om de ska genomföras eller inte.





Så påverkar du beslutet

Om du vill att motionen ska hanteras på ett annat sätt än vad regionstyrelsen föreslår ska du göra ett yrkande. Du har fyra alternativa formuleringar att välja på i ditt yrkande. Läs mer om hur besluten och röstandet går till på sidan [16](#).

Det har inte inkommit några motioner till regionrådet 2025.



SNABBGUIDE: BESLUTSFÖRMULERINGAR

-  **Bifalla: Ja!**
-  **Beakta: Ja, men inte så**
-  **Besvara: Gör redan / Går ej**
-  **Avslå: Nej!**

11. Motioner till förbundsrådet

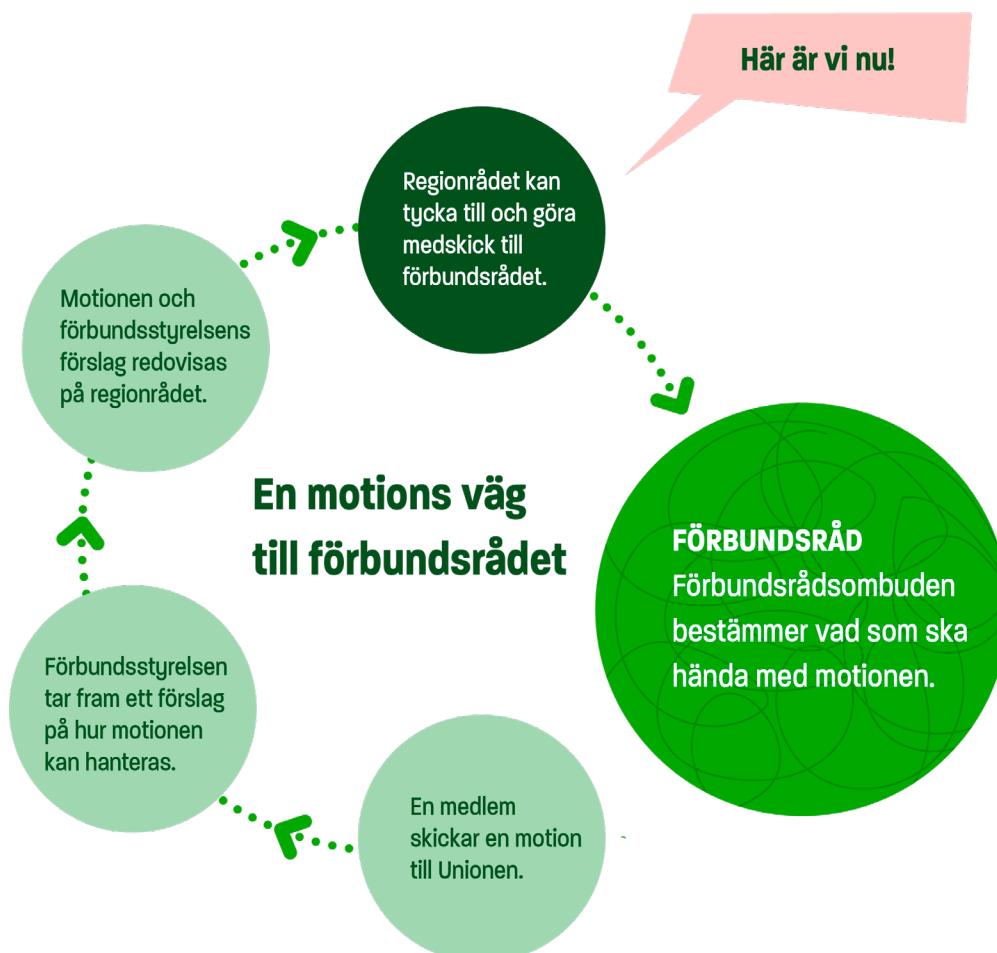
Förbundsrådet är Unionens nationella årsmöte. Hit kan medlemmar från hela landet skicka motioner. Till förbundsrådet 2025 har det inkommit åtta motioner. Eftersom motionerna är adresserade till förbundsrådet är det där de ska hanteras. Men vi på regionrådet kan göra medskick genom att tycka till om förbundsstyrelsens förslag till beslut.

Blivande förbundsrådsombud?

På punkt 16 i dagordningen ska vi välja vilka som blir vår regions ombud på förbundsrådet. Är du en av dem som är nominerad till det uppdraget är det läge att spetsa öronen lite extra under denna punkt, så att du får koll på vad regionrådet tycker om motionerna!

Från förslag till färdigt beslut

Diagrammet visar steg för steg hur det går det till från att motionen skickas in till det färdiga beslutet.



Motion FR01: Könsneutrala begrepp och benämningar

ANDERS SJÖSTRAND, REGION SYDVÄST

I dagens samhälle blir det vanligare och vanligare att saker, roller och säkerligen en massa annat också benämns könsneutralt. Tjänsteman exempelvis är en term som har anor långt tillbaka.

Tjänstemannabegreppet – TAM-Arkiv

”Historikern Arne H. Eriksson spårar ursprunget till våra dagars tjänstemanna-begrepp till runt år 1650. På den tiden tituleras offentliga funktionärer i stormakts-tidens samhälle ”betjante”. Det ersatte ordet ”tjänare”. Stormaktstidens växande förvaltning behövde ett begrepp för funktionärer som inte tillhör kungens personliga stab. Med tiden ökade antalet ”betjante” i såväl statliga som icke-statliga sammanhang.

I Sverige innefattar begreppet ”tjänstemän” också tjänstemän i privata verksamheter – privattjänstemän. Detta går alltså tillbaka till ett med statstjänstemännen gemensamt ursprung i begreppet ”betjante”. Men idag har förhållandena förändrats.

På fackligt håll söker man numera distansera sig från tjänstemannabegreppet. Många människor associerar begreppet till något som hör till en svunnen tid.”

Beteckningen tjänsteman byts, på allt fler arbetsplatser, ut mot tjänsteperson för att bli lite mer modernt och även då könsneutralt. Vi har exempelvis arbetsgivarorganisationer som gärna skulle se ordet tjänsteperson i stället för tjänsteman.

Jag tycker att Unionen, som borde vara ett modernt och framåtlutat förbund som står upp för jämlikhet och (hoppas jag) inkludering, inte bara borde följa strömmen av företag och organisationer som har modet att våga ändra på inarbetade begrepp, utan att vi också vågar gå i bräsch för ett modernare och mer inkluderande tilltal.

