



Regionråd 2021

Unionen Gävleborg

14 april, Digitalt via teams

UNIONEN

Innehåll

Unionen Gävleborg regionråd 2021.....	3
Du väljer vem som leder Unionen Gävleborg	3
Respekfullt och hövligt uppträdande på regionrådet	4
Dagordning.....	5
Motioner	6-16
Så fungerar demokratin i Unionen	17
Val av mötesfunktionärer	18
Val av regionrådsutskott.....	19
Val av regionstyrelse	20
Val av revisorer.....	21
Val av förbundsrådsombud.....	22
Presentation valberedningen	23
Ordlista.....	24

Unionen Gävleborg regionråd 2021

Regionstyrelsen är Unionen Gävleborg högsta företrädare mellan regionråd. Regionstyrelsen leder regionen och ansvarar för att företräda Unionen och regionens medlemmar. Regionstyrelsen fastställer verksamhet, budget och bemanning inom de ramar som förbundets valda nationella organ anger och följer sedan upp regionens verksamhet. Regionstyrelsen har även ansvar för regionens demokratiska processer och dialog. Ungdomsombud tillvaratar unga Unionen-medlemmars intressen i regionsstyrelsen. Förutom regionsstyrelsen kan du också välja revisorer, valberedning, ungdomsombud i regionsstyrelsen, förbundsrådsombud och ombud till a-kassans stämma.

Praktisk information och kallelse

TID OCH PLATS: 14 april kl 18.00-19.30, Digitalt via teams

FÖR VEM: du som väljs till regionrådsombud.

FRÅGOR OM REGIONRÅDET BESVARAS AV: katarina.larsson@unionen.se

FRÅGOR OM NOMINERING BESVARAS AV: katarina.larsson@unionen.se

Du väljer vem som leder Unionen Gävleborg

Regionstyrelsen är Unionen Gävleborgs högsta företrädare och leder Unionens arbete i regionen. De ansvarar för att Unionens övergripande mål bryts ner och anpassas till vad Unionen i Gävleborg ska åstadkomma under året. Styrelsen följer sedan upp regionens verksamhet. Ungdomsombud tillvaratar unga Unionen-medlemmars intressen i regionsstyrelsen.

Styrelsen ansvarar för regionens demokrati och företräder regionen i förbundet.

Respektfullt och hövligt uppträdande på regionrådet

Unionen anser att varje enskild person har rätt till värdighet, respekt och rättvis behandling.

Om vi verkligen vill sätta stopp för alla former av trakasserier på våra arbetsplatser, i våra möten och i samhället i allmänhet måste vi visa upp ett gott exempel i vår egen organisation.

Trakasserier skapar en känsla av obehag, är kränkande och skapar splittringar.

Alla förtroendevalda och anställda har, som företrädare av Unionen, ett ansvar att förebygga och förhindra, sexuella trakasserier och trakasserier som har samband med någon av diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder; kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Om det skulle uppstå fall med trakasserier kommer de att utredas. Anmälan om trakasserier görs till regionchefen. Anklagelser om trakasserier kommer tas på allvar och utredas omgående.

Åtgärder kommer vidtas och kan till exempel omfatta en ursäkt, en varning eller till och med utestängning från regionrådet.

Vi förväntar oss att alla deltagare uppträder på ett hövligt och professionellt sätt.

Dagordning

- 1** upprop
- 2** årsmötets stadgeenliga kallande
- 3** fastställande av dagordning
- 4** val av
 - ordförande för mötet
 - sekreterare
 - två justerare som tillsammans med mötesordföranden justerar protokollet
 - rösträknare
 - utskott
- 5** motioner till regionstyrelsen under året
- 6** motioner till förbundsrådets årsmöte
- 7** motioner och förslag till regionrådet
- 8** arvoden
- 9** regionstyrelsens årsberättelse och årsredovisning
- 10** revisorernas granskningsrapport
- 11** ansvarsfrihet för regionstyrelsen
- 12** fastställande av antal (ojämnt)* styrelseledamöter och suppleanter (minst tre) för dessa
- 13** val av
 - regionstyrelsens ordförande för två år
 - 3 regionstyrelseledamöter för två år
 - 1 st regionstyrelseledamot (fyllnadsval på 1 år)
 - 3 suppleanter i regionstyrelsen på 1 år
 - ungdomsombud för ett år
 - 1 ordinare revisor för två år
 - 1 revisor suppleant för ett år
 - ombud till förbundsrådet för ett år
 - suppleanter för ett år
- 14** fastställande av antal ledamöter i valberedningen (minst tre) och eventella suppleanter för dessa
- 15** val av
 - ledamöter i valberedningen för två år, varav en sammankallande
 - eventuella suppleanter för ett år
- 16** Avslutning

* Här ska även regionordförande räknas in. Styrelsen ska alltså bestå av ojämt antal ledamöter inkl regionordförande.

