

Kongress 2021

Handlingar

A collection of approximately 15 small, semi-transparent dots in white, light blue, orange, and light orange colors are scattered across the blue background, primarily in the upper and middle sections.

DiK



DIK kongress 2021

Innehållsförteckning

1. Kongressens körschema	6
2. Tips på hur du förbereder dig samt ordlista	9
3. Röstlängd	12
4. Föredragningslista	14
5. Arbetsordning för DIK:s kongress 2021	16
6. Årsredovisningar och revisionsberättelser	24
6.1. Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonden 2018....	25
6.2. Revisorernas berättelse 2018	46
6.3. Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonden 2019	49
6.4. Revisorernas berättelse 2019	71
6.5. Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonden 2020	75
6.6. Revisorernas berättelse 2020	94
7. Verksamhetsrapport för DIK 1 januari 2021 – 30 september 2021	98
7. Redovisning av beslut tagna vid kongress 2018	103
9. Motioner	109
9.1. Motion 1: Motion för att ta facklig strid gentemot vakanshållning och indragning av skolbibliotekarietjänster	110
9.2. Motion 2: En extra semestervecka	113
9.5. Motion 5: Fler semesterdagar för 60	114
9.3. Motion 3: Ny forskningspolitisk utredning	116
9.4. Motion 4: Klimatsmarta pensioner som valfråga!	120

10. Propositioner	128
10.1. Proposition 1: Samhällspolitiskt program	129
10.2. Proposition 2: Arbetstidsförkortning för ett hållbart arbetsliv	167
10.3. Proposition 3: Medlemsavgifter	170
11. Valberedningens förslag	175
12. Valberedningens instruktioner	179
13. Bilagor	189
13.1. Bilaga till proposition 2. Arbetstidsförkortning för DIK:s medlemsgrupper? Rapport från DIK:s expertgrupp för arbetstidsförkortning 2020	190



Kongressens tider och dagar

Översikt över alla tider du behöver ha koll på under kongressen.

Asynkrona yrkanden och beslut

- **1 – 2 november**

Yrkandemöjlighet på formalia, föregående år, arbetsordning, valkommitté.

- **3 – 8 november**

Beslut på formalia, föregående år, arbetsordning, valkommitté.

Hela denna del sker asynkront, det vill säga var och en för sig och endast skriftligt i VoteIT.

Utbildning och övning

Utbildning i Zoom och VoteIT med fokus på mötet och mötesteknik. Delta på en, alla eller inget.

- **1 november, kl 18.00 – 19.00**

- **3 november, kl 11.30 – 12.30**

- **4 november, kl 10.00 – 11.00**

Påverkanstorg – Diskussioner och yrkanden

Delta på en, alla eller inget. Förutom ombud deltar företrädare för styrelsen, sakkunniga från kansliet samt en som tar anteckningar och en mötesledare. Alla yrkanden läggs i VoteIT fram till yrkandestopp. Beslut om yrkandestopp tas i samband med arbetsordningen.

8 nov

- **Kl 10-12 Valberedningens torg**
Här får du höra valberedningen beskriva sitt förslag. Vill du nominera någon annan, eller dig själv, kan du göra det via VoteIT fram till yrkandestopp.
- **Kl 13-15, Politiktorg 1**
Här diskuteras delar av proposition 1: Samhällspolitiskt program, och motion 3.

9 november

- **KL 10-12 Politiktorg 2**
Här diskuteras delar av proposition 1: Samhällspolitiskt program, proposition 2: Arbetstidsförkortning, samt motion 2, 4 och 5.
- **Kl 13-15 Politiktorg 3**
Här diskuteras delar av proposition 1, Samhällspolitiskt program, samt motion 1.
Kl 18.00 Föreslaget yrkandestopp alla personval utom valberedning.

12 november

- **Kl 10-12, Ekonomitorg**
Här presenteras och diskuteras proposition 3, om medlemsavgifter.

14 november

- **Kl 18 Föreslaget yrkandestopp för alla handlingar samt valberedning.**
Alla yrkanden läggs i VoteIT.

Plenumförhandlingar, synkront*

- **18 november**

10-11.30 Invigning av kongressen (inga beslut).

11.30 – 13 Cook a long med Gustav Johansson Jävligt gott.

- **19 november**

9 – 15.30 Plenum. Här tas alla beslut.

*synkront = samtidigt (i Zoom live).

Så förbereder du dig för kongress

Tips:
Läs igenom
handlingarna
noggrant.

Motioner

Fundera igenom hur du tycker att att-satserna och förbundsstyrelsens yttrande till motionerna är formulerade. Tänk på att det enbart är att-satserna som kongressen tar beslut om. Brödtexterna är en bakgrundsbeskrivning till att-satserna. Förbered gärna egna förslag (yrkanden) inför kongressen, som du kan använda under påverkanstorgen.

Propositioner

Precis som med motionerna funderar du igenom hur du tycker propositionerna är formulerade. För Samhällspolitiska programmet kan du yrka på alla delar i dokumentet då beslut tas om hela dokumentet. För propositionen Arbetstidsförkortning och proposition om ekonomiska ramar och medlemsavgifter är det enbart att-satserna det tas beslut om.

Under första delen av påverkanstorgen ansvarar du som ombud för att dela med dig av dina tankar och idéer. Samtalsledaren finns på plats för att hjälpa dig med formuleringar och för att du ska få fram din röst.

Läs igenom valberedningens förslag och fundera över om du har några frågor till de som är nominerade. Valberedningen kommer att ha ett eget påverkanstorg, då det finns möjlighet att ställa frågor till dem och de kandidater som är närvarande.

Fundera också om du vill engagera dig på något annat sätt antingen under kongressen eller under kommande mandatperiod.

Under kongressen behövs det **tvåjusterare**. I uppdraget ingår att justera protokollet efter kongressen.

För att utse en ny valberedning till kommande mandatperiod utses en **valkommitté** för valberedningen. Uppdraget innebär att under kongressdagarna 8-19 november hitta kandidater som vill ingå i kommande mandatperiods valberedning. Att ingå i en **valberedning** är ett viktigt uppdrag. Uppdraget innebär att vid kongressen 2024 lägga förslag på ordförande och förbundsstyrelse. Valberedningen skapar kompetensprofiler för förbundsstyrelsen och håller uppsikt efter lämpliga kandidater under hela mandatperioden.

Ordlista

Acklamation: Att använda sin fysiska röst för bifallsrop - ”Ja” - under omröstning.

