



Beslut motioner

Förteckning över beslut av motioner vid kongressen. Motion 1-15 berör stadgar och kommer hanteras vid extrakongressen 30-31 maj 2016.

Motion	Att-satser	Beslut/Kommentar
Motion 19 Restidsersättning för deltagade på möten...för förtroendevalda	Kongressen ställer sig bakom förslaget att det ska utgå restids-ersättning för varje restidstimme utanför ordinarie arbetstid	Beaktas Kommentar: Riktlinjer för restidsersättning för förtroendevalda beslutades av förbundsstyrelsen vid möte 22-23 mars 2017. Riktlinjer informerade genom förbundssekreterarens nyhetsbrev under våren 2017
Motion 22 Riktlinjer för rimligt arvode till regionalt förtroendevalda!	1. Förbundet i samarbete med sina förtroendevalda arbetar fram riktlinjer för rimliga ersättningar för det fackliga förtroende-arbetet som görs 2. Förbundet i samarbetet med sina förtroendevalda arbetar fram riktlinjer till de regionala valberedningarna, riktlinjer över vilka faktorer som ska vägas in när arvodesförslagen sätts 3. Samtliga arvoden – inte bara de regionala – ska kopplas till index av något slag, så att de följer med en årlig utveckling precis som alla andra löner och ersättningar gör.	1. Beaktas 2. Beaktas 3. Avslag Kommentar: Riktlinjer för regionalt arvode framtaget och beslutat av förbundsstyrelsen i november 2016. Riktlinjer utskickade till regionerna.



Motion 23 Europeisk påverkan	Att FS får i uppdrag att inom stadgarnas ramar under kommande kongressperiod undersöker hur förbundet kan utveckla och påverka det europeiska påverkansarbetet inom förbundet	Under kongressperioden har Unionen utvecklat arbetet vad gäller det europeiska påverkansarbetet som främst drivs via TCO. En särskild arbetsgrupp har bildats på förbundskontoret för bl a utveckla Unionens egna arbete i europeiska internationaler, och Unionen har också jobbat målmedvetet för att säkerställa att Unionen-representanter valts till strategiskt viktiga positioner i så väl Uni som industriAll och Eurocadres. Unionen är också aktiv i Arbetsmarknadens EU-råd mellan PTK, LO och Svenskt Näringsliv som bildades 2018. Under 2019 inleds två projekt för att tydligare beskriva Unionens förhållningssätt till EU-reglering i förhållande till kollektivavtalsreglering samt att lyfta partsmodellens fördelar och utvecklingsmöjligheter på Europainivå.
Motion24 Fokus på individuell kompetens-utveckling – är jag anställningsbar?	Att Unionen under nästa kongressperiod ska skapa fokus på medlemmarnas rätt till individuell kompetensutveckling och rätt till att vara anställningsbara	Bifall Kommentar: Under kongressperioden har kompetensutveckling varit en prioriterad fråga och Unionen har drivit frågan på många olika sätt t ex i kampanjer, opinionsbildning och remissarbeten. Inom ramen för förhandlingar mellan PTK och Svenskt Näringsliv har vi bidragit till förbättrade villkor i omställningsavtalet, t ex nytt ekonomisk stöd vid längre studier för uppsagda tjänstemän. Ett projekt "Framtidskompetens" pågår där möjligheten att hitta fler sätt att stödja medlemmar i kompetensutvecklingsfrågor utreds. Ett nytt verktyg för att arbeta med systematisk kompetensutveckling på arbetsplatsnivå har utarbetats och pilotstudier genomförs under 2019 på ett antal företag. För att Unionen ska vara relevanta i debatten kring kompetensutveckling även nästa kongressperiod har en uppdaterad "Plattform för kompetens" arbetats fram för beslut på Unionens kongress 2019.
Motion 25	1. Att målet för den genom-snittliga arbetstiden ska minska med 10% fram till 2026	1. Avslag. 2. Överlämna till näst-kommande FR



Motion om solidarisk arbetstid	2. Att arbetstids-förkortningen görs till en prioriterad fråga i avtals-rörelser, då konjunkturen medger detta	Kommentar: Attsats 2 överlämnad till extra förbundsrad 2016.
Motion 26 Värna vår fritid	1. Unionen lägger upp en långsiktig strategi på hur vi ska jobba med arbetstidsfrågan 2. Unionen jobbar med frågan på en bred front och även samarbete med andra fackförbund om så behövs	1. Besvarad 2. Beaktad Kommentar: En särskild samområdesgrupp kring arbetstid har formerats på förbundskontoret som arbetar strategiskt och praktiskt med frågan. För att skapa ett enhetligt tillämpnings- och förhållningssätt i arbetstidsfrågor samt att höja kunskaperna i svåra arbetstidsfrågor har en arbetstidshandbok utarbetats till förbundets ombudsmän och förtroendevalda, inklusive arbetsmiljöombud. Den behandlar bl a hur man bör agera lokalt i arbetstidsfrågor när det gäller gränslöst arbete samt skärningspunkterna mellan arbetsmiljölagen och kollektivavtalen. Sakområdesgruppen inventerar arbetstidsärenden på facklig rådgivning, regionkontor, centrala förhandlingsenheten och juridiska sektionen och sammanställer resultat av dessa samt förslag till möjliga åtgärder som underlag till förbundets övriga verksamhet. TCO:s arbetstidsgrupp sammankallas om behov finns. Under våren 2018 lanserade Unionen kampanjen Reclaim the break, som lyfter arbetstids- och återhämtningsaspekter i arbetslivet och tillhandahåller checklistor för såväl anställda och förtroendevalda som arbetsgivare baserade på krav i OSA (AFS 2015:4). Unionen har varit delaktig i flera samarbeten. T ex i Prevent-projektet Skiftarbete och hälsa och har föreslagit systematiskt arbetstidsarbete som ett nytt Prevent-projekt. Vidare har TCO startat en referensgrupp för att uppdatera vägledningen om OSA, PTK har påbörjat arbete med att ta fram en egen vägledning för OSA.



