

RIKTLINJER

2024-2028

SAMMANFATTNING

Kongressen har att besluta om förslag till förändring av förbundets stadgar, val av förbundsstyrelse och revisorer med suppleanter för dessa enligt stadgarna §15 och §21 samt fastställa organisationens riktlinjer för det fackliga arbetet inför framtiden och i konkret bemärkelse avseende den kommande fyraårsperioden

Peter Sjöstrand
Vice Ordförande

Riktlinjer

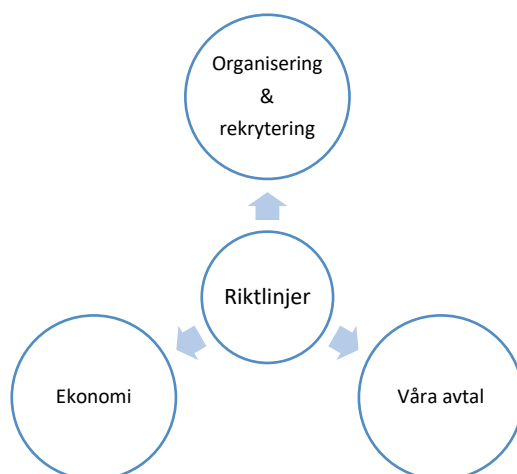
Förbundsstyrelsen har tidigare fattat ett beslut om att inte förelägga något förslag till handlingsprogram till 2023 års kongress utan i stället fastställa riktlinjer för den kommande kongressperioden. Detta finns reglerat i stadgarnas paragraf §16 Kongressen Mom.9 enligt nedan:

”Kongressen har att besluta om förslag till förändring av förbundets stadgar, val av förbundsstyrelse och revisorer med suppleanter för dessa enligt stadgarna §15 och §21 samt fastställa organisationens riktlinjer för det fackliga arbetet inför framtiden och i konkret bemärkelse avseende den kommande fyraårsperioden”

Förslag till riktlinjer

Då nu gällande handlingsprogram lever fram till den 31 december 2024, träder förslaget till riktlinjer i kraft den 1 januari 2025 till 31 december 2028. Antalet riktlinjer som föreslås uppgår till tre vilka är:

- Organisering och rekrytering
- Ekonomi
- Våra avtal.



Vilka insatser och resurser som framöver finns att tillgå är beroende på vilket vägval förbundet väljer vid 2023 års kongress. Om det blir en uppgång i Byggnads blir vårt rekrytering- och organiseringsarbete i dess helhet integrerat i Byggnads motsvarande vid den tidpunkt uppgång sker.

Om vägvalet blir att vi fortsätter som eget förbund blir det vi kallar Målarna 2.0 aktuellt med de olika konsekvenser som följer utifrån olika besparingar och prioriteringar.

Organisering och rekrytering föreslås fortsatt utgöra ett prioriterat område vilket har sin utgångspunkt i The Big Five.

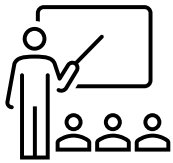
Kapitel 1

Organisering och rekrytering

Organisering och rekrytering är av vikt för att bibehålla och stärka förbundets ställning i att företräda våra medlemmar i olika frågor och sammanhang. Ett högt medlemsantal bidrar till en starkare ekonomi samt ökade möjligheter till att utse fackliga förtroendemän på olika nivåer, en hög organisationsgrad bidrar till att stärka förbundets kollektiva förhandlingsposition. Nedanstående förslag tar sin utgångspunkt från, The Big Five vilka kan beskrivas som de viktigaste och prioriterade områden för rekrytering och organisation. Dessa utgör tillsammans basen för vilket rekrytering och organiseringsarbete skall utgå från.



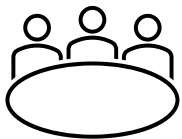
Det praktiska utövandet av organisation och rekrytering sker ute på avdelningar och sektioner av såväl förtroendevalda som anställda. Utbildningsinsatser och stödjande funktioner till de som arbetar med dessa frågor är viktiga, förbundet har till uppgift att tillhandahålla material och underlag vilket stödjer avdelningarna i sitt arbete. Förbundet ansvarar även för att kommunikativt understödja det rekryterande och organiserande arbetet genom sina olika sociala och digitala kanaler. Förbundet skall samverka med LO och vid tillämpliga fall samordna rekryterande åtgärder.