Asynkront: Delar av kongressen genomförs vid olika tidpunkter.

Föredragningslista: Lista på alla ärenden som kongressen ska besluta om.

Handlingar: Alla de dokument som är kopplade till kongressen.

Justerare: Två justerare läser igenom protokollet och godkänner det efter kongressen.

Motion: Förslag från medlemmar.

Mötespresidium: De som leder kongressen. Består av mötesordförande och mötessekreterare.

Ombud: Av medlemmarna framröstade representanter som ska ta alla beslut under kongressen. På DIK:s kongress finns det 81 ombud.

Plenum: När samtliga röstberättigade är samlade och tar beslut. Röstberättigade är de medlemmar som står med i röstlängden.

Proposition: Förslag från förbundsstyrelsen.

Protokoll: Ett sammanställt dokument med alla beslut. Mötessekreteraren skriver protokollet och när protokollet är färdigjusterat skickas det ut.

Reservation: En markering i protokollet emot ett beslut.

Röstlängd: Lista på alla ombud som får rösta i plenum under kongressen, den justeras löpande om suppleanter måste ersätta ombud.

Suppleanter: Inhoppare för ombud som får förhinder att delta, suppleanten blir ombud under kongressen

Synkront: Kongresspunkter genomförs i plenum i realtid i Zoom.
(tillsammans)

Valberedning: Läger förslag om förbundsordförande, förbundsstyrelse och förtroendevalda revisorer för kommande kongressperiod.

Votering: Att ombuden lägger sin röst på ett av två förslag. Rösterna räknas och antalet förs in i protokollet. Du kan begära votering (genom att ropa det rakt ut i mötet) om du anser att resultatet av en acklamation är otydligt eller svårbedömt. Vid slutet votering går det inte att se vem som röstar på vad.

Yrkande: Förslag till beslut.

Röstlängd

Norra

- Amanda Greek
- Anna-Karin Aira
- Anna Palm Kåberg
- Annika Winning
- Cecilia Bygdell
- Elsie Britt-Inger Rönnqvist
- Gunilla Tegen
- Helén Palm
- Ingela Larsson
- John Sandström
- Marianne Skoglund
- Markus Hultcrantz
- Mats Brenner
- Mikael Jakobsson
- Oskar Nilsson
- Åsa Eliasson

Stockholm

- Amanda Sjöquist
- Andreas Nilsson
- Anna Härenvik
- Anne Lindgren
- Alfred Essemyr
- Björn Olsson
- Cia Hipfl
- Claudia Kours
- Denise Marica
- Elsmari Rutersten
- Emelie Fågelstedt
- Helen Evans
- Hilda Androls
- Jessica Öhnell
- Joel Albinsson
- Karolina Karjalainen
- Kjell Silver
- Magdalena Marklund
- Magnus Reuterdaahl
- Maria Sundström
- Marie-Louise Joyce

Stockholm forts.

- Martina Tillbom
- Mats Brenner
- Mats Larsson
- Niva Ekgren
- Norah AlMaully
- Petter Zerpe
- Sofia Östlund

Södra

- Björn Johansson
- Darja Frödeberg
- Emma Hed
- Eva-Lisa Holm Granath
- Irmeli Olsen
- Johanna Jungeklint
- Lena Eklund
- Malin Jakobsson
- Malin Larsson
- Margareta Olsson
- Ola Lundin
- Patrik Nilsson
- Pontus Gunnarsson
- Therese Winder
- Thomas Persson
- Viktor Andersson
- Åsa Bill

Västra

- Carolina Dennisdotter
- Christina Viklund
- Ellen Åberg
- Eva-Lisa Svensson
- Gunnel Hammar
- Jesper Wasling
- Johan Westergren
- Jonas Dahl
- Lillemor Åkerman
- Maria Palm
- Mikael Weiss
- Per Beijer
- Pernilla Henriksson
- Peter Rydén
- Sara Sivre
- Ylva Lyshag

Föredragningslista

- 1. Mötet öppnas**
- 2. Upprop och justering av röstlängd**
- 3. Val av kongressens ordförande och vice ordförande**
- 4. Val av kongressens sekreterare**
- 5. Val av två protokolljusterare**
- 6. Fråga om kongressens behöriga utlysande**
- 7. Fastställande av föredragningslista**
- 8. Val av valkommitté**
- 9. Fastställande av arbetsordning**
- 10. Förbundsstyrelsens årsredovisningar för förbundet inklusive konfliktfonden**
 - 10.1.** Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonden 2018
 - 10.2.** Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonden 2019
 - 10.3.** Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonden 2020
- 11. Revisorernas berättelser för verksamhetsåren**
 - 11.1.** Revisorernas berättelse 2018
 - 11.2.** Revisorernas berättelse 2019
 - 11.3.** Revisorernas berättelse 2020
- 12. Fråga om ansvarsfrihet för DIK:s förbundsstyrelse**
- 13. Verksamhetsrapport för innevarande verksamhetsår, 1 januari 2021 - 30 september 2021**
- 14. Redovisning av beslut tagna vid kongressen 2018**
- 15. Politiktorg 1**
 - 15.1.** Proposition 1: Samhällspolitiskt program: kapitel 1, Facklig organisering för framtida utmaningar
 - 15.2.** Proposition 1: Samhällspolitiskt program: kapitel 2, Livslångt lärande

15.3. Motion nummer 3: Ny forskningspolitisk utredning

16. Politiktorg 2

16.1. Proposition 2: Arbetstidsförkortning

16.2. Proposition 1: Samhällspolitiskt program: kapitel 3, Arbetsmarknadspolitik för ett hållbart arbetsliv.

16.3. Motion nummer 2: En extra semestervecka

16.4. Motion nummer 5: Fler semesterdagar för 60

16.5. Motion nummer 4: Klimatsmarta pensioner som valfråga!

17. Politiktorg 3

17.1. Proposition 1: Samhällspolitiskt program: Kapitel 4, Kulturens roll för ett samhälle i förändring

17.2. Proposition 1: Samhällspolitiskt program: Kapitel 5, Snabb förändring skapar stress inom kommunikation

17.3. Proposition 1: Samhällspolitiskt program: Kapitel 6, Kreativ sektor - kulturen hittar in på nya arenor.

17.4. Motion 1: Motion för att ta facklig strid gentemot vakanshållning och indragning av skolbibliotekarietjänster.

18. Proposition 3, Medlemsavgifter 2022–2024

19. Val av förbundsordförande

20. Val av förbundsstyrelse

21. Val av två revisorer och två personliga suppleanter

22. Val av ersättningskommitté

23. Val av valberedning och fastställande av valberedningsinstruktion

24. Övriga frågor

25. Mötet stängs

Arbetsordning för DIK:s kongress

Plenum - asynkront och synkront

Kongressens förhandlingar och protokoll är offentliga, om kongressen inte för visst eller vissa ärenden har beslutat om slutna förhandlingar.