Jag föreslår

att Unionen arbetar för att benämningen/begreppet tjänsteman byts ut mot den könsneutrala benämningen tjänsteperson i samtliga våra dokument samt

att vi i kommande kollektivavtalsförhandlingar inför att benämningen tjänsteman byts ut mot tjänsteperson i samtliga kollektivavtal

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen delar motionärernas bild av vikten att verka för jämlikhet och inkludering i samhället och i arbetslivet. Unionen bedriver idag ett aktivt arbete för allas lika värde, och ett inkluderande arbetsliv. Det är positivt att du lyfter en diskussion kring att byta ut tjänstemannabegreppet för att kunna vara mer könsneutrala och stå upp för jämställdhet. Historia är som du skriver inte skäl nog att inte ändra på ord och språkbruk, men ordet tjänstemans långa historik och spridning skapar särskilda utmaningar med att byta ut ordet.

Under kongressen 2023 kom en motion om att utreda titlar inom Unionen och att utforska möjligheterna till att byta ut ord som till exempel tjänsteman mot mer könsneutrala ord. Detta arbete har påbörjats efter att kongressen fattade beslut om att beakta motionen. Frågan har varit uppe för diskussion i TCO och i Unionens likabehandlingsnätverk. Under 2025 kommer arbetet med en aktiv debatt för mer könsneutrala titlar att fortsätta genom att frågan kommer att drivas tillsammans med andra TCO-förbund.

I motionen lyfts att Unionen i kommande kollektivavtalsförhandlingar ska verka för att byta ut benämningen tjänsteman till tjänsteperson. Insamlingsfasen inför avtal 2025 var under våren 2024 och är avslutad. Inför nästa avtalsrörelse kommer det att hållas ett nytt förbundsråd och därför föreslår förbundsstyrelsen att att-sats två i denna motion skickas till nästa förbundsråd som har att behandla avtalsfrågor.

Förbundsstyrelsen driver på en utveckling där vi är ytterligare mer inkluderande i språkbruket, och där vi aktivt bidrar till en debatt som går i denna riktning. På Mitt Uppdrag finns det tips på hur förtroendevalda i sina uppdrag kan arbeta för ett mer jämställt och inkluderande arbetsliv.

Förbundsrådet föreslås besluta

att att-sats ett är besvarad

att att-sats två överlämnas till nästa förbundsråd som har att behandla avtalsfrågor

Motion FR02: Förkortningar, ett hinder för förståelse och inkludering

ANDERS SJÖSTRAND, REGION SYDVÄST

När jag, som hyfsat insatt i Unionens verksamhet och dokument, deltar i aktiviteter och läser dokument så ser jag att det gått inflation i användandet av förkortningar.

För en person som då inte är lika insatt i verksamheten och våra dokument så kan det te sig som rena rappakaljan och det kan vara direkt avskräckande när vi exempelvis vill värva medlemmar och rekrytera nya förtroendevalda. Det finns ganska många bland oss om har läs- och skrivsvårigheter och även dessa medlemmar, nuvarande och potentiella, behöver kunna ta till sig informationen på hemsida och i våra dokument.

Svenska Röda Korsets riksstämma tog, för cirka tio år sedan, beslut om att vi inte ska använda förkortningar i våra handlingar och dokument och det har även lett till att förkortningar inte används i tal. Detta för att öka möjligheten för såväl personer inom organisationen som utanför denna ska ha möjlighet att ta del av och förstå våra dokument och handlingar.

Anledningen till att beslutet fattades var då och är fortfarande att säkerställa att alla som läser våra dokument också förstår dem utan att behöva leta efter förklaringar till, exempelvis förkortningar. Vi arbetar också med att säkerställa att våra dokument och, för den delen, texter på hemsidor och intranät har ett språk och anslag som är lätt att ta till sig. Allt för att säkerställa läsbarheten.

Och på tal om språk så har det framkommit önskemål om att mer information och fler dokument behöver finnas på fler och andra språk än svenska.

Att ha dokument som går att ta in och förstå är även en förutsättning för ett inkluderande förhållningssätt gentemot förtroendevalda, medlemmar och potentiella medlemmar.

Jag föreslår

- att förkortningar inte ska användas i Unionens dokument och på Unionens hemsida
- att språk och anslag i Unionens dokument och på Unionens hemsida ses över för att öka läsbarhet och läsvänlighet i akt och mening att alla medlemmar ska kunna ta till sig viktig information
- att information och dokument på Unionens hemsida görs tillgängliga på andra språk än svenska

Förbundsstyrelsens yttrande

Vi delar uppfattningen att Unionen ska vara lätta att nå och förstå, en devis som också är fastställd i Unionens skrivregler. Att därmed ställa krav på Unionens webbplats är rimligt eftersom det numera är där såväl information, dokument och tjänster samlas. Här är ambitionen mycket riktigt att man ska använda ett begripligt språk, inklusive att undvika förkortningar samt att tillgängligheten även i övrigt ska vara god och löpande förbättras.

Förkortningar ska undvikas. Unionen har ett särskilt verktyg, Site improve, som listar och spårar otillåtna förkortningar och automatiserat uppmanar sidansvarig att ändra skrivningen om en otydlig förkortning används. Läsbarheten ska vara god och mäts regelbundet. Webbplatsen omfattar dock över 30 000 sidor så med tiden har det blivit allt fler personer som är sidansvariga för en viss del. Dessa behöver återkommande påminnas om regelverket och i förevarande fall få kompetensutveckling kring tillgänglighet. Av detta skäl finns handboken Effektiv kommunikation, som är under uppdatering och under tidig vår kommer att förmedlas till samtliga sidansvariga. I samband med detta kommer alla chefer att informeras om att de behöver ta delansvar för förbättrad tillgänglighet på webbplatsen och de dokument som förmedlas där. Slutsatsen är alltså att det är följsamhet till befintliga regelverk, snarare än behov att utveckla nya regler som är rätt metod.