Skolinformation

Skolinformation på såväl den gymnasiala utbildningen till målare och lackerare samt vid vuxenutbildning är en viktig hörnsten i förbundets rekryteringsarbete. Vi har en lång tradition att delta vid olika tillfällen i skolan för att informera om Målarnas roll och funktion som vilar på vår kompetens och nära koppling till yrket. Vid skolinformationerna erbjuds eleverna ett elevmedlemskap i förbundet som är kostnadsfritt vilket innebär att andelen elever som blir medlemmar är relativt hög. När eleverna slutar skolan och blir lärlingar i ett företag konverteras elevmedlemskapet till ett ordinarie medlemskap där de betalar medlemsavgift och får del av alla förmåner som hör medlemskapet till.

Genom att vara aktiv på skolorna och bedriva en strukturerad skolinformation har vi möjlighet att nå samtliga elever på ett tidigt stadium där möjligheterna att rekrytera dem som medlemmar är betydligt högre än vid ett tillfälle när de lämnat skolan och befinner sig ute på olika företag.



Branschutbildning

Lärlingar i utbildningsperioden 3000–6800 timmar ska i enlighet med utbildningsavtalet genomgå en ca 40 timmar lång branschutbildning. Utbildningen har funnits sedan mitten av 1970 talet och har således en lång tradition där förbundet varit huvudansvariga för utbildningens innehåll och genomförande. Med tiden har detta kommit att genom förändringar i avtalstexten förskjutas till att bli mer av en utbildning som planeras och genomförs i samverkan med Måleriföretagen i Sverige bland annat genom MYN. Trots detta så har utbildningen en tydlig facklig prägel då det alltjämt är avdelningarna som tar huvudansvaret för utbildningen och de som i de allra flesta fall genomför densamma utan större engagemang från Måleriföretagen i Sverige med vissa lokala undantag.

Branschutbildningen syftar till att ge deltagarna kunskaper om avtals- och prislistefrågor samt övriga frågor som rör måleriarbetets organisation. Innebörden av detta är att fackliga frågor har en plats på agendan och att uppleva ett medlemskap i förbundet som en naturlig del av yrkesidentiteten i att vara målare. I detta sammanhang är det angeläget att lyfta fram gesällprovet betydelse och tillse att lärlingarna har kunskap om yrkeskvalifikationerna betydelse för att upprätthålla en hög status på måleriyrket. Under utbildningen knyts en ovärderlig kontakt mellan deltagare och facket där vi kan påverka deltagarnas syn på fackföreningsrörelsen i stort men i synnerhet på Målarna.

I de allra flesta fall är deltagarna redan medlemmar i förbundet men utifrån att det inte längre är lika naturligt och näst intill en naturlag att bli medlem under gymnasietiden sett i kombination med att andra utbildningsvägar ökat finns i stort sett vid varje utbildningstillfälle deltagare som inte är medlemmar. Branschutbildningen är sista passagen då vi som förbund har möjlighet att i organiserad

form som dessutom är avtalsreglerad träffa alla lärlingar vid ett och samma tillfälle innan de sprids för vinden.



Facklig information

Lärling i individuell utbildning i utbildningsperioder upp till 3400 timmar kan i enlighet med utbildningsavtalet genomgå en 16 timmar facklig information. Utbildningen har funnits sedan mitten av 1970 talet och har en lång tradition. Till skillnad från branschutbildningen är utbildningen helt en facklig angelägenhet, ingen samverkan sker med Måleriföretagen. Målgruppen är en annan än de som utbildar sig via gymnasieskolan och därigenom får ta del av den ordinarie skolinformationen.

Utbildningen skall ses som en "förstegraket" till branchutbildningen som sker under senare del av utbildningstiden som lärling, på så vis får lärlingar oavsett utbildningsväg lika möjlighet till information och kunskap om måleribranschen samt målareförbundet som en integrerad del av denna.

Den fackliga informationen har genom åren minskat vilket beror på en rad olika omständigheter, en sådan är att det kan vara svårt att arrangera en utbildning då antalet deltagare varierar och har vissa logistiska utmaningar, inte minst geografiskt. Oaktat de utmaningar som är förknippade med ovanstående är utbildningen som sådan och tillfället allt för värdefullt för att gå till spillo. Utöver själva kunskaperna som deltagarna riskerar att mista så innebär det även ett förlorat tillfälle för oss att rekrytera de som inte är medlemmar.



