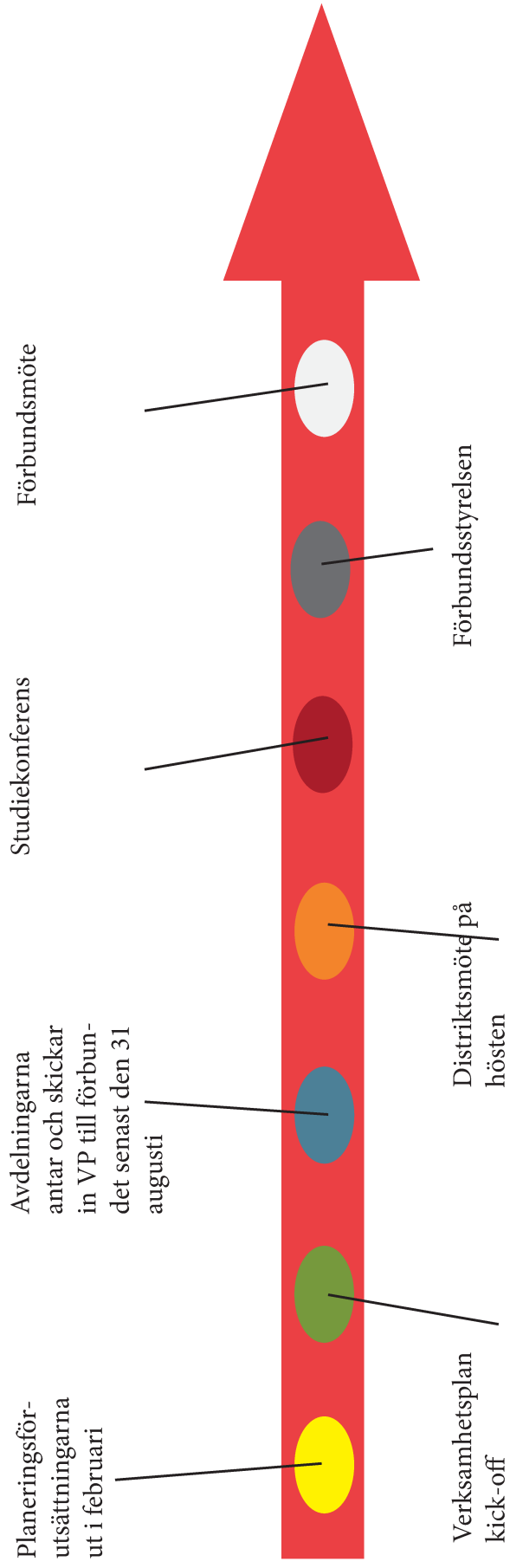


# Planeringsförutsättningar 2019





**P**laneringsförutsättningarna är förbundsstyrelsens sätt att belysa viktiga frågor som kan vara viktiga när avdelningarna ska planera sin verksamhet. Avdelningarna skall förhoppningsvis känna igen sig och uppleva att förutsättningarna är till hjälp för att planera verksamheten. De skall kännas nära och peka på områden man lokalt kan påverka.

Normalt när en verksamhetsplan skall genomföras så finns det några grundläggande faktum som man kan reflektera över.

All verksamhet kan inte planeras  
All verksamhet skall inte planeras  
börja alltid med verksamheten, sedan pengarna

**D**et är uppskattningsvis 20% av verksamheten som kan planeras, det låter kanske märkligt men det är som vi alla vet svårt att förutse när medlemmar kommer till expeditionen, ringer till en, eller när arbetsgivaren kallar till förhandling etc.

80 / 20

Dessa 80% är den stora virvelvinden som ni lever med varje dag, den finns där och skall hanteras. Det är i den ni reagerar, agerar brandkår och släcker bränder. I den planerade verksamheten, de 20% skall ni långsiktigt agera, ni skall inte vara brandkår. Det är här ni skall vara strategiska och taktiska och ha en långsiktig strategi.

Med ett långsiktigt planeringstänk blir det kanske tre till sju punkter som är rimligt att genomföra på ett år.

Det är viktigt att understryka att det är hela styrelsen som är ansvarig för avdelningens verksamhetsplanering. För varje enskild aktivitet är det dock viktigt att det finns en

utpekad person som driver frågan mot det uppsatta målet. Det är denna person som fortlöpande ska avrapportera till styrelsen och medlemmarna hur långt man kommit i arbetet. Det är alltså viktigt att det finns en person som har en specifik uppgift. Detta är ett sätt att ge styrelseledamöterna ett aktivt uppdrag under året eller åren. Glöm inte bort att ansvar kräver befogenheter, ge den som har ansvar för att genomföra aktiviteten resurser att göra det. Resurser kan bestå av allt från förtroende till pengar.