Motioner

Inkomna motioner inklusive regionstyrelsens yttrande.

Motion 1, FR 2021

Motionär

Medlem Region Göteborg

Höj A-kasseåldern

Nu när vi alla som kan jobba efter 67 mer eller mindre måste jobba på grund av den låga pensionen så måste också A-kasse åldern höjas över den nuvarande 65 års gränsen, till minst 70. Själv är jag tvungen att jobba deltid till 75. att unionen kämpar för att höja A-kasse åldern.

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionären föreslår att Unionen ska verka för att den övre åldersgränsen i arbetslöshetsförsäkringen höjs. Motionären lyfter fram att de som kan jobba efter 65 års ålder känner sig nödgade att jobba vidare på grund av låga pensioner. Enligt motionären är en förutsättning för att fler ska jobba längre att den övre gränsen i arbetslöshetsförsäkringen höjs från 65 år till minst 70 år.

Unionen delar motionärens synpunkt att ett längre arbetsliv förutsätter att den övre åldersgränsen i arbetslöshetsförsäkringen höjs och anpassas till åldersgränserna i de andra trygghetssystemen. I det nuvarande systemet har individen rätt till ersättning till och med den sista månaden före man fyller 65 år. Unionens utgångspunkt är att alla som är aktiva på arbetsmarknaden, i möjligaste mån, ska behandlas lika och omfattas av samma regler inom trygghetssystemen, oavsett ålder. När allt fler personer som når 67 år är friska och har en arbetsförmåga som de vill ta tillvara är det viktigt att de har möjlighet till det på samma villkor som yngre medarbetare, både för den enskilde och för samhället i stort.

Unionen har under en längre tid arbetat med frågan om att höja den övre åldersgränsen i arbetslöshetsförsäkringen. Vi har bland annat tagit fram rapporten *Ett långt arbetsliv förutsätter ett gott arbetsliv där vi tar ställning för en höjd övre åldersgräns i arbetslöshetsförsäkringen och att den anpassas till åldersgränserna i de andra trygghetssystemen.*

I februari 2019 lämnade Socialdepartementet en promemoria (Ds 2019:2) om höjda åldersgränser i pensionssystemet och andra trygghetssystem, däribland arbetslöshetsförsäkringen. Unionen har tillstyrkt förslaget om att åldersgränserna i de omkringliggande trygghetssystemen höjs.

Den 1 januari 2020 infördes begreppet riktålder i socialförsäkringsbalken.

Syftet är att pensionsåldrarna automatiskt ska anpassas när medellivslängden förändras. Att riktåldern skrivs upp i takt med att medellivslängden stiger innebär en anpassning av trygghetssystemen utifrån ett längre arbetsliv. Unionen har i ett eget remissyttrande på SOU 2020:37 Ett nytt regelverk för arbetslöshetsförsäkringen tagit ställning för att den övre åldersgränsen ska anpassas till riktåldern, vilket också blivit TCO:s linje i frågan. I riksdagen finns en parlamentarisk majoritet för att genomföra förslagen, men riksdagen har ännu inte beslutat att de ska höjas.

Höjd övre åldersgräns inom arbetslöshetsförsäkringen är en viktig fråga för Unionen och vi kommer fortsätta att arbeta med och bevaka frågan.

Förbundsrådet föreslår besluta

att Motionen anses besvarad

Regionstyrelsens förslag till yttrande

att Tillstyrka förbundsrådets beslut.

Motion 2, FR 2021

Motionär

Medlem Region Sydväst

Onlinekontrakt

Under pandemin har övervägande del av tjänstemän arbetat hemifrån, online. För att förespråka en ökad liv/jobbs balans anser jag att speciella kontrakt där de anställda kan välja att skriva online kontrakt istället för att gå till kontoret varje dag.

Detta kommer att främja en minskning av trafik och kollektiv trafiken genom en minskning av pendling. Detta kommer också ge minskad kostnad för företagen som på detta vis behöver mindre kontorslokaler.