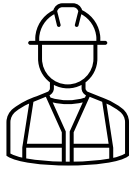
5-Timmars

Facklig medlem äger enligt kollektivavtalet rätt till att på betald arbetstid under 5 timmar per år delta i av förbundet ordnade fackliga möten på arbetsplatsen. Syftet med mötena är att informera och diskutera frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller i övrigt har samband med den fackliga verksamheten på företaget. För avdelningarna är denna verksamhet väl känd och genomförs i stor utsträckning, upplägg och innehåll varierar beroende på vilka frågor som för stunden är aktuella. En utmaning som ibland förs fram är att det finns en avsaknad på aktuella ämnen då de flesta redan är uttömda vid tidigare tillfällen och risken är att deltagarna upplever innehållet som onödig repetition och därmed tappar intresset att delta.

Det är viktigt att upprätthålla en löpande kontakt med medlemmarna via 5 timmarsinformationen, de vardagsnära frågorna i sig varierar över tid på enskilda företag och har goda förutsättningar att mötas vid den fackliga informationen. I övrigt bör olika typer av strategiska teman finnas som sträcker sig över en 5 års period som vart och en eller flera tillsammans kan utgöra ett mötes underlag.

Då målgruppen primärt är de som redan är medlemmar kan man fråga sig vad kopplingen är till rekrytering och organisering? Sett ur ett organiseringsperspektiv är 5-timmars rätt forum då det

handlar om att föreslå fackliga förtroendemän på företagsnivå och organisera den fackliga verksamheten vid desamma. Vad det beträffar rekrytering av medlemmar så har även den en plats i sammanhanget då det i sig är en facklig fråga om hur eventuella oorganiserade vid företaget ska omvärdera sin situation, ta klivet och bli medlemmar. Den fackliga styrkan vid enskilda företag är avsevärt större desto fler som är medlemmar.



Arbetsplatsbesök

Att bevaka att gällande lagar och avtal följs på våra medlemmars arbetsplatser är viktigt sett ur flera olika aspekter. Det är den enda garanten för att medlemmarna får de anställnings- och lönevillkor de har rätt till. Att utöva fysisk avtalsövervakning är effektivt om än en tidskrävande metod att uppmärksamma eventuella fel och brister som förekommer.

Medlemmarnas medvetenhet och kunskap måste öka för att integreras i samspelet med de fackliga förtroendemän som utövar avtalsövervakning. Arbetsmiljön är många gånger eftersatt och utsätter våra medlemmar för stora risker, vid arbetsplatsbesök får vi med våra expertkunskaper möjlighet att identifiera och åtgärda dessa. Vid de personliga möten som sker öppnar samtalet upp för olika typer av frågeställningar, vad är lönen, hur ser lunchrummen ut, finns förutsättningarna för att bedriva ett effektivt ackordsarbete, har lärlingen fått möjlighet att göra sitt gesällprov, utbetalas rätt reseersättning mm? Vis av erfarenhet vet vi att ett oannonserat arbetsplatsbesök många gånger leder till olika typer av åtgärder. Har företaget vid den aktuella arbetsplatsen avtal? Att om så inte är fallet påkalla förhandling är en av de viktigaste funktionerna då det är enda sättet att säkerställa att de anställda får rätt löne- och anställningsnivå samt att det är en viktig del i att upprätthålla konkurrensneutraliteten.

Sett ur ett rekryteringsperspektiv är arbetsplatsbesök en viktig faktor, vi får möjlighet att träffa målare som inte är medlemmar och erbjuda dem ett fackligt medlemskap. Det mänskliga mötet öppnar upp för samtal och diskussioner som inte är möjliga på annat sätt, det fackliga medlemskapet skall vara en given fråga vid alla typer av kontakter med såväl medlemmar som icke medlemmar.