Motion 27 Motion ang kunskaps- och resurscentrum samt oberoende samtalsstöd...	1. Att Unionen verkar opinionsbildande för att ett kunskaps- och resurscentrum införs med syfte att sprida kunskap, utbilda och stödja den som kränks 2. Att unionen skapar en möjlighet till ett oberoende samtalsstöd för medlemmar som känner sig kränkta/ mobbade, likt det som Vision har infört 3. Att Unionen tillsammans med Vision verkar för en heltäckande lag mot mobbing	1. Beaktas 2. Besvarad 3. Besvarad Kommentar: Unionen har aktivt, genom opinionsbildning och påverkansarbete, drivit frågan om att upprätta en ersättning för Arbetslivsinstitutet som lades er 2007. Nu har myndigheten för arbetsmiljökunskap, MynAK fått ett antal specificerade uppdrag från regeringen som ska genomföras under perioden 2018-2020. Däribland att sammanställa kunskap om faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser. Myndigheten sammanställer kunskap om faktorer som skapar friska och välmående arbetsplatser. Ett särskilt fokus ligger på den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, där kränkande särbehandling ingår. Ett ytterligare uppdrag myndigheten fått är att utveckla och sprida riktlinjer för en evidensbaserad praktik i företagshälsovård. Unionen deltar vidare i ett Prevent-projekt på ämnet kränkande särbehandling som bland annat kommer att resultera i en temasida, en "jobba praktiskt"-bok och frukostseminarier. Kränkande särbehandling behandlas även i TCO:s "Handbok mot sexuella trakasserier i arbetslivet" som Unionen varit delaktig i att ta fram.
Motion 28 Mer semester åt alla	1. Att verka för sex veckors semester 2. Att verka för fler semester-dagar	1. Bifall FS förslag att skicka till förbundsrad 2. beaktad Kommentar: Ett av inriktningsmålen för avtalsrörelsen 2017 var att skapa ökade förutsättningar för balans i arbetslivet genom stärkta möjligheter till återhämtning. Ett sätt att åstadkomma det kan vara att införa en möjlighet för tjänsteman att byta semestertillägg mot fler betalda semesterdagar. I Unionens avtalspolitiska program anges också att den maximala årliga ordinarie arbetstiden ska sänkas och målsättningen är att alla



		heltidsanställda på sikt ska ha rätt till 100 timmars arbetstidsförkortning per år. Det kan ske genom förkortad veckoarbetstid, betald ledighet vissa dagar eller timmar eller genom extra semester. I avtalsrörelsen 2016 respektive 2017 infördes på Public Service-avtalet (2016) och på våra avtalsområden med KFS (2017) en möjlighet för tjänsteman att efter överenskommelse med arbetsgivaren omvandla semestertillägget till extra lediga dagar utan löneavdrag. Beroende på avtalsområde kan tjänsteman på detta sätt få upp till sex extra lediga dagar per år. Motsvarand avtalskrav framställdes också på andra avtalsområden.
Motion 30 Inflytande över den egna arbetstiden	1. Unionen ska arbeta aktivt för att hitta former för bättre hantering av schemalagd arbetstid 2. Unionen ska verka för att medlemmarna inflytande över sin egen arbetstid, istället för att bara tacka och ta emot 3. Unionen ska verka för att heltid ska vara möjligt för alla som önskar t ex genom att alla tjänster i grunden skall vara heltid och ev deltid bara används undantagsmässigt under begränsad, överenskommen tid	1. Besvarad 2. Beaktas 3. Överlämnas till FR Kommentar: En särskild samområdesgrupp kring arbetstid har formerats på förbundskontoret som arbetar strategiskt och praktiskt med frågan. Sakområdesgruppen har färdigställt Arbetstidshandboken - en vägledning för förtroendevalda och regionkontor i att hantera arbetstidsfrågor utifrån lag - avtal - arbetsmiljöperspektiv. Arbetstidshandboken har kommunicerats genom mailutskick till regionkontor och förtroendevalda, samt via förtroendevaldawebben. Under våren 2018 lanserade Unionen kampanjen Reclaim the break, som lyfter arbetstids- och återhämtningsaspekter i arbetslivet och tillhandahåller checklistor för såväl anställda och förtroendevalda som arbetsgivare baserade på krav i OSA (AFS 2015:4). Unionen har varit delaktig i Prevent-projektet Skiftarbete och hälsa och har föreslagit systematiskt arbetstidsarbete som ett nytt Prevent-projekt.