Att-satser

att möjliggöra kontrakt där den anställde jobbar online istället för på kontoret

att förespråka online arbete där möjligt

att minimera kontorslokaler för företagen

Förbundsstyrelsens yttrande

Arbete online – eller distansarbete – har utförts i stor utsträckning under pandemin. Precis som motionären beskriver kan distansarbete ha flera positiva effekter. Forskningen visar bland annat att distansarbete kan underlätta vardagslogistiken och skapa en bättre balans mellan arbete och privat- och familjeliv. Distansarbete kan också öka arbetstillfredsställelse, leda till ökad produktivitet och innebär minskad restid till och från arbetet. Forskningen pekar också ut risker förknippade med distansarbete, så som utsuddade gränser mellan arbetsliv och privatliv (vilket kan påverka återhämtningen negativt), social isolering (vilket kan leda till nedstämdhet och ensamhet), sämre karriärutveckling, minskad tillit i organisationen, ökad arbetsmängd och sjuknärvaro. Lite förenklat kan man säga att vissa positiva effekter av distansarbete avtar med omfattningen av distansarbete, medan vissa risker ökar med omfattningen. Det ska också understrykas att forskning om distansarbete har bedrivits på frivilligt distansarbete. Effekterna av påtvingat distansarbete är idag i stort sett okända.

En ytterligare viktig aspekt är att riskerna med distansarbete ser olika ut för olika arbetstagare. Utöver arbetets karaktär är boendesituation, socialt umgänge, funktionsnedsättning och ekonomi några faktorer som har betydelse för hur distansarbete upplevs för arbetstagarna och hur riskerna för ohälsa ser ut. Den som exempelvis bor stort, bor tillsammans med andra, har god ekonomi och ett rikt socialt liv utsätts för mindre risker vid distansarbete än den som bor litet, bor själv, har en liten umgängeskrets och begränsad ekonomi.

Unionen har under flera års tid sett positivt på att medlemmar ges möjlighet att, på eget initiativ och av egen fri vilja, då och då utföra arbete på distans.

En sådan möjlighet tillför en extra flexibilitet i vardagen och uppskattas av många medlemmar. Unionen vill att fler ska ges möjlighet att på detta sätt arbeta på distans då och då. Det här innebär dock inte att Unionen förespråkar distansarbete framför arbete vid det gemensamma kontoret. Det är viktigt att det inte är de tekniska möjligheterna till distansarbete som styr i vilken omfattning distansarbete utförs på arbetsmarknaden, utan att frågan hanteras som en helhet där bland annat olika arbetsmiljöperspektiv, försäkringsfrågor, frågor om arbetssätt och ledarskap beaktas. Med anledning av det mycket omfattande distansarbetet som äger rum under covid-19-pandemin har Unionen dragit igång ett stort arbete där frågan om hemarbete och distansarbete i tiden efter covid-19 utreds och diskuteras.

Som motionären skriver skulle en större omfattning av distansarbete innebära en minskad beläggning vid kontoren vilket därmed kan väcka frågor om minskat behov av kontorsytor. En utveckling mot mindre kontorsytor är dock förknippad med flera risker. Bland annat skulle det kunna leda till att arbetsgivare tvingar arbetstagare till distansarbete för att hålla nere beläggningen – vilket vore ett stort bakslag för arbetet mot en inkluderande arbetsmarknad.

Unionen värnar kontoren och att varje arbetstagare ska kunna räkna med att det finns en kontorsplats att komma till på ens kontor. Unionen vill att distansarbete ska vara frivilligt för arbetstagaren. Och därför behöver förbundet verka för en kontorsutveckling där frivilligheten är möjlig att upprätthålla.

Motionären efterfrågar vidare möjligheten att genom individuella avtal reglera arbete på distans. Sådana möjligheter finns redan idag.

Förbundsrådet föreslås besluta

att första att-satsen anses besvarad,

att avslå andra och tredje att-satsen.

Regionstyrelsens förslag till yttrande

att Tillstyrka förbundsrådets beslut.