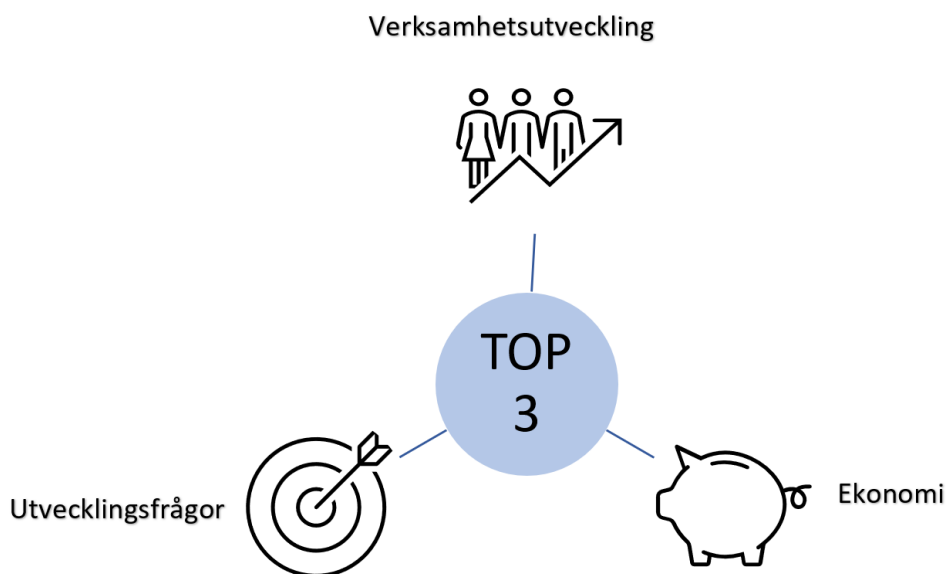
Kapitel 2

Mera fackförening för våra resurser

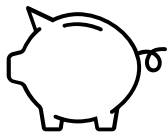
Ekonomi och verksamhetsutveckling

Målarnas ekonomi är sett ur flera perspektiv det viktigaste området vi har att hantera vilket kan sammanfattas med att vi inte har möjligheter att bedriva någon som helst facklig verksamhet om vi inte har en ekonomi som ger oss möjligheten. I en sådan kontext har Målarnas existensberättigande upphört då det inte längre är möjligt att tillvarata våra medlemmars intressen så som stadgarna föreskriver. Vi är långt ifrån en sådan situation men utifrån att medlemsutvecklingen fortsatt är negativ i kombination med att de tidigare branschavgifterna (STM) är helt utmönstrade finns stora utmaningar för framtiden. Att hushålla med våra mänskliga resurser är också en viktig del i den ekonomiska kalkylen genom att göra rätt saker, vid rätt tillfälle med rätt metoder. Att vässa vår digitala förmåga och utveckla våra verksamhetsstöd samt ge vår personal utbildning för att klara av att hantera detta kommer att bli minst lika viktigt som att få ihop den rent ekonomiska kalkylen.

Nedanstående förslag tar sin utgångspunkt från, top 3 vilka kan beskrivas som de viktigaste och prioriterade områden för, mera fackförening för våra resurser. Dessa utgör tillsammans basen för vilket det ekonomiska arbetet och verksamhetsutvecklingen skall utgå från.



Den ekonomiska förvaltningen och nödvändigheten av en hård styrning och prioritering blir än mer nödvändig i scenariot Målarna 2.0



Ekonomi

Ekonomisk strategi och förvaltning

När dessa riktlinjer ska börja tillämpas så ska vi samtidigt göra besparingar i organisationen på 20 miljoner kronor, då Målarna ska driva sin verksamhet med endast medlemsavgifter och finansiella intäkter. Detta är en utmaning som ska hanteras genom effektivisering, ökade intäkter, besparingar men framför allt genom ett ökat antal medlemmar.

Tillsammans i 6F så arbetar vi tillsammans för att hitta effektiviseringar och besparingar på administration och IT, detta genom bland annat FASAB som idag är servicebolag åt fem fackförbund samt fyra A-kassor.

Förbundet kommer att behöva använda sig av kapitalet för att finansiera större projekt. Detta bör ske med stor försiktighet och ska bara användas för särskilda satsningar och inte för att täppa till luckor i den ordinarie verksamheten.

Förbundets tillgängliga kapital (långsiktiga noterade värdepapper) ska inte understiga 30 000 kronor per medlem.



Verksamhetsutveckling

"Om man inte är under utveckling är man under avveckling"

Målarna har under senaste kongressperioden genomfört en utredning kring vår möjlighet att kunna fortsätta som eget förbund eller om vi skulle söka uppgång i Byggnads. Orsaken var det ekonomiska läget som förbundet har efter att vi inte längre erhåller ersättningen enligt avtal för avtalsövervakning och annat fackligt arbete från produktionen. När avtalet om särskilt tillägg målari sas upp så beslutades det att förbundet skulle vara minst 15 000 medlemmar 2020, samt att vi skulle göra besparingar inom organisationen.