Motion 31 Utländska chefer med personal & arbetsmiljöansvar	1. Unionen utreder frågan om detta är förenligt med AML 2. Unionen verkar för att ge stöd till förtroendevalda att agera i frågan	1. Besvarad 2. Beaktas Kommentar: Stödet till förtroendevalda och chefer om arbetsmiljö har utvecklats under kongressperioden både på svenska och på engelska. Unionen har drivit på att t ex informationsmaterial om OSA föreskriften översatts till engelska (arbetsmiljöverket) och det materialet marknadsförs på unionen.se under Mitt Uppdrag. Unionen har också varit drivande i att Prevent utvecklat BAM för engelskspråkiga chefer såväl som arbetsmiljöombud samt varit delaktiga i framtagande av materialet Jobba praktisk med OSA (Prevent). Unionens kursutbud mot förtroendevalda har utvecklas. I samarbete med TCO har ett seminarium med temat internationellt ägande och fackligt arbete utarbetats med bl a erfarenhetsutbyte om att jobba fackligt i internationella företag. Även BAM för förtroendevalda på engelska har utvecklats och Unionen erbjuder nu facklig engelska via ETUI. På unionen.se finns information om arbetsmiljö och arbetsrätt på engelska.
Motion 32 Arbetstidsförkortning	1. Unionen verkar för att fler ska ha möjlighet till arbetstidsförkortning 2. Att Unionen verkar för möjligheten till arbetstidsförkortning ska vara lika självklar som att beordra övertid 3. Att unionen verkar för att möjligheten till arbetstidsförkortning i kollektivavtalen, eventuellt efter modell där varje anställda själv kan välja	1. Besvarad 2. Beaktad 3. Överlämna till FR 4. Besvarad 5. Besvarad Kommentar: I avtalsrörelsen 2017 syftade ett av inriktningsmålen att skapa ökade förutsättningar för balans i arbetslivet genom stärkta möjligheter till återhämtning. I Unionens avtalspolitiska program anges också att den maximala årliga ordinarie arbetstiden ska



	4. Att Unionen om det visar sig omöjligt kan få in arbetstidsförkortning under kommande avtalsperiod redan i förväg försöker avtal om att f in det under avtalsperioden därefter 5. Att unionen försöker driva frågan om arbetstidsförkortning tillsammans med andra fackförbund	sänkas och målsättningen är att alla heltidsanställda på sikt ska ha rätt till 100 timmars arbetstidsförkortning per år. Det kan ske genom förkortad veckoarbetstid, betald ledighet vissa dagar eller timmar eller genom extra semester. I avtalsrörelsen 2016 respektive 2017 infördes på Public Service-avtalet (2016) och på våra avtalsområden med KFS (2017) en möjlighet för tjänsteman att efter överenskommelse med arbetsgivaren omvandla semestertillägget till extra lediga dagar utan löneavdrag. Beror på avtalsområde kan tjänsteman på detta sätt få upp till sex extra lediga dagar per år. Motsvarande avtalskrav framställdes också på andra avtalsområden.
--	--	--



Motion 33 Rätten att må bra av arbetet	1. Att unionen ska fortsätta att aktivt opinionsbilda om hälso- risker och stressfaktorer som följer med flexibelt arbete och där gränsen mellan arbete och fritid suddas ut 2. Unionen verkar för samverkan mellan fack och arbetsgi- vare kring ohälsa, organisatorisk och social arbetsmiljö. Gärna en gemensam utbildning för chefer och förtroende- vald. 3. Unionen tar fram en medlemsutbildning för att öka insikt och kunskap kring stressrelaterade sjukdomar och riskerna med det flexibla arbetslivet. 4. Alla förtroendevalda ska ha tillgång till utbildning kring ohälsa, organisatorisk och social arbetsmiljö	1. Besvarad 2. Besvarad 3. Beaktad 4. Beaktad Kommentar: Unionen arbetar aktivt med att lyfta frågan bland annat under den årliga arbetsmiljöveckan med RAMO-besök och kampanjer. 2018 lanserades ar- betet med Reclaim the break, en kampanj om arbetsmiljö som bl a ge- nomförs i sociala medier. Kampanjen har blivit en stor kommunikativ framgång där Unionen satt de viktiga arbetsmiljöfrågorna på dagord- ningen. I kampanjen finns också stödmaterial till förtroendevalda och medlemmar med tester, checklistor och lättillgänglig fakta om hur man påverkas av och hanterar stress. Kollega hade under 2018 en artikelserie om stressrelaterade sjukdomar, övertidsuttag mm. Även kursutbudet mot förtroendevalda har utvecklats med kurser som Psykosocial arbetsmiljö och Arbetsmiljöperspektiv vid förhandling. Den senare tar sikte på hur klubbar och arbetsplatsombud med förhandlingsmandat kan arbeta med arbetsmiljöfrågor t ex OSA.
Motion 35 Höj våra lägsta löner	FS uppdrag att påverka såväl lagstiftare som avtalsslutare att ar- betar för en lägsta lön ska vara på 20 000 kr för en heltidstjänst	Avslag i den del som avser att vi lagstiftning driva lägsta tillåtna lön Överlämna den del som avser att verka via kollektivavtal till nästkom- mande FR. Kommentar: Överlämnad till extra förbundsråd 2016.



Motion 41 Unionen som en "fair union"	1. Att under kongressperioden utveckla frågan om att stötta fler att göra mer i frågan om Fairtrade utifrån om Fairtrade utifrån principerna för rättvis handel och ILOs grundläggande konventioner 2. Att utöka samarbetet med andra fackförbund inom TCO och fackliga medlemsorganisationer i förenigen fairtrade för att samverka kring frågan 3. Att utse ansvarig tjänsteman centralt som driver frågan och som kan bibehålla och utveckla kontakten med föreningen Fair trade 4. Att bilda en intressegrupp som med stöd av central tjänsteman utvecklar frågan under kongressperioden	1. Bifall 2. Beakta 3. Beakta 4. Beakta Kommentar: Samarbetet med Fairtrade har intensifierats och Unionen har bl a nominerat ledamöter till dess styrelse. Unionens egna inköp av varor samt policys för möten och resor har reviderats i linje med Fairtrades riktlinjer och Unionens anställda har genomgått en obligatorisk miljöcertifiering. Utöver samarbetet inom Fairtrade har Unionen inrättat en specialisttjänst för CSR frågor och har bl a utvecklat stödet till förtroendevalda i frågor som rör företagets samhällsansvar. Detta för att öka trycket på företagens och organisationernas arbete för att hållbart samhälle såväl socialt som miljömässigt.
Motion 42 Unionen bör ta en tydlig ställning för alla människors likavärde	1. Att en person inte samtidigt kan vara förtroendevald i Unionen och ha en förtroendepost i Sverigedemokraterna, eller i en annan organisation som inte delar Unionens grundläggande värderingar 2. Att kandidater till förtroendeuppdrag ska kunna intyga att de delar Unionens värdegrund 3. Att erbjuda utbildning i Unionens värdegrund för både medlemmar och förtroendevalda medlemmar 4. Att tydliggöra hur en medlem ska agera om en förtroendevald agerar i strid mot Unionens värdegrund	1. Avslag 2. Beakta 3. Beakta 4. Beakta 5. Beakta Kommentar: Unionen värderingar finns nu med i samtliga introduktionsutbildningar