Översättning till engelska görs löpande och på Unionen.se finns ett allt större utbud av basmaterial på engelska. Att översätta allt saknas det resurser för. Att övergå till engelska som koncernspråk är ett alternativ som valts bort. Att nyttja Google translate har övervägts men valts bort eftersom riskerna för felaktiga översättningar och missförstånd av exempelvis juridiskt innehåll bedöms för stort. Löpande kontakt sker mellan regionala verksamhetens utpekade person och kommunikationsenheten kring om nya material behöver översättas. Ansökningsprocessen att bli medlem finns på engelska. Kommande steg innefattar: Fortsatt arbete i linje med ovan, framför allt i nära dialog med regionala verksamheten kring konkreta behov. Därutöver kommer AI-baserad realtidsöversättning till andra språk utforskas. Detta område utvecklas snabbt. Planen är därför att finns en bred, effektiv och automatiserad lösning via AI snarare än att översätta enskilda texter analogt via översättare. Ett sådant verktyg skulle inte enkom bidra till ökad tillgänglighet på engelska, utan också möjliggöra motsvarande lösningar på andra språk samt främja tillgänglighet utifrån vissa funktionsnedsättningar.

Angående önskemål om översättningar till fler språk är detta en återkommande och väl debatterad fråga. Allt fler tjänstemän har annan språkbakgrund än svenska. Samtidigt kräver översättningar stora resurser, skapar risk för juridiska

missförstånd och gör att möjligheten att hålla stora mängder information korrekt och aktuell försvåras. I synnerhet som behovet omfattar såväl kommunikationskanaler, utbildningsverksamhet, rådgivning, demokrati etcetera. Unionens hållning är att svenska är huvudspråk. Grundläggande information översätts till 18 språk. Utöver det finns ett stort antal andra material på engelska och behoven inventeras och kompletteras med regioner och klubbar. I dagsläget har Unionen.se en ”in-english”-sektion, som kort presenterar förbundet, den svenska modellen, den svenska arbetsmarknaden samt ett antal enskilda sidor som berättar om typer av anställningar, lön och hur den sätts, arbetstid, arbetsmiljö, semester, avtalsrörelsen och kollektivavtal. Rådgivning erbjuds på engelska och vissa utbildningar likaså. Men behovet kan utan tvekan konstateras vara större än vad som kan mötas idag.

Förbundsrådet föreslås besluta

att att-sats ett och tre är besvarad

att beakta att-sats två

Motion FR03: App, app, app...!

ANDERS SJÖSTRAND, REGION SYDVÄST

Det här kanske känns en aning tjatigt för jag vet att frågan varit uppe tidigare men.....

....vi är Sveriges största fackförbund för privatanställda tjänstepersoner (!) och borde ha verktyg värdiga ett sådant, och varför då inte en mobilanpassad webb-applikation där jag som medlem kan hantera min profil, mina egna ärenden inklusive att rapportera byte av arbetsplats och ny lön, få meddelanden från min klubb och Unionen i övrigt och så vidare.

Via pushnotiser skulle vi kunna nå fler som idag inte omfattas av klubb eller annan lokal facklig organisering kunna nå medlemmar för att bjuda in till regionens årsmöte, Regionrådet, så en app skulle även kunna bidra till att öka på demokratin i förbundet.

Jag kan se många fördelar med en Unionen-app och/eller att mobilanpassa unionen.se och jag skulle säkert missa ett dussin sådana om jag försökte rabbla upp dem här men jag slänger in några:

- Snabbare hantering av sådant som kanske inte alls sker idag, exv. rapportera in ny lön efter årets löneförhandlingar, rapportera byte av arbetsplats och byte av exv. kontaktvägar som mobilnummer och mejladress
- Möjligheten för klubben att enkelt kunna nå medlemmar med meddelanden genom pushnotiser direkt till applikationen. Exempelvis om att rapportera ny lön efter lönerevisionen.
- Möjlighet för Unionen att göra detsamma med information om kurser, medlemsmöten med val till Regionrådet, Tryck till, nytt avtal och annat matnyttigt

Fackförbundet Vision, som ju är betydligt mindre än vi, lär ha en applikation som gör ungefär det jag nämnt här ovan och om de kan så borde vi kunna. Skulle vi dessutom använda oss av samma företag som de gjorde så kan det ju redan nu finnas en grund att bygga på så utvecklingskostnaderna borde därför bli ganska rimliga.

Jag föreslår

- att Unionen ska ta fram en användarvänlig Unionen-app för medlemmars nytta (och nöje!)
- att Unionen mobilanpassar unionen.se för medlemmars nytta (och nöje!)

Förbundsstyrelsens yttrande

Frågan om att utveckla en Unionen-app är som motionären själv påpekar väl diskuterad och värderad. Under kongressen 2023 diskuterades ett flertal motioner och kongressen beslutade att avslå förslag att prioritera framtagning av app. Unionens digitala tjänster är så många, omfattande och komplexa att de inte lämpar sig för distribution via en app. I stället finns webbplatsens tjänster tillgängliga med anpassning till mobilen och med inloggning för att möjliggöra individualisering och GDPR-säkring. En app kan i vissa sammanhang förenkla för användaren, men då framför allt inte vad gäller komplex faktaöverföring, kompetensutveckling och liknade. En app skulle inte ersätta behovet av webb-baserad tjänsteutveckling utan utgöra en kompletterande kanal för vissa tjänster. En app skulle kräva dubblerade utvecklings- och förvaltningsfunktioner, inklusive dubblerad utveckling för att möta såväl Android som Apple. Det kräver också att användaren laddar ner appen, förstår vilka tjänster som nås genom denna alternativt via webb etc. I summering bedöms en app-satsning gå ut över möjligheten att utveckla bastjänster i det grundutbud som inte lämpar sig för app-distribution.

Vid en första anblick kan en app framstå enkel just för att den är enkel att nyttja, men det förutsätter att all teknik och service som appen utlovar också fungerar och utan avbrott och med sådan sömlöshet som en app-användare förväntar sig. Att få upp notiser för exempelvis utbildningar förutsätter att vi digitalt kan särskilja den individ som fullgjort eller bör erbjudas en viss kurs. Detta är i dag inte möjligt varvid en notifiering skulle träffa fel eller för brett. Förbundsstyrelsen konstaterar sammanfattningsvis att den bedömning kongressen redan gjort kvarstår.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå att-sats ett

att att-sats två är besvarad

Motion FR04: Sänkt pensionsålder

KARI PARMAN, REGION SMÅLAND

Den nuvarande pensionsåldern i Sverige har gradvis höjts i takt med att befolkningen lever längre och är friskare. Syftet har varit att säkra hållbarheten i pensionssystemet och möta de demografiska förändringarna. Medan dessa argument är relevanta ur ett ekonomiskt perspektiv, bortser de från andra viktiga faktorer såsom människors arbetskapacitet, hälsa och livskvalitet. Vi står inför nya utmaningar på arbetsmarknaden, där stress, utbrändhet och förslitningsskador har blivit allt vanligare och därför är det nödvändigt att överväga en mer nyanserad syn på pensionsåldern och dess påverkan på individen och samhället.