Mötesverktyg

Zoom: Videoverktyget vi kommer använda för att se och höra varandra.

VoteIT: Mötesverktyget vi kommer använda för att lägga förslag/yrka, genomföra omröstningar, skriva upp sig på talarlistan.

Formerna för förhandling

Kongressen inleds asynkront, icke samtidigt utan var och en för sig, i VoteIT. Ombuden får tillgång till att yrka på punkterna 1-13 och beslutsprocessen inleds innan vi ses synkront den 18-19 november.

Detta innebär att de första tretton punkterna på dagordningen hanteras endast i skrift i VoteIT. VoteIT är öppet för förslag/yrkanden och diskussionsfält finns för varje fråga. I diskussionsfältet kan ombuden ställa frågor till presidiet, styrelsen och revisorerna. Man kan också argumentera för sitt förslag om man lägger andra förslag än huvudförslaget på punkten.

- **Punkt 1 – 13**

Yrkanden: 1 nov kl. 8.00 – 2 november kl. 18.00

Votering: 2 november kl. 18.30 – 8 november kl. 18.00

- **Punkt 14 – 17**

Yrkandestopp är 14 november kl. 18.00

Nomineringsstopp till förtroendeposter (utom för valberedning)

9 november kl. 18.00

Valkommitté

Valkommitténs uppdrag är att lägga förslag till valberedning för kommande kongressperiod. Uppdraget startar när de är valda 8 november kl. 18.00.

Närvarorätt, yttranderätt, yrkanderätt, rösträtt

Närvarorätt har samtliga medlemmar, valberedning, förbundsstyrelsen, revisorer och medarbetare på kansliet.

Yttranderätt har förbundsstyrelsen, kongressombud, DIK:s expertgrupper, revisorer, valberedningens ledamöter i valfrågor, samt anställda vid DIK:s kansli.

Yrkanderätt har kongressombud, förbundsstyrelsens ledamöter och förbundets revisorer. Valberedningens ledamöter har yrkande och yttranderätt i valfrågor.

Ett yrkande ska formuleras skriftligt och läggas upp i mötesverktyget VoteIT. För att ett yrkande ska behandlas måste det skrivas in på aktuell dagordningspunkt i VoteIT.

Rösträtt har endast kongressombud och ska utövas personligen. Som medlem kan man delta som observatör på mötet. Observatörer ges tillgång till Zoom och VoteIT men med färre rättigheter.

Justering av röstlängd

Röstlängden justeras vid behov. Ombud som lämnar kongressen under den synkrona delen meddelar detta muntligt och justeras då ut ur röstlängden. Ombud som lämnar kongressen redan under den asynkrona delen gör det genom att lämna återbud till kongress@dik.se

Reservation

Under den synkrona delen av mötet anmäls reservation i samband med att beslut fattas och skickas in skriftligt till kongress@dik.se inom 5 dagar. Reservation som lämnas under den asynkrona delen lämnas skriftligt i VoteIT under "Diskussion".

Ordningsfrågor

Alla ordningsfrågor under den synkrona delen av mötet begärs till mötesordförande genom att ropa ordningsfrågans namn, exempelvis ”replik”. Ordningsfrågor under asynkrona delen lämnas skriftligt i VoteIT under ”Diskussion”.

Ordningsfråga bryter pågående sakdebatt och avgörs direkt innan annan fråga tas upp till behandling. En ordningsfråga berör mötesformalia eller andra förutsättningar för mötets genomförande. Tider för talartidsbegränsning kan tillfälligt justeras under pågående sammanträde genom att väcka ordningsfråga.

Behöver någon mer tid mellan att diskussionen avslutas och votering sker begärs mer tid genom att ropa ”betänketid”. Då tas en dialog om rimlig tid för betänketid med mötespresidiet och mötespresidiet ajournerar mötet och meddelar tid för återsamling. Maximal betänketid är tio minuter.

Replik

Mötesordföranden får ge den som blivit direkt tilltalad i debatten en replik. Replik är till för att låta den som känner sig tilltalad att svara eller förklara sig. Replik ska begäras i omedelbar anslutning till att någon har blivit direkt tilltalad. Kontrareplik kan inte beviljas.

Sakupplysning

Sakupplysning är en begäran om att tillföra konkreta fakta till debatten. Mötespresidiet avgör hur sakupplysningen ska behandlas. En sakupplysning är faktamässiga svar på kortare frågor och ska inte innehålla argument eller diskussion.

Streck i debatten

Streck i debatten innebär att en mötesdeltagare vill avsluta debatten och gå till beslut. Om mötet beslutar att dra streck i debatten ska mötesordföranden låta alla som vill skriva upp sig på talarlistan innan strecket dras.

Beslut

Ett beslut fattas med enkel majoritet, det vill säga att förslaget får mer än hälften av rösterna. Ett beslut som fattas, träder i kraft omedelbart om ingenting annat anges i beslutet. Vid mötet används olika beslutsformer beroende på ärendets karaktär. I VoteIT sker detta automatiskt och benämns:

1. **Omvänd acklamation:** Vid endast ett förslag används omvänd acklamation.
2. **Kombinerad enkel:** Vid flera yrkanden som inte är motstående används kombinerad enkel med alternativen bifall/avslag/avstår.
3. **Majoritetsomröstning:** Vid två yrkanden som är motstående används majoritetsomröstning. Denna metod kan också användas i flera steg för att hantera en kontrapositionsvotering med fler än två förslag.
4. **Single transferable vote, STV:** När flera vinnare ska utses. I metoden beräknas först antalet mandat som behövs för att bli vald. Detta sker genom att dela antalet mandat i röstlängden med antalet ordinarie platser som ska tillsättas.
 - **Steg 1:** Kontrollera ifall alla platser blir tillsatta genom att addera ihop antalet förstahandsröster.
 - **Steg 2:** Ifall alla platser inte blir tillsatta och en kandidat får fler förstahandsröster än vad som krävs för att bli vald så fördelas de överskjutande mandaten proportionerligt efter andrahandsvalen på alla röstsedlar till de andrakandidaterna. Detta steg upprepas så länge någon kandidat har fler röster än vad som krävs för att bli vald.
 - **Steg 3:** Ifall alla platser inte blir fyllda efter steg 1 och 2 stryks den kandidat med minst antal förstahandsval, mandaten fördelas proportionerligt efter andrahandsvalen på alla röstsedlar till de andra kandidaterna och processen går tillbaka till steg 2. Undantaget ifall antalet återstående kandidater uppgår till antalet platser, i så fall avslutas rösträkningen och de återstående kandidaterna blir valda.