	5. Unionen tar tydligt avstånd från alla former av diskriminering	för såväl förtroendevalda som anställda i Unionen. Vidare ha en utbildning för regionala valberedare utvecklats där frågan om värdegrund är central. Förbundsstyrelsen har initierat ett utvecklingsarbete kallat Demokratiprojektet där Unionens värdegrund är ett av tre huvudområden. Nya riktlinjer för åtgärder vid trakasserier gällande medlemmar och förtroendevalda har tagits fram. De innehåller bl a tydliga instruktioner om hur vi ska agera t ex på stora möten och hur vi hanterar inkomna anmälningar. Slutligen driver Unionen dagligen frågor om diskriminering med stöd och förhandlingshjälp gentemot medlemmar och stöttar årligen flera hundra medlemmar i diskrimineringsärenden.
Motion 43 Facket sa du? Vad var det nu igen?	Att samtliga medlemmar ges en kortare introduktion till fackligt arbete och Unionen som förbund, vår demokratiska process, ideologi och värdegrund.	Beakta Kommentar: Alla nya medlemmar få idag en digital välkomstintröduktion innehållande information om Unionen och medlemskapet. På nya unionen.se finns förbättrad information om vad Unionen är och hur man kan påverka både på sin arbetsplats och inom Unionen som förbund. Under 2019 intensifieras arbetet med att lyfta frågan om fackligt arbete som en central del i den svenska partsmodellen. Unionens fokusering på att bilda fler klubbar under 2019 innebär också att fler arbetsplatser besöks i syfte att informera medlemmarna om Unionens som förbund och om fackligt arbete.
Motion 44	1. Att Unionen under den kommande kongress-perioden systematiskt satsar på att fördjupa branschbevakning och utvecklingen i respektive branscher	1. Bifall 2. Beakta 3. Beakta



Ökad satsning på identifikation och branschutveckling	2. Att Unionen verkar för att branschråd bildas 3. Unionen aktivt verkar för att branschkonferenser anordnas 4. Att resurser såväl personella organisatoriskt som administrativa samordningsinsatser avsätts där förtroendevalda och kunniga medlemmar får vara delaktiga och deras kompetens tillvaratas.	4. Beakta Kommentar: Organisation för politikutveckling, opinionsbildning och kommunikation i branschfrågor har skapats. Branschråd finns för sex branscher och ytterligare minst fem branschråd kommer att bildas under 2018 och 2019. Två branschkonferenser har genomförts under kongressperioden och ytterligare två planeras under 2018. Kontinuerligt strategiskt arbete för att ta tillvara förtroendevaldas branschkunskap genom avtalsdelegationer, ordinarie politikutvecklingsprocessen och företagsbesök.
Motion 45 Fortsatt utveckling av branschindelningen	Att fortsätta utvecklingen med de olika bransch-indelningarna för att deras olika förutsättningar inför/efter avtals-rörelserna beaktas/ belyses genom exempelvis branschråd som debatterar och anger riktningen i frågeställningar för branschen.	Beaktas Kommentar: Branschråd finns för sex branscher och ytterligare minst fem branschråd kommer att bildas under 2018 och 2019. Kontinuerligt strategiskt arbete för att ta tillvara förtroendevaldas branschkunskap genom avtalsdelegationer, ordinarie politikutvecklingsprocessen och företagsbesök.
Motion 46 Unionen – är det jag?	1. Att FS under den kommande kongressperioden får i uppdrag att inom ramen för stadgarna säkerställa att klubblösa och eget.medlemmar har samma förutsättningar för inflytande i förbundet som de medlemmar som har klubb på sin arbetsplats 2. Att förbundet satsar på information om fackligt engagemang för klubblösa och egetmedlemmar 3. Att förbundet utvärderar o följer upp valberedningarnas roll och tar fram nya verktyg för deras arbete. Detta för att	1. Besvarad 2. Beaktas 3. Beaktas 4. Besvarad Kommentar: Unionen har under kongressperioden ökat insatserna för att få fler egetmedlemmar och klubblösa att engagera sig fackligt bl a genom att förtydliga detta i informationsmaterial och på unionen.se. En samverkansgrupp