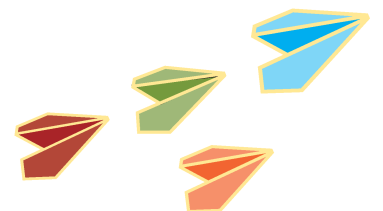
När aktiviteten skall vara klar är ytterligare en aspekt som man måste ta hänsyn till i verksamhetsplanen. Att inte sätta ett slutdatum kan tolkas som att fråga är oviktig eller att det helt enkelt inte är någon större brådska.



Virvelvinden kan naturligtvis dyka upp när som helst och man kan vara tvungen att revidera vissa saker man tänkt göra. Så ser livet ut, inte minst om man valt att arbeta fackligt, men det är lättare att hitta tillbaka om stigen är snitslad.

**T**ill sist kommer vi till resurser. Resurser kan vara kompetens, personer, material, pengar etc.

Att resurser kommer sist i verksamhetsplaneringen har flera orsaker. Många gånger hämmas kreativiteten när ekonomiska ramarna redan är satta. När medlemmar eller förtroendevalda kommer med idéer om hur de tycker att verksamheten ska utvecklas tas sällan ekonomiska hänsyn. De tycker att de har ett bra förslag som gör att skall bli lite bättre





re för dem. Styrelsen får sedan ta ställning till de ekonomiska förutsättningarna för hela verksamheten.

Verksamhetsplanen ska sedan arbetas in i avdelningens budget. Budgeten ska kopplas till verksamhetsplanen och vara så flexibel att den kan justeras när virvelvinden dyker upp.

**D**et är viktigt att avdelningarna gör sina verksamhetsplaner och skickar in dem till förbundet innan den sista augusti. Det är först då som förbundsstyrelsen kan fatta beslut och ta fram underlag till de aktiviteter som avdelningarna behöver stöttning i.

Alla verksamhetsplaner skall skickas till [mikael.lilja@pappers.se](mailto:mikael.lilja@pappers.se) senast den sista augusti.

**F**örbundsstyrelsen ser följande frågor som en extra utmaning att ta hänsyn till i arbetet med verksamhetsplaneringen för 2019 och framåt .

Organisering  
ungdomsfrågor  
kompetens  
effektiv och tydlig organisation  
Lokal organisation

När det gäller organisering så har förbundets medlemsantal sjunkit i förhållande till de som arbetar inom branschen. Nu har vi en organisationsgrad på 94,5% mot tidigare på 98,1%. Här vet vi att det görs ett bra arbete i många avdelningar men mer kan göras. För att vi skall vara det förbund i den fria fackförningsvärlden som har absolut flest organiserade i förhållande till hur många som arbetar i branschen måste vi fortsätta att utveckla metoder för att rekrytera nya medlemmar.

Att medlemmar lämnar förbundet på grund av ideologiska skäl kommer vi aldrig att kun-

na stoppa. Men det är viktigt att ta samtalet med dem om varför de vill gå ur. Detta måste ske vid varje tillfälle alla ska få sin röst hörd. Förbundet har som bekant ökat sin administrativa förmåga så en ökad rekrytering av ferie eller sommarjobbare kommer inte att belastas avdelningen med ett ökat administrativt arbete.

rekryterar vi inte ungdomar på deras första arbete så är risken stor att de aldrig går med i en fackförening. Vi gör dessutom ett grundarbete för oss själva om de blir kvar på fabriken eller så har vi hjälpt en annan fackförening.



Undersökningar visar att när frågan ställs till oorganiserade, varför de inte är med i facket svarar 80% att de aldrig fått frågan.

Ungdomsfrågorna finns som bekant på dagordningen hos förbundsstyrelsen. Förbundet har bestämt att det är en viktig fråga att arbeta med. De finns i förbundets verksamhetsplan både på kort, medel och lång sikt. Ungdo-





marna är framtiden inom vår bransch och inom Pappers.

Vi måste våga släppa fram dem i de fackliga uppdragen. Detta innebär inte att någon annan måste avgå, nej många gånger så är det inte självklart för yngre medlemmar att ta ett uppdrag på ett eller flera år. De kanske vill testa för att se om de har eller får intresse för det.

I dessa fall finns det inga hinder för att de tex. kan bli förtroendevalda på kortare tider och arbeta med specifika frågor som skall genomföras, de blir resurser helt enkelt. Kanske är förtroendevalda i tre till sex månader för att arbeta med något ur verksamhetsplanen. Detta kan vara ett sätt att visa att deras kunskap också är viktig i den fackliga vardagen, samt att de får testa på att arbeta med fackliga frågor.

Kompetens är något som skall understödja hela den fackliga verksamheten och finnas med i verksamhetsplanen. Att ständigt utbilda sig och få nya kunskaper är ett måste för att driva den fackliga kampen framåt, det skall inte vara ett förvaltande av organisationen.