Besparingarna bestod bland annat av att bli ett organisationsnummer, men även av att prioritera vilken verksamhet vi skulle bedriva.

På hösten 2021 så stod det klart att vi inte skulle nå målet om 15 000 medlemmar och detta ledde då till att en utredning tillsattes. Utredningens första del som bestod i att svara på frågan om förbundet kunde finnas kvar med den verksamhet som nu bedrivs och i maj 2022 så besvarades den frågan med ett nej, vilket ledde till att gruppen därefter utredde konsekvenserna en uppgång i Byggnads eller att göra besparingar på omkring 20 miljoner kronor per år. Utredningen lämnade sin slutrapport i november 2022.

Utredningen beskriver våra fyra resurser enligt följande:

- Våra resurser består av pengar, anställda, förtroendevalda och medlemmar.
- Om man vill förenkla det så handlar det om styrka att teckna kollektivavtal.
- För det så behöver vi pengar på banken, det avskräcker motparten om de vet att vi har pengar att hålla i en konflikt, men även att vi har pengar för att ta strid i AD och dylikt, vi behöver anställda för att se till att konflikten/förhandlingen görs på ett korrekt sätt och vi behöver förtroendevalda för att vara nära medlemmarna. Vår organisationsgrad ger oss rätten att förhandla/konflikta för alla. Om vi har för låg organisationsgrad så riskerar vi att förlora den kraften.

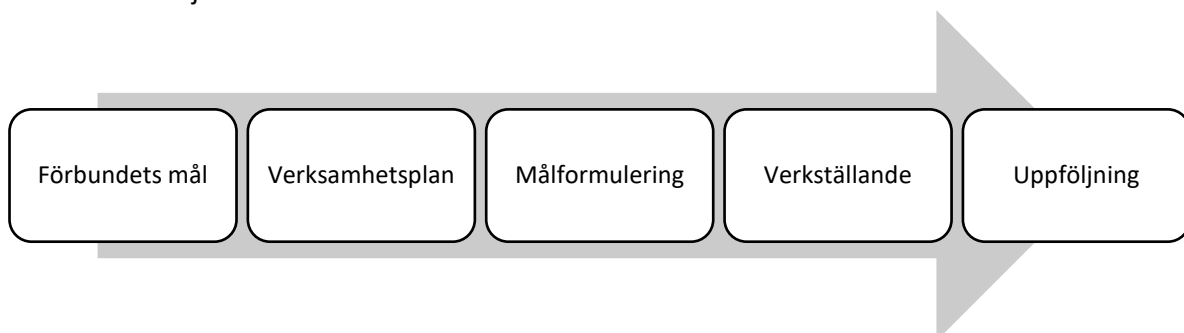
Förbundsstyrelsen har efter avlämnad slutrapport levererat ytterligare rapporter, Målarna 2.0 och Beskrivning av Byggnads, detta med anledning av att man kände att man behövde veta mer detaljer kring de olika valen.

Framtiden är okänd, det är nog den viktigaste insikten man behöver ha med sig i en process som denna, man kan ta fram hur många utredningar som helst, men framtiden kommer ändå att vara okänd.

Det bästa man kan göra är att i så stor utsträckning som möjligt förutse hur de olika vägvalen kan påverka vår medlemmars fackliga framgång i framtiden

Vi är ett litet förbund, och bland de största utmaningar vi har är att rekrytera förtroendevalda som känner det naturligt att verka för organisationen. Detta ställer stora krav och leder till hög belastning på anställd personal. Vi har under de senaste åren upplevt att det blir svårare och svårare att rekrytera förtroendevalda till både arbetsplatsorganisationen och till den demokratiska organisationen, detta leder i slutändan att vi kommer att ha få att välja mellan när vi ska anställa ombudsmän.

Vår administrativa personal har en hög kompetens inom ett flertal områden, inte minst när det gäller att kommunicera med presumtiva medlemmar och de som redan är medlemmar, förbundet ska därför automatisera och digitalisera så många administrativa uppgifter som möjligt så att mer tid kan användas för att direktkommunicera med medlemmarna. Vi bör kontakta varje ny medlem via telefon och erbjuda bland annat studier.