	tydliggöra för de medlemmar som vill ta förtroendeuppdrag vad det innebär oavsett hur förutsättningarna ser ut. 4. Att förbundet utreder hur fackligt engagemang kan kombineras med eget medlemskap utan att påverka ersättningssystem	för egetmedlemmar har bildats som aktivt driver frågan i förbundet. Stödet till de regionala valberedarna har utvecklats där vikten av ökad representativitet betonas. Vartannat år hålls en introduktionskurs för nya regionala valberedare och vartannat år arrangeras en inspirationsdag enligt nyutvecklat koncept för erfarenhetsutbyte mellan regionala valberedare.
Motion 47 Erfarenhetsutbyte för regionala valberedningar	Anordnas årliga nationella träffar för regionala valberedningar	Beaktad Kommentar: Inspirationsdag för regionala valberedare genomförd 24 maj enligt nyutvecklat koncept för erfarenhetsutbyte mellan regionala valberedare. Inspirationsdag planerad att genomföras vartannat år (jämma år). Kurs för regionala valberedare genomförs vartannat år (udda år).
Motion 51 Förtroendevaldas roll, status och mervärde behöver förstärka	1. Att unionen arbetar med att förstärka de förtroendevaldas roll, status och mervärde hos t ex arbetsgivarparter, svenskt näringsliv och regeringen 2. Att unionen arbetar för att validera värdet av facklig kompetens hos t ex arbetsgivarparter, svensk näringsliv och regering 3. Att unionen arbetar för att validera värdet av facklig kompetens t ex genom att fackliga utbildningar ska kvalificera för högskolepoäng 4. Att unionen följer upp socialförsäkringsutredningens betänkande så att det blir ett beslut i rätt riktning eller att finna annan lösning	1. Bifall 2. Beakta 3. Beakta 4. Bifall 5. Beakta 6. Avslag Kommentar: Arbete med att stärka förtroendevaldas roll och status bedrivs på många fronter. Ett ramverk har upprättats med Teknikarbetsgivarna för att bli tydliga och förbättra villkoren för fackligt arbete. Vikten av det fackliga arbetet lyfts i kampanjer och opinionsbildning som en central del av den



	5. Att unionen arbetar för att få fram en ekonomisk lösning så att de högre förtroendevaldas uppdrag kan kombinera fackliga uppdrag med arbetsliv och privatliv/fritid 6. Unionen hittar en lösning på att de högre förtroendevalda i t ex avtalsrörelsen kan få en extra ersättning för det arbete och det värde de förtroendevalda innebär att förbundet och för arbetsgivarna	svenska partsmodellen. Unionen har infört stödprocesser för att öka förtroendevaldas möjlighet att agera i sitt uppdrag t ex säkerställa facklig tid och utbildning. Under kongressperioden har Unionen arbetat intensivt med frågan om validering och representeras genom en expert i den statliga Valideringsdelegationen. Vidare har Unionens egna kursutbud mot förtroendevalda utökats med flera kurser som ger högskolepoäng. Reglerna för förtroendevaldas ersättningsrätt i arbetslöshetsförsäkringen har förbättrats så att det inte längre påverkar ersättning från a-kassa. Unionen har under kongressperioden gjort vissa justeringar villkoren för förtroendeuppdrag på högre uppdrag.
Motion 53 Statyett till förtroendevalda	Att unionen tar fram statyetter av våra superhjältar i syfte att uppmärksamma våra förtroendevalda	Beaktas Kommentar: Utöver den årliga utmärkelsen Årets jobbhelte där förtroendevalda uppmärksammas med ceremoni och pris för olika insatser under året har ett särskilt koncept för att uppmärksamma förtroendevalda på regional nivå utarbetas. Regionerna kan då dela ut hjältestatyetter på t ex regionrådet till förtroendevalda i regionen som på olika sätt bör uppmärksammas.
Motion 54 Hur engagera unga och skapa återväxt i förbundet?	1. Att Unionen intensifierar arbetet med opinionsbildning så den svenska modellen med arbetsrätt och arbetsmiljö tydliggörs för unga 2. Att Unionen verkar för att seminarier och andra möten riktade mot gymnasier och högskolor anordnas 3. Att Unionen verkar för att den svenska modellens betydelse för arbetsmarknaden införs i läroplanen	1. Beaktas 2. Beaktas 3. Besvarad Kommentar: Unionen har varit och är en aktiv part i Arena Skolinformation. Syftet med verksamheten, att utifrån GY11 öka kännedom om arbetsmarknaden ur ett fackligt perspektiv hos 16-19 åringar, har uppnåtts och till och med



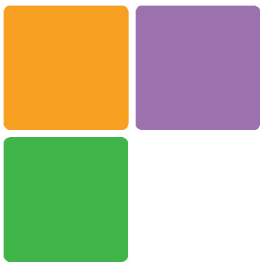
		2018 kommer en miljon skolmaterial ha beställts till svenska skolan sedan starten 2010. För att utveckla verksamheten har nya skolmaterial med fokus på jämställdhet i arbetslivet och information om arbetsmarknaden för nyanlända utvecklats. I att utveckla nya skolmaterial har Unionen varit en aktiv och drivande part.
Motion 56 Mentorskap som en del av kompetensutveckling	Att under kongressperioden skapa förutsättning för ett mentorprogram med både nationella och regionala inslag	Beaktas Kommentar: Under kongressperioden har två olika koncept för mentorskapsprogram tagits fram och testats i två regioner. Utifrån detta har stödmaterial utvecklats som kan användas för att genomföra mentorskapsprogram i regionerna. Förutsättningar för nationella inslag har undersökts och återfinns som utvecklingsidé för kommande kongressperiod. Det centralt framtagna stödmaterialet till regionerna innehåller underlag för att utse adepter och mentorer, upplägg för uppstartsmöte, material för marknadsföring samt instruktioner för administration och utvärdering.
Motion 57 Facklig grundkurs för anställda tillsammans med förtroendevalda	1. Att kongressen ger kommande FS i uppdrag att låta justera Unionen introduktionsplan så att deltagande i facklig grundkurs i fysisk form ska vara obligatorisk för samtliga som nyanställs inom Unionen 2. Att detta ska genomföras under första anställningsåret eller första kurstillfälle efter detta 3. Att undantag ska göras endast för de som genomgått denna kurs inom Unionen under de senaste tre åren	Bifall Kommentar: Unionens introduktionsplan för nyanställda har uppdaterats. Från och med 1 sept 2017 är facklig grund tillsammans med förtroendevalda obligatorisk och ska genomföras under medarbetarens första anställningsår. Rutiner för att säkerställa att samtliga nyanställda genomför kursen har tagits fram samt förankrats i anställdaorganisationen.