Många yrkesgrupper, särskilt de inom fysiskt krävande eller stressiga arbeten, drabbas av en försämrad hälsa i slutet av arbetslivet. Sjukskrivningar på grund av både fysiska och psykiska problem ökar ju närmare pensionsåldern vi kommer. Genom att sänka pensionsåldern kan fler människor få möjlighet att gå i pension innan hälsan allvarligt försämras, vilket minskar kostnaderna för sjukvården och arbetsgivarnas sjukfrånvaro.

Automatisering, digitalisering och tekniska framsteg gör att arbetsmarknaden förändras snabbt. Många äldre arbetstagare kan känna att de inte hinner med den tekniska utvecklingen eller att arbetsmarknadens krav skiftar för snabbt. En sänkt pensionsålder skulle ge fler äldre möjlighet att lämna arbetsmarknaden med värdighet och skapa fler jobb åt yngre generationer som bättre kan anpassa sig till det nya arbetslivet.

För många innebär pensioneringen en efterlängtd tid av frihet att ägna sig åt familj, fritidsintressen och självutveckling. Att sänka pensionsåldern skulle ge fler människor chansen att få njuta av denna tid i livet, medan de fortfarande är friska och aktiva. Detta skulle förbättra den generella livskvaliteten för många äldre och minska risken för psykisk ohälsa och social isolering.

Jag föreslår

- att Unionen ska arbeta för en sänkning av pensionsåldern, med hänsyn till både hälsa, jämlikhet och arbetsmarknadens förändringar, för att möjliggöra ett mer hållbart och värdigt arbetsliv
- att denna motion ska ligga till grund för en fortsatt diskussion kring pensionsåldern och hur den bättre kan anpassas till samhällets och individernas behov

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen instämmer i beskrivningen av att det finns många frågor att arbeta med för att det framtida arbetslivet ska vara hållbart och utvecklande.

I takt med att vi lever och jobbar allt längre har åldersgränserna avseende hur länge ersättning kan lämnas höjts till 66 år i både de allmänna systemen (exempelvis sjukförsäkring och a-kassa) och i flera av våra kollektivavtal. Samtidigt har även de nedre åldersgränserna höjts avseende när allmän pension och garantipension kan tas ut. Ovanstående åldersgränser kommer att fortsätta att höjas under kommande år.

Vid Unionens kongress 2023 antogs en ny arbetsmiljöpolitisk plattform där Unionens inriktning för det framtida arbetsmiljöarbetet fastlades. I plattformen berörs bland annat frågan om ett längre arbetsliv. Där konstateras det att vi behöver arbeta längre upp i åldrarna men att vi behöver arbeta för att skapa förutsättningar för detta.

Ur Unionens arbetsmiljöpolitiska plattform, antagen av kongressen 2023:

Arbetslivet blir längre

Tjänstemännen måste kunna och vilja arbeta längre upp i ålder för att bidra till dagens och framtidens arbetsliv och välfärd. För att det ska vara möjligt krävs att arbetsmiljöarbetet stärks. Arbetet behöver inte bara anpassas efter äldre arbetstagnares förutsättningar och behov, förutsättningar måste också skapas för att hela arbetslivet ska vara utvecklande, hälsosamt och hållbart genom alla åldrar, oavsett bransch eller yrke. Ett längre arbetsliv kräver ett väl resurssatt och fungerande förebyggande arbetsmiljöarbete.

Förbundsstyrelsen anser därför inte att Unionen ska arbeta för en sänkt pensionsålder utan i stället fortsätta att arbeta för att skapa förutsättningar för ett längre och hållbart arbetsliv.

Avtalen om flexpension är ett exempel på vad Unionen hittills gjort för att underlätta en förlängning av arbetslivet då de bland annat syftar till att skapa mer flexibilitet i slutet av arbetslivet.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR05: Rollen som förtroendevald måste få status

REGIONSTYRELSEN GÖTEBORG

Väl fungerande facklig verksamhet på våra arbetsplatser är otroligt viktig för våra medlemmar och för våra kollegor. Den ger förutsättningar för en god samverkan och utveckling av verksamheten hos företag och organisationer.

Vi behöver också bli fler förtroendevalda som kan dela på de arbetsuppgifter som uppdraget innebär och då måste förutsättningarna för fackligt arbete inom företag och organisationer utvecklas och förbättras.

Enligt FML och utvecklingsavtalen, på de avtalsområden dessa finns, skall företag och den förtroendevalde diskutera uppdragets omfattning och dess inverkan och konsekvenser avseende det ordinarie arbetet, men detta fungerar inte i verkligheten. Även efter överenskommelse så kvarstår problemet att när tiden som används för att utöva uppdraget är gjord så ligger det dagliga arbetet kvar och väntar på att bli utfört. I dagens allt mer slimmade organisationer ser vi att detta problem ökar. Detta blir då ett argument för att inte ta ett fackligt förtroendeuppdrag.

Att dessutom riskera sin löneutveckling som byggs på prestation, där det sällan räknas in den tid och möda som läggs i förtroendeuppdraget. Detta gör det inte heller attraktivt att bli förtroendevald och är ytterligare ett argument för att inte ta ett fackligt uppdrag.

Vi föreslår

- att Unionen verkar för tydligare skrivningar kring förutsättningar att verka i sitt förtroendeuppdrag och därmed också få avlastning från ordinarie arbetsuppgifter
- att Unionen verkar för att fackligt förtroendearbete skall räknas in i lönegrundande prestation

Förbundsstyrelsens yttrande

Förbundsstyrelsen delar uppfattningen att tydliga och hållbara förutsättningar för våra förtroendevalda på arbetsplatserna behövs för att behålla och utveckla nuvarande förtroendevalda samt göra det attraktivt och möjligt för fler medlemmar att åta sig ett fackligt uppdrag.