- 5. Schulze:** När en vinnare ska utses med fler än två tillgängliga alternativ. Schulze-metoden (även Beatpath-metoden, eller Path Voting) är en jämförande röstningsmetod, ett valsysteem. Metoden väljer ut en segrare från preferens- eller rangordningsröster. Om en av kandidaterna parvis vinner över alla andra kandidater, garanterar Schulze-metoden att denna kandidat vinner omröstningen. Varje röstsedel innehåller en komplett lista av kandidaterna och den som röstar rangordnar kandidaterna som den föredrar. Det vanligaste sättet att rangordna är att man sätter en 1:a för den man föredrar mest, 2:a för näst mest, och så vidare. Den som röstar kan ge två kandidater samma rang. Detta betyder att den som röstar föredrar båda kandidaterna lika mycket. Den som röstar kan låta bli att rangordna vissa kandidater. Detta tolkas som att den som röstar föredrar alla som rangordnats framför de som inte har rangordnats, och att den föredrar alla som inte rangordnats lika lite.

Personval

När flera kandidater ska utses sker personval med STV-omröstning. En giltig röstsedel innehåller fullt förslag. När en ska väljas och det finns fler än två kandidater används Schulze och med endast två kandidater majoritetsomröstning.

Om det vid ordförandeval finns fler än två kandidater, krävs för att väljas i första omgången att kandidaten fått minst hälften av ombudens förstahandsröster. Saknas det en kandidat med mer än hälften av förstahandsrösterna sker en andra omröstning mellan de två kandidaterna med flest röster. Vid den andra omröstningen blir den vald som får högst röstetal. Max tre pläderingar per kandidat à 2 min per inlägg.

Ärenden

Ärenden som upptagits i föredragningslistan behandlas av kongressen. Om kongressombud önskar att ett annat ärende ska behandlas krävs att frågan väcks i samband med fastställande av föredragningslista och då vinner bifall av minst tre fjärdedelar av hela antalet ombud (61 ombud krävs).

Anvisningar till påverkanstorg

Inför kongressen genomförs påverkanstorg med syfte att diskutera, jämkä, hitta nya förslag och förklara lagda förslag. Om du vill lägga ett förslag/yrka, gör du det i VotelT. Påverkanstorgen tar inga beslut och från varje torg kommer det finnas en sammanfattning av diskussionen. Inga observatörer bjuds in till torgen.

Handlingarna kommer fördelas över följande påverkanstorg:

Valberedningens torg

Valberednings förslag till styrelse, ordförande, revisorer samt ersättningskommitté.

Politiktorg 1

Proposition 1: *Samhällspolitiskt program*, kapitel 1, *Facklig organisering för framtida utmaningar* och kapitel 2, *Livslångt lärande*.

Motion 3: *Ny forskningspolitisk utredning*

Politiktorg 2

Proposition 2: *Arbetstidsförkortning* och Proposition 1: *Samhällspolitiskt program*, kapitel 3, *Arbetsmarknadspolitik för ett hållbart arbetsliv*.

Motion 2: *En extra semestervecka* och Motion 5: *Fler semesterdagar för 60* samt Motion 4: *Klimatsmarta pensioner som valfråga!*

Politiktorg 3

Proposition 1: *Samhällspolitiskt program*, kapitel 4, *Kulturens roll för ett samhälle i förändring*, kapitel 5, *Snabb förändring skapar stress inom kommunikation* samt kapitel 6, *Kreativ sektor - kulturen hittar in på nya arenor*.

Motion 1: *Motion för att ta facklig strid gentemot vakanshållning och indragning av skolbibliotekarietjänster*.

Ekonomitorg

Proposition 3: *Medlemsavgifter 2022-2024*

Lathund till påverkanstorg

Nedan följer en lathund för DIK:s kongress 1-19 november 2021. Den innehåller en beskrivning av arbetsformen för kongressen och lite tips på hur du bäst förbereder dig inför kongressdagarna.

Påverkanstorg

Varje tematiskt påverkanstorg följer upplägget:

- Påverkanstorgets ordförande går igenom arbetsordning och hur tekniken fungerar.
- Samtal, diskussion och frågor om respektive proposition och motion

Detta är påverkanstorgets arbetsordning:

Begära ordet

Vid politiktorgen har styrelsen, ombud, suppleanter och författare av motioner på respektive påverkanstorg rätt att delta och att begära ordet. Den som vill tala begär ordet genom handuppräkningsfunktionen i Zoom.

Ordföranden fördelar sedan ordet i den ordningen som händerna räcktes upp och ser till att ”ta ner handen” i systemet varefter varje person har talat.

Talartid

Detta är det tillfälle då det är meningen att vi ska föra ett samtal om inkomna förslag samt ge alla möjlighet att få en förståelse men också att bilda sig en egen uppfattning om ämnet. Inför kongressens beslutstillfälle är det viktigt att så många som möjligt får chansen att komma till tals och vi väljer därför att använda oss av talartid.

Vid inledningen av varje proposition eller motion har styrelsen alternativt motionären möjlighet att inleda med några korta ord om det förslag som lagts fram, i max två minuter.

Varje person som sedan ”räcker upp handen” har två minuter till

förfogande vid varje tillfälle då ordförande ger personen ordet.

Tänk på att detta tillfälle handlar om att utbyta och utveckla tankegångar varför det inte finns ett syfte att upprepa samma argument fler gånger.

Tidsbudget

För att hinna gå genom samtliga propositioner och motioner inom temat är det viktigt att varje punkt inte drar ut på tiden. Påverkanstorgets ordförande kommer därför på förhand berätta hur lång tid varje proposition eller motion får behandlas i politikertorget. Om det på slutet finns tid kvar är det möjligt att återgå till en diskussion som inte kändes färdig.