Motion 58 Framhålla vikten av kollektivavtal	Att uppdra till FS att genomföra satsningar på information om kollektivavtalens betydelse och vad det innebär att ta anställning hos arbetsgivare utan kollektivavtal	Bifall Kommentar: Unionen har arbetat aktivt med att i kommunikationsinsatser lyfta kollektivavtalets fördelar på många olika sätt. Nytt material som beskriver kollektivavtal har producerat medmålgrupperna arbetstagare och arbetsgivare, också på engelska. Automatiserade e-postkedjor har utvecklats med information om vad det innebär att ha kollektivavtal. Dessa skickas till medlemmar på arbetsplatser där kollektivavtal nyligen tecknats. Under Almedalsveckan arrangerades flera aktiviteter med strategiska viktigt företag (Google, Apple mfl), med nya startups och med företag inom plattformsekonomin samt ett seminarium den svenska partsmodellen. Vidare har Unionen lyft vikten av kollektivavtal i det politiska påverkansarbetet t ex, vid politiska partiers kongresser, möten med partiernas gruppleddare, partisekreterare osv. Unionen har arrangerat events i samarbete Resumé har ägt rum under sensvåren 2018 på temat stress och allt fler startar eget inom Media och Kommunikation. Där har kollektivavtal lyfts som lösningar på många utmaningar i branschen.
Motion 59 Utbildning i kollektivavtal	1. Att skapa branschspecifika kollektivavtalsutbildningar på en övergripande nivå för medlemmar som omfattas av det specifika avtalet 2. Att skapa branschspecifika ingående kollektivavtals-utbildningar för förtroendevalda i tillämpningen av sitt kollektivavtal	1. Bifall 2. Bifall Kommentar: Informationen om kollektivavtal har utvecklats och förbättrats i välkomstkedjan till nya medlemmar, på unionen.se och i tryckt material. En ny digital välkomstkedja till medlemmar på arbetsplatser som tecknat avtal har utvecklats som innehåller information om avtalet. Arbetet fortsätter att kontinuerligt förbättra informationen om kollektivavtal till samtliga medlemmar t ex i våra branschspecifika nyhetsbrev. Under 2019 kommer en



		generell webbkurs om kollektivavtal att utvecklas med målgrupp medlemmar som också kommer att följas upp med handledarmaterial som regionerna kan använda för att bjuda in till branschvisa träffar där man kan gå igenom sitt avtal. För förtroendevalda har ingående kollektivavtals-utbildningar utvecklats i form av e-kurser.
Motion 60 Motion angående lag och avtalsrätt	Att Unionen håller någon eller några informationsträffar per år som en introduktionskurs till arbets-marknadens juridiska villkor och kollektivavtalens betydelse	Beaktas Kommentar: Nya unionen.se har stort fokus på vad som gäller i arbetslivet med information om lagar och avtal såväl som vilket stöd man kan få via sitt medlemskap. Detta har också utvecklats och förbättrats i välkomstkedjan för nya medlemmar som en introduktion till Unionen och medlemskapet. En ny digital välkomstkedja till medlemmar på arbetsplatser som tecknat avtal har utvecklats som innehåller information om avtalet. Arbetet fortsätter att kontinuerligt förbättra informationen om kollektivavtal till samtliga medlemmar t ex i våra branschspecifika nyhetsbrev.
Motion 61 Trygga jobb - ett fackligt krav globalt	1. Att med tanke på vår storlek i Sverige är det viktigt att vi verkar inte bara genom internationella fackliga organisationer utan också som fackförbundet Unionen 2. Att FS ges i uppdrag att utreda hur vi ökar vår kompetens inom området "union busting"	1. Bifall 2. Bifall Kommentar: Unionen har varit drivande i ett flertal företagscase, där inslag av union busting förekommit. Det gäller tex Mölnlycke, IKEA och Elektrolux där Unionen framgångsrikt lyft frågan såväl internt som externt. En välbesökt konferens för förtroendevalda i multinationella företag genomfördes i maj 2017. Deltagarna fick bland annat lära sig mer om unionbusting i USA.



		Unionens påverkansarbete för att lyfta frågan om samt motverka unionbusting internationellt fokuseras på företag med svenska intressen. Arbetet har gjorts i nära samverkan med förtroendevalda på företagen och med andra fackförbund för att därmed öka kompetensen såväl som förmågan att motverka unionbusting. Utmärkelsen som Unionen tilldelades av fackförbundet RWDSU för arbetet med att tillåta facklig organisering på H&M Manhattan och Long Island var ett kvitto på vårt framgångsrika arbete.
Motion 62 Försvara fackliga rättigheter	1. Att uppdra till FS ännu kraftfullare bemöta svenskt näringsliv och almeas med flera arbetsgivarorganisationernas propaganda – inkl via TCOs nya tankesmedja. 2. Att information och motargument ska spridas och användas på alla nivåer – Unionen Centralt, Unionens avdelningar samt Unionen klubbar och medlemmar.	1. Beaktas 2. Beaktas Kommentar: Under kongressperioden har den svenska partsmodellen satts under press på många sätt. Att försvara och förklara den svenska modellen för allmänhet och politiker har därför varit en prioriterad uppgift. På den inrikespolitiska scenen har flera förslag lagts som riskerar inverkan på modellen. Till exempel om stora förändringar av turordningsregler i LAS och inte minst lagstiftning av lägre löner. Unionen debatterar mot dessa förslag men visar också på vilket sätt partsmodellen är modellen som bäst löser dagens och framtiden utmaningar på arbetsmarknaden. Vi har varit en viktig part i utvecklingen av etableringsjobb, för att få nyanlända och långtidsarbetslösa snabbare in på arbetsmarknaden. Vi har varit part i strejkrättsutredningen, där parternas förslag nu kommer läggas fram till nytt förslag för att lösa situationen i Göteborgs Hamn och förhindra inskränkning av konflikträtten