Motion 3, FR 2021

Motionär

Medlem Region Småland

Arbetstidsförkortning för Unionens medlemmar

Arbetstidsförkortning ökar avsevärt jämställdhet, minskar ohälsa och ökar uthållighet i arbetslivet samt leder till ökad gemensam tid för föräldrar och deras barn/ungdomar. Arbetslivet präglas idag av ökad intensitet, stress och högt tempo. Detta leder i sin tur till ohälsa, stressrelaterade sjukdomar och sjukskrivningar. En rad undersökningar visar t ex att de barn/ungdomar som har mer gemensam tid med sin förälder/sina föräldrar är mindre brottsbenägna, dricker mindre alkohol. Jag är för egen del helt övertygad om att en förkortning av arbetstidsnormen, som innebär en tydlig förkortning av den dagliga arbetstiden ger de mest positiva effekterna vad gäller jämställdheten, en lägre ohälsa, ökad uthållighet och ett ökat umgänge mellan föräldrar och deras barn.

att Unionen verkar för att förhandla fram en arbetstidsförkortning för alla Unionens medlemmar.

Förbundsstyrelsens yttrande

Branschavtalen om löner och allmänna anställningsvillkor inklusive arbetstid har förhandlats om under 2020 (några branscher förhandlas även under våren 2021). Nya avtal har tecknats och gäller till våren 2023. Förhandlingarna har förts under de speciella förhållanden som Corona-viruset medfört.

Beslut om inriktning m.m. för 2020 års avtalsrörelse togs vid förbundsrådet 2019 och avtalskrav fastställdes därefter efter förslag från branschdelegationerna. I inriktningen ingick bl. a ”Bibehållen och /eller stärkt arbetstidsförkortning utifrån behoven på respektive avtalsområde”.

Om inte uppsägningar blir aktuella av sista 12-månadersperioden i nuvarande avtal så kommer nästa avtalsrörelse med omförhandling av avtalen ske under 2023. Inför det ska förbundsrådet under 2022 behandla inriktning och avtalsmotioner m.m.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen överlämnas till nästa förbundsråd som har att behandla avtalsmotioner.

Regionstyrelsens förslag till yttrande

att Tillstyrka förbundsrådets beslut.

Motion 4, FR 2021

Motionär

Regionstyrelsen Bergslagen

Arbetsmiljöansvar vid hemarbete

Med anledning av förändrade arbetsförhållande för många av våra medlemmar där distansarbete som sker i hemmet är vanligt förekommande anser vi att arbetsmiljöansvaret behöver ses över och förbättras. Vi tror att det förändrade arbetssättet kommer att kvarstå även efter denna pandemi i mer eller mindre omfattning. Nu är det många som sitter hemma vid provisoriska arbetsplatser, utan fullgod arbetsmiljö såsom ljus och anpassade möbler. Det är också, som det visas i många rapporter, att den psykiska påfrestningen är högre när man arbetar ensam hemifrån.

Vi har idag ganska bra verktyg för det organisatoriska och psykosociala arbetsmiljöarbetet men den är framtagen under tidigare ”normala” arbetsförhållanden. Vi har nu snabbt och drastiskt dragits in i nya arbetssätt och miljöer. En översyn behöver göras för att anpassas till de nya förhållandena vid arbete i egen bostad

att förbundet utreder och vidtar åtgärder som stärker medlemmens arbetsmiljö vid hemarbete

Förbundsstyrelsens yttrande

Motionärerna beskriver en för många privatanställda tjänstemän förändrad arbetsvardag, där nya eller fler arbetsmiljöfrågor aktualiserats till följd av ökat hemarbete. Unionens arbetsmiljöpolitiska plattform har som utgångspunkt att alla som deltar i arbetslivet har rätt till en god och riskfri psykosocial och fysisk arbetsmiljö, där den egna hälsan inte sätts på spel.

Arbetsmiljölagen (AML) anger att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Arbetsmiljölagen gäller för all verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning, oberoende om arbetet utförs på en särskilt anordnad arbetsplats, från arbetstagarens hem eller genom andra former av distansarbete. Även vid hemarbete måste arbetsgivaren enligt 3 kap 2 a § AML ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete och planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.