Hamnar organisationen i ett förvaltande så kommer medlemmarna fundera på varför de skall vara med i föreningen.

Förbundet behöver ständigt utveckla sig inom alla områden. För att detta skall ske så behövs det utbildning som sedan kan omsättas i kompetens. I verksamhetsplanerna är det viktigt att avdelningarna

planerar in olika mindre utbildningsinsatser som understödjer de aktiviteter avdelningen bestämt sig för att genomföra. Förbundet har bestämt att vårt gemensamma utbildningssystem ska vara strukturerat på ett sätt som uppmuntrar till ständigt utveckling. Vi ska dessutom kunna ställa om våra utbildningar snabbt om medlemmarna och omvärldsfaktorer så kräver.

Alla avdelningar bör ha utbildningsplaner för de olika uppdragen som finns lokalt. Detta för att kunna ge ett bra medlemskap och ständigt flytta fram positionerna i organisationen. Det skall finnas en tydlighet när någon väljer att bli förtroendevald, vi måste visa att vi tror på personen och förklara att vi som organisation kommer att genomföra dessa utbildningar för personen i fråga.

Effektiv och tydlig organisation som våra medlemmar känner trygghet och litar på är ett måste för att överleva. Vår struktur har över tid varit ett vinnande koncept, vi har gjort skillnad för våra medlemmar i deras vardag. Förändringstrycket i samhället är i dag större än någonsin, vår organisation har sett likadan ut under väldig lång tid. Vi skall inte ändra på något för ändringens skull. Vi måste däremot börja tänka på eller ifrågasätta om vi har den perfekta organisationen.



Lokal Organisation är A & O hos oss, det är här medlemmen har den direkta kontakten med vår fackliga organisation. Många avdelningar har en bra lokal organisation där de möter medlemmarna varje dag. Sedan finns det avdelningar

där det är svårt att rekrytera förtroendevalda till de olika uppdragen i



avdelningen. Många gånger är det ett fåtal eldsjälur som håller den lokala fackliga verksamheten igång.

Här måste förbundet på de sätt de kan understödja avdelningen, vilket kan innebära att vissa avdelningar upplevs få större hjälp än andra. Det bör bedrivas medlemsutbildning i dessa avdelningar för att visa på hur den fackliga organisationen kan förändra vardagen för medlemmarna lite i taget.

**S**ammanfattning av planeringsförutsättningar.

Arbetet med att skapa förutsättningar för att pappers ska kvarstå som eget förbund fortgår, vissa av oss bejakar förändring andra inte. Medlemsantalet i förbundet minskar sakta men säkert och det politiska läget är fortsatt ovisst.

Omvärldsförändringar sker snabbt när vi som minst anar det, eller kanske vi har anat det men valt att ignorera det. Vi ska vara medvetna om att allt i samhället tenderar att snurra fortare och fortare och vi måste kunna ställa våra verksamheter på kort tid och inte sitta fast i stela strukturer som tar lång tid att ändra.

För att nå dit tror vi att vi måste ta tillfällen i akt att diskutera dessa saker under strukturerade förhållanden. Organisationen skall vara livskraftig inte bara idag utan även i framtiden. Det arbetet kan vi inte lämna över till våra ungdomar, vi som är lite äldre måste påbörja detta arbetet, som en gåva till våra barn.

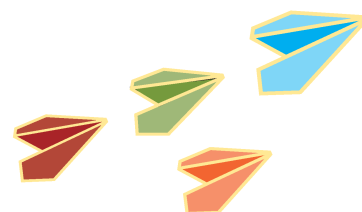
Det tror vi att vi gör genom att ha en stabilt hög organisationsgrad.

Att våga släppa fram ungdomarna och ta deras frågor på allvar.

Kompetens är kunskap som omsätts i praktiken och vi måste ständigt utbilda oss för att kunna hantera de frågor som dyker upp.

Vår interna arbetsorganisation skall vara igenkännande och finnas nära medlemmen som hela tiden skall känna att Pappers är min fackförening. Vi säger att vi skall vara en edemsnära facklig organisation, det innebär att vi måste ge medlemmarna chansen att göra sin röst hörd också kanske utanför medlemsmötet.

Att vi behöver fler kvinnor är en självklarhet precis som vi behöver män. Vi har alla olika erfarenheter som är viktiga för oss som facklig organisation. Vi behöver ha en större mångfald än vad som finns i dag. Vi måste bjuda in kvinnorna vi behöver en mix av människor med olika erfarenheter för att ge våra medlemmar det bästa fackliga medlemskapet i den bästa fackliga organisationen Pappers.





# Verksamhetsplan för avdelningen

Organisering

Ungdomsfrågor

Kompetens

# Effektiv och tydlig organisation

## Lokal organisation