Sakupplysning

Kansliets särskilt sakkunniga finns närvarande om sakupplysning efterfrågas. Det kan handla om fakta/information i en fråga där de som talar saknar relevant information. Sakupplysning ska vara exakt och precis – samt inte tillföra åsikter i debatten. Sakupplysning ska inte argumentera för den ena eller andra ståndpunkten.

Ordningsfrågor

Ordningsfrågor är en fråga som inte berör själva sakfrågorna. En ordningsfråga ställs i chatten i Zoom, och kan handla om hur politikertorget hanteras. Ordningsfrågor bryter omedelbart pågående talarlista.

Förslag

Påverkanstorget får gärna leda till att ombuden börjar formulera nya förslag. Dessa förslag får varje ombud sedan själv ansvara för att lägga in i VoteIT. I VoteIT lägger man in sitt skarpa förslag, det vill säga sitt yrkande. Diskussion sker när vi ses i Zoom under plenumförhandlingarna.

Chatten

Chatten i Zoom är endast till för ordningsfrågor. Ingen debatt eller inlägg görs i textform i zoom-chatten.

Årsredovisningar





Årsredovisning

för

DIK-förbundet

802002-8893

Räkenskapsåret

2018

Innehållsförteckning

Förvaltningsberättelse	2
Resultat och ställning	8
Resultaträkning	12
Balansräkning	13
Noter	15
Underskrifter	21



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

2 (21)

Styrelsen och verkställande direktören för DIK-förbundet får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2018.

Förvaltningsberättelse

Årsredovisningen är upprättad i svenska kronor, SEK.

Föreningen har sitt säte i Stockholm.

Inledning

DIK är fackförbundet för yrkesverksamma och studenter inom den kulturella och kreativa sektorn. Medlemmarna är spridda över hela landet och finns inom alla arbetsmarknadssektorer på många olika arbetsplatser. Medlemmarna arbetar bland annat på kommunikationsavdelningar, byråer inom PR, reklam, kommunikation, bibliotek, arkiv, museer, inom media eller inom kulturadministration och besöksnäringar.

DIK är ett opinionsbildande fackförbund som arbetar för god kompetens- och professionsutveckling samt förhandlar för goda villkor för våra medlemmar.

Under 2018 har arbetet inriktats på att följa upp och sammanfatta den innevarande kongressperiodens direktiv. Parallellt med att stärka och utveckla varumärket, utveckla och utöka medlemsnyttan samt insatser för att rekrytera nya och behålla befintliga medlemmar har legat i fokus.

Förhandlingsarbetet har fortsatt att fokusera på utveckling av stödet till nyckelgruppen lokala fackliga förtroendevalda. DIK har under året fortsatt att utveckla utbildningsinsatserna till de lokala fackliga företrädarna. DIK har också ingått i flera partsgemensamma utvecklingsprojekt och centrala förhandlingar.

Opinionsbildnings- och påverkansarbetet bedrivs i frågor som rör medlemmarnas relevans och synlighet på arbetsmarknaden. Kollektivavtal i kommunikationsbranschen, arbetsmiljön på biblioteken samt fokus och stöd i en förändrad arbetsmiljö i det nya digitala landskapet är några av de områden som DIK arbetat med under 2018.

Under hösten har också viktigt arbete med att ta fram en ny varumärkesplattform samt förbereda strategidokument för perioden 2019-2021 inför kongressen i november 2021.

DIK har funnits på plats vid viktiga arenor som till exempel politikerveckan i Almedalen, Biblioteksdagarna, riksantikvarieämbetets höstmöte, Bok- och biblioteksmässan, Folk & kultur, Webbdagarna, Museernas Vårmöte samt Arkivforum.

Väsentliga händelser under räkenskapsåret

Påverkansarbete och opinionsbildning

Under året har DIK fortsatt öka sin synlighet och närvaro i den offentliga debatten, mycket tack vare ordförande som både tagit plats på egen hand och som kommit väl ut i frågor som DIK arbetat med. Under året var DIK aktiva i debatter om kommunikatörers bidrag till offentliga verksamheter, betydelse av



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

3 (21)

skolbibliotek, teckenspråkstolkars arbetsvillkor, satsningar på kulturpolitik i budgetar på nationell och lokal nivå, bristen på bibliotekarier och kompetensbehov inom museisektorn genom att presentera rapporten 5D en kompetenspolicy för framtidens museer som en workshop på Museernas vårmöte. Dessutom genomfördes under våren ett större utåtriktat arbete med syfte att stärka egenföretagares villkor. I samband med det lanserades begreppet "Den svenska egenföretagarmodellen". Under hösten lanserades en rapport om arbetsmiljö och arbetsvillkor i byråbranschen som uppmärksammandes i branschpress.

Tre expertgrupper har arbetat under året; expertgruppen för skolbibliotek, expertgruppen för kultur, medier och nationell strategi som fått en nystart och expertgruppen för studenter, DIK student, som har påbörjat sitt arbete.

Den kompetensturné till landets utbildningar inom Biblioteks- och informationsvetenskap som DIK påbörjade under 2017 tillsammans med Svensk biblioteksförning avslutades och slutrapporterades. Både utbildningsansvariga och studenter har träffats för att diskutera utmaningar med kompetensförsörjning och kompetensutveckling för bibliotekssektorn. Rapporten lanserades under hösten och plockades upp av flera medier där bristen på bibliotekarier belystes.

DIK har varit en aktiv remissinstans under året och kommenterat förslag om jämställt föräldraskap, sjukpenninggrundande inkomst för företagare, ökad trygghet för studerande som blir sjuka, validering i högskolan, hållbart arbetsliv och utvecklingsledighet, ett oberoende public service, Läsdelegationens förslag för barns och ungas läsning och Kungliga bibliotekets utkast till nationell biblioteksstrategi. DIK har också träffat flera statliga utredningar och kommit med synpunkter under arbetets gång, samt deltagit i referensgrupper via Saco.

DIK har under året även deltagit i olika nätverk och referensgrupper via Saco, som exempel kan nämnas Arbetsmarknadsutredningen. Ett flertal statliga utredningar har även uppvaktats för att föra fram synpunkter viktiga för DIK.

DIK deltog även under Folk och Kultur genom närvaro på utställartorget.

Almedalen

DIK deltog i politikerveckan i Almedalen och arrangerade ett gemensamt seminarium med Svensk biblioteksförning. Seminariet lyfte den gemensamma rapporten som släpptes tidigare under sommaren där en beräkning för vad det skulle kosta att bemanna Sveriges skolbibliotek.