Precis som motionärerna konstaterar så regleras förutsättningarna för fackligt arbete i Förtroendemannalagen (FML), samt i Utvecklingsavtalet. Utöver detta finns på ett flertal avtalsområden ytterligare kollektivavtal om förutsättningar och villkor för förtroendevalda och fler kan komma att införas. Förbundsstyrelsen delar bilden av att det ibland kan vara utmanande att på den lokala arbetsplatsen ta och få de rättigheter som lag och avtal ger, som tillräcklig tid och möjligheten att på ett enkelt sätt kunna kombinera fackligt arbete med ordinarie arbetsuppgifter. Det är dock viktigt att även fortsättningsvis komma överens på lokal nivå, då alltför detaljerade generella regleringar av facklig tid och hur samverkan ska ske snarare kan utgöra en begränsning.

För den praktiska tillämpningen finns därför på flertalet avtalsområden parts-gemensamma guider som syftar till att underlätta lokal samverkan och tillämpning av FML. Utöver det har Unionen tagit fram olika typer av stödande insatser och material som alla syftar till att skapa förutsättningar för den fackliga verksamheten. I de introduktionssamtal som genomförs med nya klubbar och deras arbetsgivare läggs stor vikt vid att skapa en god samverkan med arbets-givaren.

Under 2024 har ytterligare stöd utvecklats för att möta de utmaningar som motionären beskriver. Bland annat finns det en kurs om utvecklingsavtalet som reviderats för att i högre grad möta behovet av att kunna tillämpa avtalet lokalt. Utmaningen kring facklig tid och intilliggande frågor tas upp i ett situations-anpassat stöd som lanserades under första halvåret av 2024. Därtill har en handlingsplan för facklig tid tagits fram som kan användas av den förtroendevalda för att skapa tydlighet för den enskilde samt underlätta dialogen med arbets-givaren, bland annat när det gäller ordinarie arbetsuppgifter och individuella mål och hur dessa ska anpassas.

Att fler förtroendevalda delar på det lokala fackliga arbetet skapar också bättre förutsättningar för att kombinera ett förtroendeuppdrag med karriär och Unionen har därför ett pågående arbete med att marknadsföra vikten av detta både till befintliga förtroendevalda och intresserade medlemmar.

Även om FML redan reglerar att förtroendeuppdraget inte får inverka negativt på individens löneutveckling är det naturligtvis önskvärt att arbetsgivare skulle

se det engagemang de förtroendevalda lägger ned även som meriterande i lönesättningen. Unionen framhåller därför i kommunikationen riktad mot förtroendevalda hur uppdraget innebär erfarenheter, egenskaper och kontaktnät som är en merit att sätta på cv:t. Detta för att underlätta för de förtroendevalda att "översätta" den erfarenhet och kunskap som erhålls genom att arbeta fackligt till argument att använda vid lönesamtalet.

Något som underlättar möjligheten att använda sig av dessa argument är förstås att arbetsgivaren har en i grunden positiv inställning till fackligt arbete, och även här arbetar Unionen med opinionsbildning och informationsmaterial riktad till chefer för att påtala värdet av förtroendevalda på arbetsplatsen.

Även kurser ger kunskap som går att applicera också i det ordinarie arbetet. Till exempel inleddes 2024 arbetet med en ny kurs i förhandlingsteknik och en kurs i ledarskap för förtroendevalda kommer att utvecklas.

Att hjälpa förtroendevalda hitta argumenten är något Unionen skulle kunna arbeta än mer med och på så vis indirekt verka för att de kompetenser och kunskaper förtroendevalda erhåller via uppdraget kan lyftas fram och få en positiv inverkan på lönegrundande prestation. Däremot är det viktigt att lönekriterier och vad som anses lönegrundande mer i detalj även fortsättningsvis arbetas fram lokalt på arbetsplatsen. Det är en viktig del av lönearbetet.

Förbundsrådet föreslås besluta

att att-sats ett är besvarad

att beakta att-sats två

Motion FR06: Återgång från flexpension

REGIONSTYRELSEN GÖTEBORG

Möjlighet att öka sin arbetstid igen när man påbörjat flexpension.

Idag, 2024, finns inte möjlighet att bryta pågående flexpension om behov uppstår, oavsett om man kan återgå till sin nuvarande arbetsgivare eller annan arbetsgivare.

Vi föreslår

att Unionen utreder om den kommande lagförändringen för uttag av tjänstepension också inkluderar rätten att avbryta pågående flexpension för att öka sin arbetstid.

Förbundsstyrelsens yttrande

Deltidspension/Flexpension (flexpension) är en viktig förmån i kollektivavtalen och innehåller två delar, en förstärkt möjlighet att gå ner i tid och extra avsättningar till tjänstepensionen. Om möjligheten att minska arbetstiden nyttjas går det att kombinera detta med ett delvis uttag av tjänstepensionen.

Reglerna om paus för tjänstepension ändrar inte förutsättningarna för rätten att öka sin tjänstgöringsgrad. Efter en överenskommelse om nedgång i tid med stöd av flexpension är tjänsten omreglerad till en lägre tjänstgöringsgrad. Det finns ingen ensidig rättighet för individen att gå upp i tjänstgöringsgrad men inte heller något hinder för att öka tjänstgöringsgraden efter överenskommelse med arbetsgivaren.

De extra avsättningarna till tjänstepension som görs inom ramen för flexpension blir en del av ITP, i befintlig ITPK eller ITP1, och de omfattas därmed av ITP:s samtliga regelverk. De nya lagstadgade reglerna för möjligheten att pausa uttag av tjänstepension kommer att vara tillämpliga för ITP senast den 1 oktober 2025 vilket innebär att det blir möjligt att pausa ett pågående uttag av ITP, inklusive de avsättningar som gjorts inom ramen för flexpension.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Motion FR07: Restid för förtroendevalda inom Unionen

KARI PARMAN OCH REGIONSTYRELSEN SMÅLAND

I dagens arbetsliv är det vanligt förekommande att arbetsgivare betalar restidsersättning till sina anställda som reser i tjänst. Detta är en självklarhet då resor i samband med arbetet innebär att arbetstagaren spenderar tid utanför sin ordinarie arbetstid. På samma sätt utför de förtroendevalda inom Unionen viktiga fackliga uppdrag som ofta innebär resor och därmed extra tid utöver det vanliga fackliga arbetet. Trots detta finns idag ingen praxis att Unionen betalar restidsersättning till sina förtroendevalda som reser i sina fackliga uppdrag.