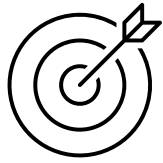


De verksamhetssystem som vi har ska vi använda på ett mer effektivt sätt så det leder till att fler arbetsuppgifter som görs idag automatiseras, alla anställda ska utbildas och använda ärendehanteringssystemet så arbetsuppgifterna kan fördelas så ingen enskild får en för hög arbetsbelastning.

MålarnasFörbundets digitala strategi ska knytas ihop med digitala uppdrag där vi under perioden beslutar vad vi ska digitalisera.

Målarna ska även jobba med att kompetensutveckla anställd personal för att möta en ökad teknikutveckling, men också för att öka servicen som vi ger till våra medlemmar.

Målarnas ombudsmän ska avlastas av administrativa arbetsuppgifter genom framförallt en ökad digitalisering, men även att noggrant sortera bort arbetsuppgifter som vi inte har tid att prioritera.



Övergripande utvecklingsfrågor

Verksamhets och arbetsorganisationen – att öka produktivitet, effektivitet och kompetensutnyttjande.

Kompetensutveckling – att öka kompetensen hos alla anställda gällande de verksamhetssystem vi använder oss av

För att kunna få målluppfyllelse så behöver vi utveckla de verktyg vi har idag, samt se till att alla anställda kan använda de på mest effektiva sättet.

Verksamheter ska kunna följas upp i vårt verksamhetssystem med mera så att rapportering och uppföljning inte är ytterligare en arbetsuppgift.

Målarna ska under perioden arbeta med ledarskapsutveckling på samtliga nivåer.

Under perioden så ska det genomföras en genomgång av våra arbetsuppgifter inom Målarna, det ska genomföras med professionell hjälp utifrån som kan titta på arbetsuppgifterna och det sätt vi genomför dem på ett objektiva sätt, och kunna lägga förslag som effektiviserar vår verksamhet och så att vi kan minska arbetsbelastningen på samtliga anställda.