Bok- och biblioteksmässan

Inför Bokmässan lanserade DIK en folder som skickades ut till merparten av alla skolledare med konkreta tips och steg för hur de kan skapa ett skolbibliotek i världsklass på sin skola. Foldern följdes upp med välbesökt seminarium på Bokmässan om hur vi ska se till att alla elever har tillgång till ett bemannat skolbibliotek.

Arbetsmarknad

DIK följer genom samarbete med AEA (Akademikernas a-kassa) arbetslöshetens utveckling i förbundet. Två



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

4 (21)

rapporter har tagits fram som beskriver utvecklingen under året.

Under de senaste åren har arbetslösheten sjunkit bland DIK:s medlemmar som är anslutna till Akademikernas a-kassa, AEA. Trenden har fortsatt under 2018 då medeltalet för andelen arbetslösa var 2,55 procent. Det är det lägsta genomsnittet som uppmäts sedan 2011, då DIK:s arbetslöshetsrapport togs fram för första gången.

I december var arbetslösheten 2,44 procent. Av dessa hade 1,57 procent ersättning från a-kassa och 0,87 procent deltog i program hos Arbetsförmedlingen.

Andelen AEA-anslutna DIK-medlemmar har ökat under året, från 92 till 94 procent.

DIK representerar Saco i Strukturfondspartnerskapen i Stockholms län, i Norra Sverige och i Mellansverige. Partnerskapen prioriterar vilka projekt som ska få finansiering från europeiska socialfonden och regionalfonden. Fonderna hanterar en summa motsvarande cirka en femtedel av Sveriges arbetsmarknadsmedel.

DIK gör även årligen prognoser över arbetsmarknadsutsikterna för DIK:s yrken inom ramen för Sacos rapport Framtidsutsikter.

Internationellt

DIK följer den europeiska utvecklingen och debatten dels i professionsrelaterade organisationer, dels i fackliga organisationer. DIK är medlem i de globala organisationerna International Council of Museums (ICOM) och International Federation of Library Associations (IFLA). På europeisk nivå är DIK medlem i European network on cultural management and policy (ENCATC).

DIK sitter också i styrelsen för nyhetssajten Europaportalen.

DIK deltar i årliga skandinaviska biblioteksfackliga träffar tillsammans med bibliotekariefacken i Danmark och Norge. I år var Danmark värd för mötet och DIK redogjorde för sitt påverkansarbete för skolbibliotek.

Lön och villkor

Lokal och regional medlemservice

DIK:s förhandlingsavdelning ansvarar för stödet till lokalfackliga företrädare, hanterar enskilda och kollektiva medlemsärenden, genomför utbildningar, håller medlemsmöten och mycket annat. Till avdelningen är även DIK:s juristfunktion knuten.

DIK:s ombudsmän har under året genomfört ett stort antal MBL-förhandlingar och lönerevisioner, hanterat arbetsmiljöfrågor och individärenden, gett stöd till de lokalfackliga företrädarna, hållit medlemsmöten och föreläsningar runtom i landet och många andra insatser, såväl proaktiva som reaktiva. DIK:s jurister stöttar ombudsmännen med juridiska utredningar, tvisteförhandlingar, med mera.



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

5 (21)

Avdelningen bemannar också den arbetsrättsliga delen av Medlemsservice, dit alla medlemmar kan vända sig med frågor om lön och anställningsvillkor via e-post och telefon. Ombudsmännen tog under 2018 emot 3 723 telefonsamtal, den näst högsta siffran någonsin, men en minskning mot 2017 med 200 samtal. Se dock nedan angående löneexpertsamtal. Antalet frågor som inkom via e-post var 2 725, den högsta siffran någonsin. Trots det är det egentliga antalet troligen högre, då vi från november bytte system att räkna besvarade frågor från faktiska e-post till registrerade snabbärenden enligt nya rutiner.

Som komplement till rådgivningen i Medlemsservice infördes under 2018 på prov bokningsbara samtal med löneexpert. Samtalen är 20 minuter långa och bokas i samma system som DIK:s karriärrådgivning. Det visade sig mycket uppskattat och har till stora delar varit fullbokat. En ombudsman har bemannat löneexpertsamtalen, men inför 2019 utökar vi med ytterligare två. Antalet löneexpertsamtal 2018 var 133 stycken, vilket gör att den totala minskningen av rådgivningssamtal var 67 stycken.

I mars månad öppnade DIK en särskild telefonlinje för samtal om sexuella trakasserier, ett resultat av samarbetet #sistabriefen mellan ett antal branschorganisationer inom kommunikation, reklam och pr samt DIK som enda fackförbund och arbetsgivarorganisationen Almega Medieföretagen. Telefonlinjen var öppen för alla inom kommunikationsbranschen, inte bara DIK:s medlemmar och höll öppet i två veckor mellan kl 15 och 18, bemannad av DIK:s ombudsmän. Efter den perioden fortsatte linjen att vara öppen, men med samma tider som ordinarie Medlemsservice. Antalet inkomna samtal på linjen var mycket lågt.

En ytterligare nyhet i rådgivningen till medlemmarna var införandet av DIK:s Frågeforum i november. Det är en tjänst där medlemmarna via hemsidan kan skriva in frågor och antingen läsa tidigare svar eller skicka in sin egen fråga. Ju fler frågor som skickas in desto större blir frågebanken.

Utbildningar för fackligt förtroendevalda har som vanligt hållits på DIK:s kansli på Södermalm i Stockholm. Tvådagars-utbildningarna Vad gäller, Fackligt ledarskap samt Arbetsmiljö och likabehandling var de kurser som gavs under 2018. Intresset för kursen om lagar och avtal, Vad gäller, i april, var så stort att det kom in dubbelt så många ansökningar som det fanns platser. Det beslutades därför att dubbla kursen och erbjuda en till några veckor efter den första.

Föreningsutveckling

Föreningsutveckling är funktionen inom DIK som syftar till att kvantitativt och kvalitativt stärka den lokalfackliga nivån i DIK. Detta görs bland annat genom att bilda nya lokala föreningar, ge nya styrelser utbildning samt starta och underhålla nätverk mellan lokalfackliga företrädare. DIK:s föreningsutvecklare har under 2018 utsett 61 förtroendevalda på sammanlagt 18 olika arbetsplatser, särskilt glädjande var att få till föreningar på Södertälje kommun, Stockholms länsmuseum, Dansens hus och regionerna i Jönköping och Västernorrland.