Det är nödvändigt att Unionen, som förespråkar rättvisa och goda arbetsvillkor på landets arbetsplatser, säkerställer att även deras egna förtroendevalda får rättvisa ersättningar när de utför sitt fackliga arbete. Att införa restidsersättning för de förtroendevalda visar att Unionen värdesätter sina förtroendevalda och deras tid. Det är en logisk och nödvändig åtgärd för att skapa rättvisa och hållbara arbetsförhållanden även inom den egna organisationen.

Det är därför av yttersta vikt och rimligt att de förtroendevalda kompenseras på ett rättvist sätt för den tid de lägger ner, inklusive den tid de tillbringar på resande fot. I linje med Unionens krav på arbetsgivarna att betala restidsersättning till sina anställda bör även Unionen själv föregå med gott exempel och ge samma villkor till sina förtroendevalda.

Vi föreslår

- att Unionen inför en generell policy om restidsersättning för alla förtroendevalda som reser i samband med fackliga uppdrag på samma sätt som vi kräver att arbetsgivarna betalar restidsersättning till sina anställda vid resor i tjänsten.
- att denna restidsersättning motsvarar de ersättningsnivåer som gäller för restidsersättning i kollektivavtal som Unionen förhandlar fram för sina medlemmar.

Förbundsstyrelsens yttrande

Förtroendemannalagen fastställer att den förtroendevalde i facklig verksamhet för den egna arbetsplatsen ska bibehålla sina anställningsförmåner fullt ut. Rör den fackliga verksamheten den egna arbetsplatsen ska arbetsgivaren fortsatt betala ut lön och andra ersättningar som om den förtroendevalde arbetat med sina normala arbetsuppgifter.

Rör den fackliga verksamheten inte den egna arbetsplatsen behöver arbetsgivaren upplåta tid för den fackliga verksamheten, men har rätten att göra löneavdrag för det fackliga uppdraget.

Förbundsstyrelsen har tidigare beslutat att Unionens förtroendevalda inte ska förlora ekonomiskt på att inneha ett fackligt uppdrag eller sitt fackliga engagemang. Unionen ersätter därför samtliga förtroendevalda för förlorad arbetsförtjänst fullt ut i deras fackliga uppdrag. Unionen har även beslutat om ersättningar för bland annat uppdrag som kongressombud, förbundsrådsombud, ledamot i branschdelegation och ledamot i regionstyrelsen.

Förbundsstyrelsen har förståelse för att motionärerna jämför resor för en medlem i rollen som förtroendevald, med resor som samma medlem har i rollen som anställd. Det är sant att resor i samband med fackliga uppdrag innebär extra tid och engagemang utöver det vanliga fackliga arbetet. Att införa restidsersättning för förtroendevalda skulle kunna ses som ett sätt att visa uppskattning för deras insatser och säkerställa rättvisa ersättningar, i linje med Unionens krav på arbetsgivare att betala restidsersättning till sina anställda.

Förbundsstyrelsen finner å andra sidan att det finns en grundläggande skillnad för en medlem i rollen som förtroendevald eller i samme medlems roll som anställd. Förtroendevalda väljs av medlemmarna för att representera deras intressen i fackliga frågor. Förtroendevalda utför sina uppdrag på ideell basis vilket innebär att de inte får ekonomisk ersättning för sitt arbete. Deras roll är därför unik och kan inte likställas med en traditionell anställning. I rollen som anställd utgår alltid lön och övriga förmåner för arbeten i tjänsten som exempelvis restidsersättning.

Att införa restidsersättning för förtroendevalda skulle kunna skapa en otydlighet kring deras ideella engagemang och riskera att förändra karaktären av deras uppdrag. Det ideella arbetet bygger på en vilja att bidra till det gemensamma bästa utan ekonomisk vinning, och att införa ekonomisk ersättning för restid skulle kunna urholka denna grundprincip. Det skulle också kunna leda till en situation där fackliga förtroendeuppdrag börjar ses mer som en anställning än som ett ideellt uppdrag.

Dessutom skulle en policy om restidsersättning för förtroendevalda innebära ökade administrativa och ekonomiska konsekvenser för Unionen.

Sammanfattningsvis anser Förbundsstyrelsen att medlems roll som förtroendevald inte kan jämföras med medlems roll som anställd, och att det är viktigt att bevara den ideella karaktären av förtroendeuppdrag, samt att undvika åtgärder som kan skapa oklarheter eller förändra förutsättningarna för detta engagemang.

Förbundsstyrelsen anser därför att de förtroendevaldas ideella engagemang bör bevaras utan att införa restidsersättning.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå motionen

Motion FR08: Unionens logotype och utbudet av profilkläder

REGIONSTYRELSEN I GÖTEBORG OCH PETER VON STÖCKEL

Unionens mål att bli 50 000 förtroendevalda handlar om att skapa både engagemang och delaktighet. Som en del av engagemanget och delaktigheten finns Unionens profilkläder som synliggör förbundet bland medlemmar, förtroendevalda och allmänheten.

Unionens utbud av profilkläder i profilbutiken är idag väldigt ensidigt, antingen knallgrönt med vit logotype, eller vitt med grön logotype. Detta utbud fungerar bara för förtroendevalda och anställda som representerar Unionen i officiella sammanhang. För resten av Unionens medlemmar, fungerar det inte lika bra. Som exempel, under avtalsförbundsrådet 2024 med gott om både medlemmar och anställda närvarande fanns det få, om ens någon, som var klädd i Unionens profilkläder.

Det finns många medlemmar som skulle kunna tänka sig att gå runt med kläder i lite mer diskreta färger, som ändå synliggör Unionen på ett bra sätt. Det är ett sätt att visa att man är medlem och att man stöder förbundet utan att för den sakens skull bli en mänsklig annonspelare.

Många klubbar som har ekonomi till det köper idag profilkläder från tredjepartsföretag, i de färger som passar klubben och medlemmarna bäst. Unionen tillgängliggör tryckunderlag för logotypen, så vem som helst kan använda den på vilket sätt man önskar. Det innebär också att den kontroll Unionen uppfattar att man har genom att bara erbjuda ett begränsat urval profilkläder i profilbutiken inte finns i verkligheten. Denna kontroll har framförts som ett argument för det ensidiga utbudet.