Arbetsmiljölagen 2 kap 1 § anger att det ska eftersträvas att arbetet ger möjlighet till variation, social kontakt och samarbete. De förtydligade kraven enligt Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) ska ingå i det systematiska arbetsmiljöarbetet även när arbetet sker på distans. Föreskriften om Ensamarbete (AFS 1982:3) anger att arbetsgivaren inför sådant arbete ska beakta arbetstagarens möjligheter till kontakt med andra människor, liksom dennes förutsättningar att kunna utföra arbetet ensam. Särskild hänsyn ska enligt föreskriften tas till arbetstagarens fysiska och psykiska förutsättningar för ensamarbete. AFS 1994:1 om Arbetsanpassning och rehabilitering ställer vidare krav på arbetsgivaren att, bland annat, fortlöpande ta reda på vilka behov av arbetsanpassning och rehabilitering som finns bland arbetstagarna samt vidta åtgärder. Arbete vid bildskärm (AFS 1998:5) och Belastningsergonomi (AFS 2012:2) är tillämpliga även vid distansarbete och hanterar bland annat arbetsgivarens ansvar att förbygga belastningsskador, tillse att arbetstagaren har kunskaper om de risker som finns och att göra anpassningar vid behov.

Distansarbete är en mångfacetterad företeelse som kan röra sig mellan permanent eller partiellt distansarbete, egeninitierat/frivilligt eller anvisat/påtvingat. Distansarbete kan ses ur både arbetsplats- och individperspektiv och området kan innefatta såväl arbetsmiljöaspekter som försäkrings- och villkorsaspekter. Då distansarbete inte är en enhetlig företeelse kan sådant arbete inte hanteras på ett och samma sätt. Arbetsmiljölagen och det systematiska arbetsmiljöarbetet är utformade för att hantera de risker som finns på just den arbetsplats, i den arbetsorganisation eller del av sådan som är aktuell. På så sätt är lagstiftningen och det systematiska arbetsmiljöarbetet väl anpassat för att hantera olika former av arbete och arbetsplatser, så även distansarbete.

Om än det nuvarande regelverket hanterar arbetsgivarens ansvar för en sund och säker arbetsmiljö även vid distansarbete, är det viktigt att på arbetsplatsnivå kunna hantera de frågor som uppstår med koppling till sådant arbete i dess olika omfattning och former. Det systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan behöver vara välfungerande även när arbetsformerna förändras och innefatta risker med distansarbete där sådant sker. Det är väsentligt att såväl arbetsgivare som arbetsmiljöombud och arbetstagar har kunskap om risker som kan finnas med koppling till distansarbete. Detta inte minst då arbetsgivarens insyn i hemarbetsmiljön är mindre än vid arbete från arbetsgivarens lokaler, varpå individen i praktiken får ett större ansvar för att rapportera risker och brister och tillse att arbetsmiljön är god. Arbetsmiljöverket behöver skapa tydlighet i regelverk och krav, samt göra information gällande krav tillgänglig. Unionen arbetar för detta genom såväl remissvar som påverkansarbete. Regeringen gav i december 2020 Arbetsmiljöverket i uppdrag att ta fram vägledning för arbetsmiljöarbetet under pandemin. I uppdraget inkluderas vägledning gällande arbetsmiljön vid hemarbete och hur en god arbetsmiljö kan skapas vid hemarbete. Ett regeringsuppdrag har även ställts till Mynak (Myndigheten för arbetsmiljökunskap) med anvisning att kartlägga och analysera såväl förutsättningar för arbete hemifrån som hur hemarbete påverkar arbetstagar arbetsmiljö. Att arbetsmiljöansvaret ska vara tydligt vid distansarbete är även ett fokusområde i regeringens arbetsmiljöstrategi för de kommande fem åren.

Unionen har genom flertalet undersökningar följt hur arbetsmiljön upplevts och hanterats under pandemin. Att ett systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan gjort arbetsmiljön bättre, även under den oförutsedda kris som pandemin inneburit, har visat sig tydligt. Vägledning för arbetsmiljöarbete och samverkan med rutiner och riktlinjer vid distansarbete kan stötta de lokala parterna på arbetsplatsen i sitt arbete. Så även förbundets ombudsmän och regionala arbetsmiljöombud som stöttar medlemmar och förtroendevalda. Unionen har genom sakområdesgrupp arbetsmiljö under hösten 2020 utrett såväl forskningsläge som rättsligt läge med koppling till hem/distansarbete. Förbundet kommer att utifrån de behov som finns, hos såväl privatanställda tjänstemän som förtroendevalda och anställda i förbundet, arbeta vidare med kunskapsspridning och stöd vid distans/hemarbete under 2021. Information, handledning och praktiskt stöd med koppling till arbetsmiljön vid distansarbete har tagits fram och kommer även fortsättningsvis att uppdateras och utvecklas partsgemensamt genom Prevent.

Det är väsentligt att ytterligare forskning bedrivs på området. Inom ramen för AFA Försäkring har parterna därför beviljat medel till ytterligare forskning om pandemins effekter, bland annat gällande den psykosociala hälsan vid distansarbete.