Sammanlagt har 32 regionala nätverksträffar avhållits under året med ett antal olika teman. Årets temanyhet Det gäller alla (Härskarteknik och likabehandling) var den mest önskade och innebar en extra utmaning då den till skillnad från övriga regionala utbildningar inte huvudsakligen baserar sig på innehåll från kansliets fyra basutbildningar. Nytt för i år är att fler regionala utbildningar förlagts till mindre orter och att deltagare även från angränsande län bjudits in.



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

6 (21)

Två träffar med Riksnätverket har avhållits - ett internat under våren samt en sittning på höstens kongress med de sammanlagt 14 representanterna som även var kongressledamöter. Fokus i år var just att författa motioner till kongressen, vilket också kom att märkas på det ovanligt stora antalet motioner denna gång - drygt hälften hade en koppling till Riksnätverket.

Flera lokalfackliga företrädare har beretts möjligheter till karriärutveckling, dels genom att agera utbildningsassistenter på regionala utbildningar, dels genom att få praktisera tillsammans med ombudsman i tjänst.

DIK:s föreningsutvecklare har börjat samarbeta bredare med Föreningsutvecklare på annat håll inom Saco och har även under året deltagit på annat sätt med Saco-samarbete med fokus på LFF-frågor.

Centralnivå

2018 var ett år fritt från avtalsrörelse i privat sektor, en välbehövlig paus efter två år i rad med stora kollektivavtalsförhandlingar. Mellanår ägnas i första hand åt avtalsvårdande arbete, överenskomna arbetsgrupper, med mera. Ett större arbete som pågick under året var det partsgemensamma arbetet mellan Almega, Unionen och Akademikerförbunden som kallades "Framtidens kollektivavtal" och som var ett resultat av flexpensionsöverenskommelsen 2017. Fyra arbetsgrupper utredde under året frågor som jämställdhet, lokalfackligt arbete och lön. DIK deltog i den mest framåtsyftande gruppen, "Framtidens arbetsliv". Samarbetet mellan parterna fungerade bra och slutrapport lämnades in i november.

Av DIK:s viktigaste avtalsområden präglades Svensk Scenkonsts område av ett partsgemensamt arbete med effekterna av mee-too-rörelsen, som givits högsta prioritet av arbetsgivarorganisationen i samarbete med Teaterförbundet. På Public Service-området har frågor kring löneprocess stått i fokus och på de kommunala företagens område har sammanslagningen av arbetsgivarorganisationerna KFS och Pacta dominerat. De två konkurrerande organisationerna bildade det nya förbundet Sobona, vilket resulterat i diverse förhandlingar och överläggningar. DIK:s största grupp på området är läns museerna.

I kommunal sektor har AkademikerAlliansen, där DIK ingår, bland annat hanterat flera större pensionsfrågor. DIK har i fyra år genom Magnus Berg haft rollen som löneförhandlare mot Sveriges Kommuner och Landsting, men valde i slutet av året att inte ställa upp för en ny period. En fråga av stor vikt som utreddes under året var hur man ska jobba med lokala AkademikerAlliansföreningar, en verksamhet som inte riktigt hittat rätt form och innehåll. Utredningen är ännu inte klar men står högt på agendan för DIK under 2019.

På statlig sektor deltog DIK, förutom i det löpande arbetet i Saco-S styrelse, i Partsrådet styrgrupp för arbetsområdet Stöd till lokal samverkan, som anordnade flera seminarier och annat stöd till lokala parter.

I alla sektorer var frågor kopplade till införandet av dataskyddslagen GDPR i maj högt på agendan. DIK förberedde sig genom att utse en GDPR-ansvarig som höll samman processen och bidrog till att förbundet var bland de bäst rustade inom Saco. I de olika förhandlingskartellerna gjordes ett stort arbete med att reda ut personuppgiftsansvar mellan lokala föreningar och förbunden. Detta pågår fortfarande, liksom många andra frågor kring GDPR.



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

7 (21)

En annan större fråga som förhandlades i alla sektorer var lagändringen från karensdag till karensavdrag från 1/1 2019, vilket krävde justeringar i alla kollektivavtal. DIK förhandlade denna förändring på Sobonas område.

Kollektivavtal i kommunikationsbranschen

Efter direktavtalet med kommunikationsbyrån Gullers Grupp under 2017 blev DIK under 2018 kontaktat av flera byråer som var intresserade av ett skräddarsytt kollektivavtal. Resultatet blev ett andra direktavtal, med byrån Futurniture, som slöts i maj. Till följd av det fick drygt 30 anställda tjänstepension och flera andra förmåner som de tidigare saknat.

I början av 2018 kontaktades DIK av arbetsgivarorganisationen KFO (ursprungligen de kooperativa företagens organisation, numera bredare) med förfrågan om det fanns intresse att ta fram ett branschavtal för kommunikationsbyråer. Efter ett antal möten och mycket planering landade frågan hos Akademikerförbunden, som beslöt att DIK, Jusek och Sveriges Ingenjörer skulle företräda Akademikerförbunden i förhandlingen. Förhandlingen inleddes formellt i augusti och föregicks av en workshop med facken, arbetsgivarparten och ett flertal företrädare för byråbranschen. Ett unikt sätt att inleda en avtalsförhandling om ett nytt branschavtal. Diskussionerna med motparten gick bra, medan arbetet med att få de fackliga parterna på samma nivå var svårare. I slutet av 2018 signalerade KFO att man tyckte att samtalen var konstruktiva, men såg inte att slutresultatet skulle bli det man hade förväntat sig. Av det skälet avslutade man också förhandlingarna precis i början av 2019.

DIK tog under året fram en tydlig agenda för branschen som fastslog att branschavtal är huvudlinjen, men att man om det inte är möjligt ska teckna direktavtal med byråer, helst som Akademikerförbunden, annars enbart för DIK. Denna plan kommer att fortsätta arbetas för under 2019, med det tydliga syftet att en av de minst kollektivavtalstäckta branscherna ska få bättre villkor för många fler.

Priser och utmärkelser

Under 2018 gjordes ett omtag med utmärkelsern **Årets bibliotek**. 2018 blev första året med ett tema, vilket detta år var demokrati, temat fick även påverkan på juryns sammansättning. En ytterligare förändring var att biblioteksbesökare fick möjlighet att rösta på "sitt bibliotek. Sammantaget ökades antalet nomineringar stort jämfört med 2016, från 8 till 33, och det mediala genomslaget ökade.