Genom att erbjuda ett större urval profilkläder i olika färger i profilbutiken kan Unionen skapa mer synlighet och medlemsnöjdhet, se till att fler klubbar kan bli synligare på sina arbetsplatser och se till att förbundet kan bli synligare för allmänheten.

Ett annat argument som framförs är att det på något sätt skulle urvattna Unionens varumärke. Det är ett argument som är svårt att förstå i detta sammanhang. Om de nuvarande profilkläderna inte används, vad finns det då att urvattna? Det skulle i stället öka Unionens synlighet. Tittar vi på stora företag/föreningar som bidrar med profilkläder till sina anställda/medlemmar är det stor variation på klädernas färger utan att det inverkar negativt på deras varumärken.

Vi föreslår

- att Unionen uppdaterar logotype-reglerna för att tillåta att Unionens logotype kan användas på många flera färger.
- att Unionen tar fram en större variation av profilkläder som kan bäras av alla medlemmar, inte bara officiella representanter för Unionen.
- att referensgruppen för profilprodukter får till uppgift att ta fram förslag på dessa nya profilkläder till profilbutiken.

Förbundsstyrelsens yttrande

Profilkläder kännetecknas av att de utgör en del i organisationens samlade profilering, vanligtvis genom att logotypen syns tydligt. Signalvärdet är att den som bär kläderna representerar organisationen, inte sig själv som privatperson. Vanligtvis används profilkläder vid mässor, event och andra sammanhang som tydlig igenkänning och koppling till Unionen är avsikten. Unionens befintliga utbud av profilkläder är framtagna för detta syfte. Unionens huvudfärg är grönt. Enligt Unionens grafiska profil ska logotypen endast användas som vit text mot grön bakgrund eller vice versa grön text mot vit bakgrund. Bakgrunder är således en del i logotypen. Undantagsvis i svartvitt tryck kan logotypen förekomma i svart text mot vit bakgrund men inte tvärt om. Detta har med igenkänning, läsbarhet och tydlig avsändaridentitet att göra. Unionens ska uppfattas som en stark och sammanhållen aktör.

Profilkläder kan således finnas i färgerna grön eller vitt. Ett alternativt skulle kunna vara att ta fram ett broderat tygmärke av logotypen där bakgrundsfärgen följer profilen och fästa tygmärket på ett plagg eller produkt med annan färg än grön/vitt. Även i detta sammanhang bör helheten beaktas. Ett grönvitt märke fäst på en lila tröja kommer inte att signalera Unionen på helhet.

Om behov av att nyttja profilkläder även i andra sammanhang än de som nämns ovan; exempelvis på fritiden när man inte är på Unionen-uppdrag, innebär det likafullt att den som ser en person i Unionentröja rimligtvis drar slutsatsen att bäraren representerar Unionen, vilket ställer krav på att också agera som god företrädare för Unionen. Här finns också svensk skattelagstiftning att beakta. För att en produkt ska räknas som företagsprodukt och betalas av andra än den enskilde finns regler för att det ska handla om yrkesutövning snarare än privatbruk. Logotypen är en signal om just detta. Annars blir frågan om förmånsbeskattning relevant. Förbundsstyrelsen ser därför att profilkläder med Unionens logotyp som huvudregel bör användas när man aktivt företräder Unionen snarare än i privata sammanhang.

För att tydliggöra behovet av ett breddat utbud föreslås referensgruppen diskutera och konkretisera dessa situationer och vilka klädesalternativ som bedöms saknas, dock inom ramen för gällande grafisk profil.

Unionens logotyp är en typ av kvalitetsgarant för de värden och värderingar Unionen står för. Därför behöver logotypen värnas till sin utformning vad gäller både typografi, proportioner och färgsättning. Logotypen representerar hela Unionen samlat, inte bara en viss verksamhet, situation eller person.

Förbundsstyrelsen ser sammanfattningsvis att Unionens logotyp ska värnas i befintligt skick och ser att samtliga profilprodukter behöver fungera som en helhet jämte de många andra sammanhang där logotyp och grafiskt manér ingår. Profilkläder har i så måtto ingen särställning utan när man bär den är man så som motionärerna framhåller en typ av reklampelare för Unionen och därmed bör profilkläderna omfattas av samma grafiska profilregler som övrig profilreklam och marknadsföring.

Förbundsrådet föreslås besluta

att avslå att-sats ett

att beakta att-sats två och tre

12. Fastställande av antal ledamöter och suppleanter i regionstyrelsen

På den här punkten ska vi bestämma hur många personer som ska ingå i vår regionstyrelse. Det ska vara ett jämnt antal ledamöter inklusive ordförande, och minst tre personer.

13. Fastställande av arvoden

Förtroendevalda med regionala uppdrag i Unionen får ett arvode. Nu ska vi besluta hur mycket. Här ser du valberedningens förslag på arvoden för regionstyrelse och verksamhetsrevisorer. Valberedningen föreslår inte sitt eget arvode, det görs istället av verksamhetsrevisorerna.

Inkomstbasbeloppet för 2025 är 80 600 kr.

a) Regionstyrelsen

Årsarvode	Del av inkomstbasbelopp	Kronor
Ordförande	25 %	20 200 kr
Vice ordförande	18 %	14 600 kr
Arbetsutskott	18 %	14 600 kr
Ordinarie ledamot	12 %	9 700 kr
Suppleant	12 %	9 700 kr
Ungdomsombud	12 %	9 700 kr

b) Verksamhetsrevisorer

Årsarvode	Del av inkomstbasbelopp	Kronor
Samman kallande	6 %	4 900 kr
Ordinarie ledamot	6 %	4 900 kr
Suppleant	6 %	4 900 kr

c) Valberedning

Årsarvode	Del av inkomstbasbelopp	Kronor
Samman kallande	6 %	4 900 kr
Ordinarie ledamot	6 %	4 900 kr
Suppleant	6 %	4 900 kr

Villkor för arvode

REGIONSTYRELSEN

För fullt arvode krävs minst 70 procents närvaro vid regionstyrelse- och arbetsutskottsmöten. Vid närvaro under 70 procent utfaller ett arvode i proportion till närvaron.