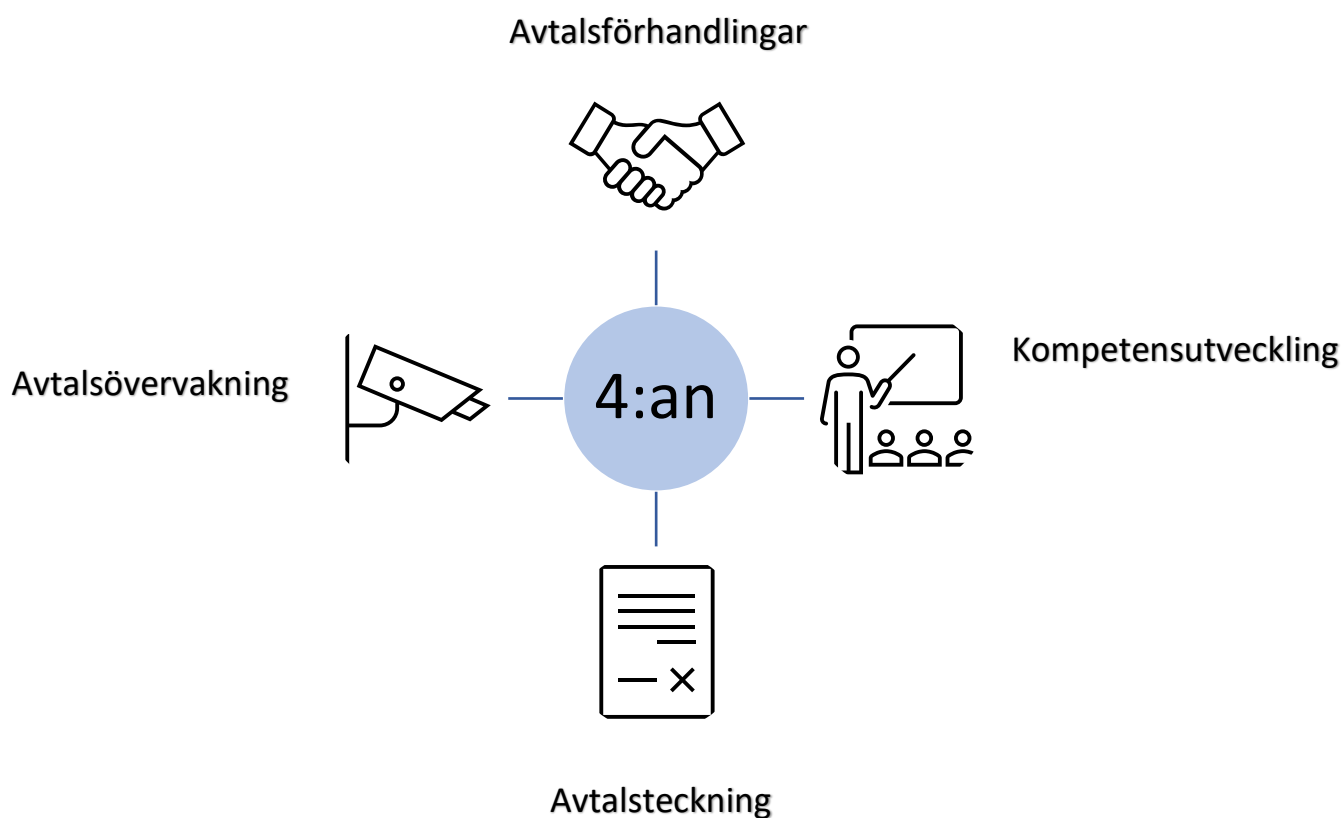
Kapitel 3

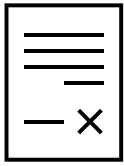
Våra avtal

Målarnas viktigaste uppgift är att upprätthålla och utveckla våra olika avtal, det gör vi dels inom vår egen interna kapacitet, dels med olika typer av samverkan, exempelvis LO och 6F.

Avtalen som Målarna tecknar med våra respektive motparter reglerar lön- och anställningsvillkor för våra medlemmar. Ytterst kan en fackförenings styrka sägas mätas i dess förmåga att teckna starka avtal med bra löne- och anställningsvillkor samt att teckna avtal med de företag som bedriver verksamhet inom Målarnas verksamhetsområden för att binda dem till gällande kollektivavtal.

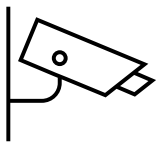
Nedanstående förslag tar sin utgångspunkt från, The Big Five vilka kan beskrivas som de viktigaste och prioriterade områden för våra avtal. Dessa utgör tillsammans basen för vilket arbetet med att upprätthålla och utveckla våra avtal skall utgå ifrån.





Avtalsteckning

Måleribranschen består av många små företag inte sällan av enmansföretagare, Målarnas strategi har under lång tid varit att teckna avtal med sådana företag i förebyggande syfte. Att göra detta är många gånger tidsödande då det kräver en lång rad olika insatser, därför är det av yttersta vikt att vi förmår att använda oss av de olika verksamhetssystem vi har tillgång till för att underlätta och effektivisera arbetet. Syftet med att teckna kollektivavtal är primärt att säkra upp att de medlemmar som arbetar på ett icke avtalsbundet måleriföretag skall garanteras samma löne- och anställningsvillkor som de medlemmar som arbetar på avtalsbundna företag. Utan avtal har Målarna betydligt sämre möjligheter att företräda medlemmar vid eventuella tvister som kan uppstå, utöver kopplingen mellan avtalsbundenhet och ett medlemskap är det även viktigt sett utifrån att upprätthålla konkurrensneutraliteten.



Avtalsövervakning

Att bevaka att gällande lagar och avtal följs på våra medlemmars arbetsplatser är viktigt sett ur flera olika aspekter. Det är den enda garanten för att medlemmarna får de anställnings- och lönevillkor de har rätt till. Att utöva fysisk avtalsövervakning är effektivt om än en tidskrävande metod att uppmärksamma eventuella fel och brister som förekommer.

Medlemmarnas medvetenhet och kunskap måste öka för att integreras i samspelet med de fackliga förtroendemän som utövar avtalsövervakning. Arbetsmiljön är många gånger eftersatt och utsätter våra medlemmar för stora risker, vid arbetsplatsbesök får vi med våra expertkunskaper möjlighet att identifiera och åtgärda dessa. Vid de personliga möten som sker öppnar samtalet upp för olika typer av frågeställningar, vad är lönen, hur ser lunchrummen ut, finns förutsättningarna för att bedriva ett effektivt ackordsarbete, har lärlingen fått möjlighet att göra sitt gesällprov, utbetalas rätt reseersättning mm? Vis av erfarenhet vet vi att ett oannonserat arbetsplatsbesök många gånger leder till olika typer av åtgärder. Har företaget vid den aktuella arbetsplatsen avtal? Att om så inte är fallet påkalla förhandling är en av de viktigaste funktionerna då det är enda sättet att säkerställa att de anställda får rätt löne- och anställningsnivå samt att det är en viktig del i att upprätthålla konkurrensneutraliteten.