Arbetsmiljö, distansarbete och det förändrade arbetsliv som följt med pandemin är och kommer fortsätta att vara stora och prioriterade frågor för för-

bundet. *Arbetsmiljö för bättre balans är därför ett av fyra fokusområden som förbundsstyrelsen fastslagit för 2021.* Under första halvåret 2021 kommer förbundet att fokusera på omfattningen av förändringarna som följt med ökat hemarbete och på vilka problem och lösningar som finns och behövs, både nu och framöver. Distansarbetets plats i ett förändrat arbetsliv och förbundets fortsatta arbete i frågan är i centrum när regionerna tillsammans med förbundsstyrelsen och ledningsgruppen möts för dialogmöte i mars 2021.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad.

Regionstyrelsens förslag till yttrande

att Tillstyrka förbundsrådets beslut.

Motion 5, FR 2021

Motionär

Regionstyrelsen Bergslagen

Försäkringsskydd vid hemarbete

Med anledning av förändrade arbetsförhållande för många av våra medlemmar så anser vi att försäkringsskyddet behöver ses över och förbättras. Vi tror att det förändrade arbets sättet kommer att kvarstå även efter denna pandemi i mer eller mindre omfattning. Medlemmar har signalerat att det är ganska otydligt idag vad som gäller om en olycka händer i hemmet under arbetstid. För att det ska vara tydligt arbetsrelaterat så gäller det t ex i dagsläget att man håller i sin arbetsdator och inte kaffekoppen om man snubblar.

Medlemmarna behöver ett säkrare skydd i denna fråga och översyn behöver göras så att försäkring gäller om något händer vid arbete i egen bostad.

att förbundet utreder och vidtar åtgärder som stärker medlemmens försäkringsskydd vid hemarbete.

Förbundsstyrelsens yttrande

Rådande pandemi (covid-19) har medfört förändrade arbetsförhållanden för många medlemmar och det förändrade arbetssättet kommer sannolikt att kvarstå även efter denna pandemi i mer eller mindre omfattning. Motionen belyser att det är otydligt om och när arbetsskadeförsäkringen gäller vid olycksfall i hemmet under arbetstid och att försäkringsskyddet vid arbete i hemmet därmed behöver ses över och förbättras.

Arbetslivet förändras i en snabb takt och dagens teknik gör att arbetsuppgifterna för tjänstemän numera många gånger kan utföras, och också utförs, från andras platser än i arbetsgivarens lokaler. Det försäkringsrättsliga skyddet vid ett gränslöst arbetsliv, däribland hemarbete, har under flertalet år varit en viktig fråga för Unionen vilket också framgår av vårt avtalspolitiska program. Där ingår t.ex. att kollektivavtalen bör ge ett väl utvecklat skydd för trygghet vid sjukdom och arbetsskada under hela arbetslivet och för allt arbete, oavsett var det utförs.

Covid-19 har medfört en stor ökning av hemarbete bland våra medlemmar och det har även uppstått situationer där arbetsgivaren anvisar/beordrar eller starkt uppmanar arbetstagaren att arbeta hemifrån alternativt stänger sina kontor. Det finns, såsom påtalas i motionen, mycket som talar för att medlemmarna även efter pandemin kommer att försätta med hemarbete i större utsträckning än innan pandemin. Såväl arbetsmiljöfrågor som försäkringsrättsliga frågor kopplade till hemarbete har därför varit ett aktuellt område för Unionen sedan hösten 2020 och det har påbörjats ett arbete om hur förbundet ska förhålla sig i frågor som rör hemarbete i tiden efter covid-19. Frågan om behovet av ett utvidgat försäkringsskydd och utformningen av ett sådant är inkluderat i detta arbete. Arbetet kommer att fortsätta under 2021, som en del i ett prioriterat område för Unionen.

Förbundsrådet föreslås besluta

att motionen är besvarad

Regionstyrelsens förslag till yttrande

att Tillstyrka förbundsrådets beslut.

Så fungerar demokratin i Unionen

Regionstyrelsen är Unionen Gävleborgs högsta företrädare och leder Unionens arbete i regionen. De ansvarar för att Unionens övergripande mål bryts ner och anpassas till vad Unionen i Gävleborg ska åstadkomma under året. Styrelsen följer sedan upp regionens verksamhet. Ungdomsombud tillvaratar unga Unionen-medlemmars intressen i regionstyrelsen.