Motion 63 EWC	Att Unionen tar ett helhetsgrepp kring EWC så att klubbar och APO känner sig informerade och insatta i vad som gäller och vilken hjälp som finns att få	Beaktas Kommentar: En ny tjänst har inrättats på förbundskontoret som bland annat ansvarar för uppdragformen EWC. Samverkansgruppen för EWC har årliga träffar för utbildning och erfarenhetsutbyte. Informationen om uppdraget på unionen.se har utvecklats med relevant stödmaterial och utbildningar via PTK och Facken inom industrin. Ny intern rutin för Unionens EWC-arbete är framtagen och utbildningsinsatser för regionerna har genomförts så de kan stötta förtroendevalda bättre.
Motion 64 Unionen ska vara ledande i stöd, kunskap och utveckling kring CSR	1. Att unionen utvecklar ett speciellt stöd för förtroendevalda runt CSR-frågor och att detta sker under den första delen av nästa kongressperiod 2. Att unionen säkrar att kunskap finns inom organisationen Unionen för att skapa opinion och påverkan rörande CSR-frågor 3. Att Unionen säkrar kunskap inom organisationen Unionen att fortsätta utveckla politik inom området hållbarhet	1. Bifall 2. Bifall 3. Besvarad Kommentar: Unionen har inrättat en specialisttjänst för CSR frågor och har bl a utvecklat stödet till förtroendevalda i frågor som rör företagets samhällsansvar. CSR-frågor tas regelbundet upp i branschnyhetsbrev och samt några gånger per år i Hetluft och integreras i branschrelaterade events. Stödmaterial till förtroendevalda i CSRfrågor har utvecklats och en högskolepoänggivande webbkurs om CSR erbjuds via Luleå tekniska Universitet. Inom ramen för nätverket Schyst resande, som numer är del av Unionen, har förbundets CSR-arbete intensifierats genom text artiklar, kampanjer och rapporter. Unionen sitter i styrelsen i NMC Nätverket för hållbart näringsliv, vilket bidrar till att ta in och bredda kunskap inom Unionen samt att påverka näringslivsaktörer gällande fackets roll i företagets CSR-arbete.



Motion 65 Studerandeverksamhet	Att FS utreder möjligheten till ett ökat regionalt ansvar över studerandeverksamheten	Beaktas Kommentar: Förbundsstyrelsen har noga följt utvecklingen av studerandeverksamheten under kongressperioden för att se på vilket sätt centraliseringen påverkat den. Efter omläggningen till en mer centraliserad studerandeverksamhet (2014/2015) har antalet studerandemedlemmar som valt att bli yrkesverksamma medlemmar efter studierna ökat markant. År 2014 uppdaterade 4 381 sitt medlemskap från student till yrkesverksam. År 2017 var den siffran 6 210 – en ökning med 42 %. Unionen har också en fortsatt hög regional närvaro på högskolor och universitet och kontakterna med studentmedlemmarna har utvecklats. Via digitala kanaler finns Unionen numer närvarande under hela studietiden vilket bidragit till att så många väljer att bli yrkesverksamma medlemmar i Unionen efter studierna. Under kongressperioden har verksamheten ständigt utvecklats och nya arbetssätt testats och implementerats. Detta har effektiviserat arbetet och även förbättrat samarbetet mellan förbundskontor och regionkontor.
Motion 66 Motion angående Unionen Student	1. Att student-informatörerna ska vara kvar på högskolor och universitet 2. Att studerande-ombudsmännen ska vara regionalt stationerade i närhet av högskolor och universitet	Beaktas Kommentar: Varje region har en centralt placerad fältsäljare som ansvarar för de högskolor och universitet som finns inom regionen.
Motion 68 Tandvårdens inköp av importerad tandteknik	1. Att Unionen belyser problematiken inom tandvården genom att göra utspel i media	Beaktas Kommentar: Förbundet har opinionsbildat i frågan i och med debattartikel i Dagens



från låglöneländer hämmer patientsäkerhet...	2. Att Unionen på så många sätt som möjligt försöker motverka de statligt subventionerade konkurrenssituationen som den svenska tandtekniska branschen har gentemot importerade tandtekniska lågprisprodukter	Samhälle under kongressperioden. Problematiken har även diskuterats i branschråd för Farmaci & Hälsa och i tandsköterskenätverket.
Motion 70 Motion angående lägsta pensionsålder	Att Unionen själv och genom TCO aktivt arbetar för att ingen pensionerad tjänsteman får mindre än kollektiv-avtalens lägstlöner för artonåringar. En del av detta kan vara att driva mål-sättningen att inkomst-relaterad pension inte ska avräknas garantipension, utan vara oberoende av detta Att initiera en omförhandling av ITP-avtalet och motsvarande avtal inom PTK:s förhandlingsområde, så att samtliga pensionärer, som omfattas av kollektivavtal uppnår en pensionsnivå som lägst motsvarar kollektivavtalade lägstlöner eller att förbundet på annat sätt åstadkommer detta.	Beaktas Kommentar: I syfte att förstärka tjänstepensionen har Unionen i avtalsrörelser under kongressperioden arbetet för att fler medlemmar ska omfattas av flexpension. Numera innehåller nästan alla Unionens avtal flexpension. Unionen har tagit fram en politik för längre arbetsliv och jämställda pensioner och arbetar för att påverka Riksdagens pensionsgrupp arbete i förbundets riktning. Detta görs genom direkta kontakter med pensionsgruppen samt att via PTK och TCO lämna remissvar på aktuella propositioner och departementsskrivelser. Via PTK och TCO deltar även Unionen regelbundet i diskussioner med andra fackliga organisationer om den framtida utvecklingen av pensionssystemen.
Motion 73 Ändra skrivningar vad gäller OB och helgdagar i avtalen	1. Att ändra formuleringen första vardag till första bankdag efter respektive helger i de avtal som har skrivningar 2. Att även på andra ställen där det står till klickan 000 första dagen efter respektive helger också ändras till första bankdag efter respektive helgen 3. Att förändra tidsangivelserna till att regleras efter faktiskt tid (fulla dagar) dvs 0000-2359 istället för skrivningar som från 1800 från 0700.	Överlämna till FR Kommentar: Överlämnad till extra förbundsrad 2016.