Via Målarnas verksamhetssystem PUMA finns möjligheter att utöva administrativ avtalsövervakning på olika sätt, även om precisionen inte är fullständig så ger uppgifterna vi kan få oss en möjlighet att "grovfiltrera" uppgifterna som sammantaget kan identifiera och påvisa eventuella brister och felaktigheter. Med dessa som utgångspunkt har vi sedan möjlighet att på andra sätt bekräfta eller utesluta att några felaktigheter föreligger. Det ligger i förbundets intresse att utveckla och ge ombudsmän och administratörer kunskap om hur måleriportalen fungerar och vilka möjligheter som finns att bedriva avtalsövervakning på ett effektivt sätt.



Avtalsförhandlingar

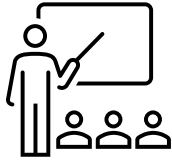
Grundbulten för att kunna utöva fackligt inflytande och säkerställa medlemmarnas arbets- och lönevillkor är att det finns kollektivavtal som reglerar olika typer av frågor. Att utveckla kollektivavtalen är ett långsiktigt och strategiskt arbete där förbundet själva inte äger hela arenan. I avtalsförhandlingar är Målarna en kugge bland övriga LO förbund när det kommer till samordnade krav och förhandlingar, vissa frågor äger förbunden gemensamt vilket ställer stora krav på samordning och gemensamt ansvarstagande. För att bibehålla och stärka Målarnas förhandlingsposition gentemot våra olika parter är det nödvändigt med att bibehålla en hög organisationsgrad. Avtalsförhandlingar kan jämföras med ett isberg, där 10 procent är själva realförhandlingarna vilka syns utåt, resterande 90 procent som består av olika typer av förberedelser, prioriteringar, demokratiskt fackligt arbete ligger under ytan och är således inte olika synliga men samtidigt livsviktiga för att upprätthålla balansen och få isberget att flyta. Med det sagt så är det förberedande arbetet som bland annat består av arbetsplatsträffar, medlemsmöten, lokala- regionala- och centrala avtalsråd områden som måste hanteras noggrant. Det är viktigt att Målarna fångar in frågor som medlemmarna tycker är viktiga att driva i förhandlingarna då det ger oss en kollektiv styrka och en stor uppslutning bland våra medlemmar kring de krav vi driver.



Avtalsförhandlingar är till stor del en kamp om sanningen där den part som bäst lyckas sätta bilden får ett övertag i den allmänna debatten. Inte minst sociala medier är viktigt sett ur denna utgångspunkt men också utifrån ett rent informationssyfte om vad som är på gång, vad blev resultatet osv.

En stark ekonomi är en förutsättning för att bli framgångsrik i avtalsförhandlingar, ytterst handlar det om att bära kostnaderna för en konflikt men det finns även andra kostnader som exempelvis förlorad

arbetsförtjänst, kurs- och konferenskostnader för avtalsråd, förhandlingsdelegationer, förbundsstyrelse samt kostnader för olika typer arbetsgrupper vilka ofta är en del i en avtalsuppgörelse.



Kompetensutveckling

Ombudsmän och administrativ personal är de som utför det dagliga arbetet för Målarnas räkning. Ett led i att bli bättre och arbeta mer effektivt med de olika stödsystem vi har tillgång till är att tillhandahålla en löpande kompetensutveckling på olika områden för förbundets personal. Arbetet med att upprätthålla och utveckla våra avtal är inget undantag, det finns en rad olika möjligheter att effektivisera vårt arbete genom att göra rätt saker på rätt sätt vid rätt tidpunkt.

Ombudsmannakonferenser där vi delar och utbyter erfarenheter med varandra är viktiga, den tekniska utvecklingen ger oss idag möjligheter att genomföra ombudsmannakonferenser på distans där vi undviker onödiga resor vilket ger mer tid över till att utföra andra arbetsuppgifter. Det finns även ekonomiska som miljömässiga fördelar med att minska resandet.