Styrelsen ansvarar för regionens demokrati och företräder regionen i förbundet.

Val av mötesfunktionärer

För att mötet ska fungera smidigt och demokratiskt väljs ett antal så kallade mötesfunktionärer. Det är regionrådsombud som under själva regionrådet har särskilda uppdrag. För uppdraget som mötesordförande och sekreterare kan även andra personer väljas, exempelvis kan en inbjuden gäst väljas som mötesordförande och en anställd från regionkontoret kan väljas som sekreterare.

Valberedningens förslag listas nedan och därefter övriga nominerade. Under mötet kan du lyfta namn från listan med övriga nominerade och föreslå dem istället för valberedningens förslag. Du kan däremot inte föreslå andra kandidater än de som finns angivna här.

Valberedningens förslag

Ordförande för mötet

Petter van der Zwan

Sekreterare för mötet

Katarina Larsson

Två justerare

Här lägger jag in valberedningens förslag

Rösträknare

Här lägger jag in valberedningens förslag

Utskott

Jennie Hedqvist
Robert Brandt

Val av regionrådsutskott

Regionrådsutskott är en grupp regionsrådsledamöter som tar emot nomineringar samt föreslår vilka som ska vara valberedare för regionen kommande år. Utskottets förslag till valberedning presenteras på regionrådet i samband med valen.

Valberedningens förslag listas nedan och därefter övriga nominerade. Under mötet kan du lyfta namn från listan med övriga nominerade och föreslå dem istället för valberedningens förslag. Du kan däremot inte föreslå andra kandidater än de som finns angivna här.

Valberedningsutskottet består av:

Jennie Hedqvist
Robert Brandt

Val av regionstyrelse

Regionstyrelsen är Unionen Gävleborgs högsta företrädare och leder Unionens arbete i regionen. De ansvarar för att Unionens övergripande mål bryts ner och anpassas till vad Unionen i Gävleborg ska åstadkomma under året. Styrelsen följer sedan upp regionens verksamhet. Ungdomsombud tillvaratar unga Unionen-medlemmars intressen i regionstyrelsen.

Styrelsen ansvarar för regionens demokrati och företräder regionen i förbundet.

Valberedningens förslag listas nedan och därefter övriga nominerade. Under mötet kan du lyfta namn från listan med övriga nominerade och föreslå dem istället för valberedningens förslag. Du kan däremot inte föreslå andra kandidater än de som finns angivna här.

Valberedningens förslag

Ordförande

Roland Forsberg, Sandvik AB 2021-2023

Ordinarie ledamöter

Per Hedman, Sandvik Utbildnings AB 2021-2023

Christopher Lindberg, Ovako Steel AB 2021-2023

Johan Norén, Cargotec Sweden AB 2021-2023

Susanne Björkman, Setra Trävaro AB 2021-2022 (fyllnadsval 1 år)

Suppleanter

Helena Mood, Ohappa AB 2021-2022

Thomas Lindberg, Ipco Sweden AB 2021-2022

Pertti Värjö, Ovako Sweden AB 2021-2022

Ungdomsombud

Elin Freijd, Zapp Precision Metals AB 2021-2022

Val av revisorer

Revisorerna granskar regionstyrelsen verksamhet och föreslår regionrådet att till- eller avstyrka ansvarsfrihet.

Valberedningens förslag listas nedan och därefter övriga nominerade. Under mötet kan du lyfta namn från listan med övriga nominerade och föreslå dem istället för valberedningens förslag. Du kan däremot inte föreslå andra kandidater än de som finns angivna här.

Valberedningens förslag

Ordinarie

Kristina Sundell, Sandvik AB

2021-2023

Suppleanter

Lena Holmlund, Holmen Iggesund Paperboard

2021-2022

Val av förbundsrådsombud

Varje år har Unionen ett årsmöte, benämnt förbundsråd, där 130 ombud från hela landet deltar. På mötet beslutar ombuden om motioner, årsberättelse och diskuterar för förbundet aktuella frågor. Förbundsrådet väljer även ledamöter till delegationen för förbundsövergripande frågor som arbetar med pensionsfrågor och omställningsavtalet genom förhandlings- och samverkansrådet PTK. Inför en avtalsrörelse har förbundsrådet en särskild funktion då det sätter upp mål och riktlinjer inför kommande avtalsförhandlingar. Förbundsrådet väljer också vilka som ska sitta i förbundets branschdelegationer*. Unionen Gävleborg har 3 ordinarie ombud och 5 suppleanter i förbundsrådet. Alla poster har en mandatperiod på 1 år.