VERKSAMHETSREVISORER

För fullt arvode krävs minst 60 procents närvaro vid revisionsmöten. Vid närvaro under 60 procent utfaller ett arvode i proportion till närvaron.

Ersättningar

Unionen ersätter förlorad arbetsförtjänst och kostnader i samband med resor (reseersättning och traktamente) enligt Unionens rese- och mötesriktlinjer. Ansökan om ersättning görs i [Flex, via unionen.se](https://flex.unionen.se).

Utbetalning

Arvoden utbetalas normalt en gång per år efter regionrådets årsmöte. Ersättningar betalas ut efter registrering och godkännande i Flex, inklusive inskanat ledighetsintyg.

14. Val av regionstyrelse

Nu är det dags att välja vi vilka som ska leda Unionen i vår region.
Läs mer om vad uppdraget innebär på sid 8.

a) Ordförande

VALBEREDNINGENS FÖRSLAG

Niklas Sandberg, Tietoevry Sweden Support Services AB Omval

ÖVRIGA NOMINERADE

Inga övriga nomineringar.

b) Ordinarie ledamöter

VALBEREDNINGENS FÖRSLAG

Mats Byström, IUC Värmland Omval

Felicia Håkansson, AFRY Infrastructure AB Nyval

Leif Vernerström, Uddeholms AB Nyval

ÖVRIGA NOMINERADE

Inga övriga nomineringar.

HAR MANDATTID KVAR (1 ÅR)

Jessica Södersten, NWT Media AB

Kim Hjorth, Tietoevry Sweden Support Services AB

Jolanta Wozniak, Nordic Paper Bäckhammar AB

c) Suppleanter

VALBEREDNINGENS FÖRSLAG

1. Joumana Maghamez, Almi Företagspartner Värmland AB Omval

2. Thomas Bill, Avtalat Omval

3. Nils Lilja, Valmet AB Nyval

4. Mats Johansson, Valmet AB Nyval

5. Anki Rådman, Valmet AB Nyval

ÖVRIGA NOMINERADE

Inga övriga nomineringar.

d) Ungdomsombud

FÖRSLAG

Inga förslag.

ÖVRIGA NOMINERADE

Inga nominerade.

15. Val av verksamhetsrevisorer

Nu ska vi välja revisorer, som får i uppdrag att granska regionstyrelsens arbete under året.

a) Ordinarie verksamhetsrevisor

VALBEREDNINGENS FÖRSLAG

Tomas Carlsson, Svensk Mediakonsult i Karlstad AB

Omval

ÖVRIGA NOMINERADE

Inga övriga nominerade.

HAR MANDATTID KVAR (1 ÅR)

Michael Lindell, Sogeti Sverige AB

b) Suppleanter

VALBEREDNINGENS FÖRSLAG

1. Dan Eriksson, Securitas Sverige AB

Omval

2. Per Hallström, CGI Sverige AB

Omval

ÖVRIGA NOMINERADE

Inga övriga nominerade.

16. Val av ombud till förbundsrådet

Nu ska vi välja vilka som ska representera vår region på Unionens nationella årsmöte, förbundsrådet. Här deltar 130 ombud tillsammans med förbundsstyrelsen. De 130 mandatet fördelas på Unionens 18 regioner utefter hur många medlemmar regionen har. Vi i Unionen Värmland ska välja tre ombud till förbundsrådet 2025.



NÄR ÄR NÄSTA FÖRBUNDSRÅD?

Nästa förbundsråd sker i Stockholm den 26 maj 2025.

a) Ordinarie ledamöter

VALBEREDNINGENS FÖRSLAG

Niklas Sandberg, Tietoevry Sweden Support Services AB	Omval
Jessica Södersten, NWT Media AB	Omval
Mats Byström, IUC Värmland	Omval

ÖVRIGA NOMINERADE

Inga övriga nominerade.

b) Suppleanter

VALBEREDNINGENS FÖRSLAG

1. Felicia Håkansson, AFRY Infrastructure AB	Nyval
2. Jolanta Wozniak, Nordic Paper Bäckhammar AB	Omval
3. Kim Hjorth, Tietoevry Sweden Support Services AB	Omval

ÖVRIGA NOMINERADE

Inga övriga nominerade.

17. Fastställande av antal ledamöter och suppleanter i valberedningen

Här ska vi bestämma hur många som ska ingå i vår regions valberedning.

18. Val av valberedning

Nu är det dags att välja vilka som ska ingå i vår regions valberedning. Förslaget tas fram och presenteras av regionrådsutskottet. Du kan nominera kandidater till valberedningen fram till denna tidpunkt.

a) Ordinarie ledamöter

REGIONRÅDSUTSKOTTETS FÖRSLAG

Presenteras på mötet.

HAR MANDATTID KVAR (1 ÅR)

Therese Häll, Aston Harald Mekaniska Verkstad AB

b) Suppleanter

REGIONRÅDSUTSKOTTETS FÖRSLAG

Presenteras på mötet.

19. Val av regionrådsutskott

Nu ska vi välja några som får ta fram förslag på ny valberedning. De fungerar som en slags valberedning för valberedningen.

FÖRRA ÅRETS UTSKOTT

Fredrik Loiske, PEC Sweden AB

Josefin Korjenic, NWT Gruppen AB

INKOMNA NOMINERINGAR

Hanteras på regionrådet.

VAD GÖR REGIONRÅDSUTSKOTTET?

Regionrådsutskottet tar emot nomineringar och föreslår en ny valberedning för regionen.

20. Mötet avslutas

Sista punkten. När ordförandeklubban faller är mötet slut – för denna gång!

Tack för din medverkan!

Genom din närvaro har du bidragit till en aktiv och levande demokrati i Sveriges största fackförbund. Det ger föreningen ökad styrka att driva på för ett tryggt, utvecklande och hållbart arbetsliv – för dig och för alla Unionens 700 000 medlemmar.

Vill du mer?

Det finns många sätt du kan engagera dig vidare i din fackförening. Ta chansen att utnyttja kraften i ditt medlemskap för att påverka och förändra på jobbet. Ställ ut en fikapratare, granska om ni har osakliga löneskillnader, skaffa kollektivavtal! Kolla våra samlade tips på vad du och dina kollegor kan göra här och nu.

[Aktivitetsbanken: Små och stora saker du kan göra här och nu](#)