Motion 75 Motion angående Unionens hemsida	Vi vill att Unionen.se fokuserar mer på informationsspridande	Beaktad Kommentar: Webbplatsen (Unionen.se) utvecklas med såväl ny modernare teknik som förbättrat innehållsarbete. Ett smartare sätt att guida besökaren baserat på roll eller drivkraft för att hjälpa besökaren att hitta. Det har lett till förbättrad service och även telefontrafiken till medlemsrådgivningen har minskat betydligt då fler hittar informationen på unionen.se. Hemsidan har också personaliserats så att användaren får tillgång till funktioner baserat på vilken roll/vilka roller den har när hen loggar in. Detta för att i högre grad leverera relevant innehåll till rätt besökare. Det gäller inte minst stödet till förtroendevalda som nu hittar tjänster och hjälp under Mitt uppdrag. Vi har även lanserat bank-id för att förenkla och öka användningsgraden.
---	---	---



Motion 78 Medlemskommunikation via medlemsregistret	Att det skapas verktyg som gör det möjligt för klubbarna att med Unionens medlemsregister på ett säkert sätt nå sina medlemmar med information	Beaktas Kommentar: Efter bytet av Unionens medlemsadministrativa system och införandet av ny webbplats så har ett helhetsgrepp för att förbättra och utveckla de förtroendevaldas digitala stöd i det lokalfackliga arbetet tagits. Medlemsadministration har förbättrats och förbättrade funktioner för medlemskommunikation är under utveckling. I samband med införandet av GDPR skapades en tillfällig lösning att genom Klubbwebb och Medlemsadmin hantera personuppgifter och medlemskommunikation. Arbeta fortgår under hela 2019 med att utveckla och förbättra det digitala stödet för förtroendevalda.
Motion 79 Material för alla	Att det tas fram 1. lättläst material 2. inläst material 3. mer engelskspråkigt material 4. Att behovet av fler språk utreds	1. Bifall 2. Bifall 3. Bifall 4. Bifall Kommentar: Under kongressperioden har Unionen arbetat aktivt med tilltal, språk och formgivning för att öka tillgängligheten. Unionens material har gjorts tillgängligt för personer med funktionsnedsättning, exempelvis med hjälp av uppläsning av dokument i läsverktyg. I Almedalen 2017 mottog Unionen för andra året i rad ta en utmärkelse för mest tillgänglig information för intellektuellt funktionsnedsatta ungdomar av det sociala företaget Glädjeverket. Information om Unionen och Unionens tjänster finns både lättläst och tillgängligt för alla medlemmar och förtroendevalda på www.unionen.se . På unionen.se finns även ett flertal texter



		översatta till engelska. De mest efterfrågade broschyrerna finns också översatta till engelska. Under 2016 gjordes en stor insats där Om Unionen översattes till samtliga större förekommande språk samt ett antal minoritetsspråk som tex romani.
Motion 80 Arbetsplatsmöte på distans	1. Att unionen tar fram ett eller flera exempel på hur möten kan hållas på distans och att de tillvägagångssätten redan innefattas av Förbundsstyrelsens riktlinjer 2. Att Unionen arbetar fram en teknisk plattform för rätts-säkra möten på distans, som följer förbundsstyrelsens riktlinjer för undantag mot fysiskt möte	1. Bifall 2. Beaktas Kommentar: Information om hur man kan anordna möten på distans finns publicerade på unionen.se. Under 2019 kommer även nya och bättre verktyg utvecklas för ändamålet. Förbundsstyrelsen har också fastslagit nya och för- enklade riktlinjer för alternativa mötes- och beslutsformer för att bättre möta de behov som finns idag.
Motion 81 Lönehanteringssystem till våra klubbar och ombud som är kompatibelt med Unionens lönestatistik	Att Unionen undersöker möjligheterna att tillhandahålla ett färdigt lönehanteringssystem som är kompatibelt med Unionens lönestatistiksystemet för klubbar om ombud för att få en bättre översikt över medlemmarnas löner internt, externt och för att inrapporteringsgraden av lönerna ska öka	Bifall Kommentar: Frågan om att köpa in ett lönesystem för klubbar har utretts dock utan att någon praktiskt lösning hittats. Istället har stödmaterial för lönerevision utvecklats (delvis partsgemensamt) och verktyget för att rapportera in löner via medlemsadministrationen på unionen.se har förbättrats.



Motion 82 Rutiner för inlämnade och bifallna motioner	Att man skapar rutiner och lösningar så man kan följa bifallna kongressmotioner och se aktuell status, även den aktuella statusen när den är överlämnad till de olika branschdelegationerna Återkoppling, läges-beskrivning av bifallen motion, aktiv eller ej aktiv?	Beaktas Kommentar: En rutin har upprättats med tertialrapporter till förbundsstyrelsen som innehåller statusläge samt kommentarer om vad som hänt och om motionen lämnats vidare till annat forum i organisationen. På demokrati.unionen.se publiceras status samt kommentar efter tertialrapporten till förbundsstyrelsen.
--	--	--