**Branschdelegationer utses inte vid varje förbundsråd utan bara på de förbundsråd som behandlar avtalsfrågor. Branschdelegationer har i uppdrag att föreslå avtalskrav inför avtalsförhandlingar om nya kollektivavtal.*

Valberedningens förslag listas nedan och därefter övriga nominerade. Under mötet kan du lyfta namn från listan med övriga nominerade och föreslå dem istället för valberedningens förslag. Du kan däremot inte föreslå andra kandidater än de som finns angivna här.

Valberedningens förslag

Ordinarie

Roland Forsberg, Sandvik AB	2021-2022
Per Hedman, Sandvik Utbildnings AB	2021-2022
Martin Nyman, Holmen Iggesund Paperboard	2021-2022

Suppleanter

(i rangordning)

1. Stefan Rymbacka, Sandvik IT Services AB	2021-2022
2. Christopher Lindberg, Ovako Steel AB	2021-2022
3. Johan Norén, Cargotec Sweden AB	2021-2022
4. Iwona Svensson, Wermkon AB	2021-2022
5. Susanne Björkman, Setra Trävaror AB	2021-2022

Presentation valberedningen

Valberedningen ska bestå av minst tre ledamöter varav en sammankallande. Valberedningens uppgift är att föreslå kandidater till de val som regionrådet ska göra. Regionchefen utser sekreterare till valberedningen.

Valberedningens uppgift är att ta emot nomineringar och föreslå kandidater till de val som regionrådet ska göra, de föreslår även mötesfunktionärer till regionrådet och tar fram förslag på arvoden och andra ersättningar för regionalt förtroendevalda det kommande året. Valberedningens arbete handlar mycket om kontakt och intervjuer med både kandidater som har uppdrag och de som blir nominerade.

Befintlig valberedning

Sammanställande

Annika Oldberg 2019-2021

Ledamöter

Jens Andersson 2020-2022

Ulrika Gustafsson 2020-2022

Ordlista

Årsmöten, oavsett vilken förening som håller dem, har ett väldigt speciellt språk. Det kan kännas formellt, med högtravande formuleringar och närmast obegripliga frågeställningar. Därför har vi tagit fram en liten ordlista, som översätter årsmötesspråk till vanligt vardagstal. Den passar utmärkt för dig som är nyvald som ombud, men även för dig som varit med ett tag men som inte vågat fråga vad allt egentligen betyder. Lycka till!

Regionråd Unionens lokala årsmöte.

Är mötet i behörig ordning utlyst? Fick du en hyfsat begriplig kallelse till mötet och har kallelsen gått ut i tid senast 14 dagar innan mötet?

Jag förklarar mötet öppnat. Är ni redo att köra?

Vi inleder förhandlingarna. Nu kör vi!

Jag föreslår följande propositionsordning Ska vi ta och besluta i den här ordningen?

Är det mötets mening att... Är alla här överens?

Någon däremot? Är ni riktigt säkra? Säg nej annars!

Jag har inga fler på talarlistan Har alla fått säga det de vill?

Är debatten avslutad? Har alla pratat klart?

Kan mötet gå till beslut? Ska vi klubba det här?

Beslutar mötet i enlighet med förslaget? Ska vi göra som det står i förslaget?

Beslutar regionrådet bifalla valberedningens förslag? Ska vi välja de som valberedningens föreslår?

Beslutar regionrådet avslå valberedningens förslag? Ska vi inte välja just de här, utan bestämma att vi väljer några andra?

Jag finner att mötet beslutat godkänna... Då säger vi så, vi är nöjda med det här och behöver inte prata mer om det.

Mötet ajourneras. Nu tar vi en liten paus.

Votering! Nähedu! Nu får ni allt räkna rösterna!

Jag föreslår röstning med handuppräckning Ska vi räcka upp handen när vi röstar, eller?

Är mötet redo att återuppta förhandlingarna? Är alla här? Kan vi börja jobba?

UNIONEN

SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet välkomna, oavsett utbildning och befattning.

Bland våra medlemmar hittar du många chefer och dessutom både egenföretagare och studenter. Vår vision är att tillsammans skapa **framgång, trygghet** och **glädje** i arbetslivet.

UNIONEN