Skolbibliotek i världsklass delades ut under mars 2018 till 32 olika skolor i hela Sverige. Pris för sitt arbete med systematiskt kvalitetsarbete som syftar till skolutveckling och en högre måluppfyllelse hos eleverna.

Årets Arkiv 2018 delades ut den 14 mars 2018, priset gick till Vara kommunarkiv.

Medarbetarna, kansliet och styrelse

På kansliet har det arbetat i genomsnitt 35 personer under året 2018. Det har under året slutat 7 personer och rekryterats 4 nya medarbetare samtidigt som rekryteringsprocesser pågår med anställningsdatum i början på 2019.

Kansliets ledning har under året bestått av vd, förhandlingschef, ekonomichef, samhällspolitisk chef samt marknads- och kommunikationschef.

En omorganisation genomfördes under hösten och beslut togs att lägga ner avdelningen staben och renodla den avdelningen till en ekonomifunktion med hjälp av en extern redovisningsbyrå som ifrån 1 januari 2019



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

8 (21)

tagit över redovisning och löneadministration.

EU:s nya dataskyddsförordning General Data Protection Regulation, GDPR, som ersätter PuL trädde i kraft den 25 maj 2018. Förordningen reglerar all form av behandling av information som direkt eller indirekt kan knytas till en person. GDPR har varit en nödvändig och lagtvingande uppgift som ägnades mycket tid. Vi har under året genomfört det som DIK ska göra och städning sker kontinuerligt i våra system för att ständigt ha ordning och reda. Framöver hoppas vi kunna ta in en arkivarie som hjälper oss att få en god ordning och rutin för en fortsatt bra arkivhantering på DIK.

Medlemsförmånsteamet startade upp arbetet med att hitta förmånliga lösningar för medlemmarna. Teamet tittade på en ny juristförsäkring via Help som erbjuder våra medlemmar tillgång till jurist gällande all vardagsjuridik. Ett mycket bra erbjudande med stort värde för medlemmarna. Försäkringen börjar gälla ifrån 1 april 2019.

Vårt CRM-system har uppgraderats och en ny version togs i drift under första halvåret 2018. Denna uppgradering visade sig senare inte fungera helt optimalt tillsammans med medlemmarnas mina sidor. Så ett omtag och ett helt nytt CRM system planeras att införas under maj 2019 för att kunna få en bättre kompatibilitet mellan de båda systemen. (CRM, customer relationship management)

En arkitektfirma fick i uppdrag att se över våra lokaler och komma med förslag på hur vi bättre kan nyttja våra lokaler och tillgodose de olika behov som finns. Diskussion påbörjades tillsammans med fastighetsägaren kring vilka möjligheter som finns kring att förändra lokalen utifrån arkitekternas förslag.

Medarbetarna har under året genomfört en övergripande medarbetarundersökning samt har löpande internmätning för varje medarbetare, rörande hälsa och arbetsmiljö. Framförallt är den mätningen ett verktyg för den egna medarbetaren, men den används också som komplement till den övergripande medarbetarundersökningen.

Hösten 2018 var det kongress och där valdes en ny styrelse, en ledamot samt ordförande kvarstod sedan tidigare. Beslut togs bland annat att ta fram ett förslag på nytt namn för DIK, reviderade stadgar och en höjning av medlemsavgiften med 17 kronor.

Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut

Inga händelser av betydelse för förbundet har inträffat efter räkenskapsårets slut.

Resultat och ställning

Det ekonomiska resultatet visar en betydligt positivare bild än vad som budgeterats. Förbundet har ett underskott på -3,4 miljoner kronor i jämförelse mot den budget som planerades på minus 6 miljoner kronor. 2,5 miljoner av 2018 års budget kommer att flyttas över till 2019. Sammantaget blev resultatet -543 tusen kronor, detta inkluderat konfliktfonden som hade ett större överskott på 2,9 miljoner kronor.

Det egna kapitalet i förhållande till medlemsintäkterna har minskat ifrån 26% till 19%. Förbundsstyrelsen har fastslagit en lägsta nivå på 25% för att kunna stå bra rustad i sämre tider. Årets negativa resultat i förhållande till medlemsintäkterna har fått denna effekt och inför framtiden behöver styrelsen besluta om en budget med plus resultat för att kunna komma upp till nivån på 25% igen. En höjning av medlemsavgiften planeras med start ifrån 1 januari 2019 vilket kommer att få positiva effekter på resultatet förutsatt att kostnaderna kan hållas på en lägre nivå än vad intäkterna genererar.

Antalet medlemmar har minskat under året men verksamhetens intäkter har ändå ökat i jämförelse med



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

9 (21)

tidigare år.

En städning har genomförts i medlemsregistret vilket har genererat högre intäkter då fler har blivit fullvärdiga medlemmar och numera betalar full avgift. Det är framförallt de passiva medlemmarna som har minskat i antal och skillnaden mellan en fullvärdig och passiv medlem är ganska stor när det gäller medlemsavgiften. Detta innebär att de fullvärdiga medlemmar har blivit fler och därav innebär det också högre medlemsintäkter. Förutom detta infördes även en fakturaavgift under hösten för de fakturor som skickas ut på papper. Antalet pappersfakturor har succesivt minskat och antalet har under året 2018 halverats. Detta är positivt för miljön och även för kostnaden att skicka ut pappersfakturor.

Verksamhetens kostnader har ökat med 5,4 miljoner kronor och detta härleds till ökade externa kostnader, personalkostnader och avskrivningar. De externa kostnaderna har ökat med 2,4 miljoner kronor då konsulter har hyrts in i större utsträckning än tidigare. Konsulterna har arbetat med mina sidor, varumärkesplattform, undersökning av kommunikationsbranschen, idé och koncept för kontorsmiljön, Kundo projekt, kongress kommunikation och rekrytering av nya medarbetare till kansliet. Personalkostnaderna har ökat med 2,3 miljoner även fast att antalet anställda är till antalet det samma som tidigare år. En årlig lönerrevision samt att det har uppstått dubbla kostnader under en överlämningsfas när arbetsuppgifter ska föras över till nyanställda är en förklaring till denna avvikelse. Resterande avvikelse i jämförelse mot tidigare år härleds till avskrivningarna som har ökat då en uppgradering gjordes av det gamla CRM-systemet (CRM, customer relationship management)

Tidigare styrelse beslutade att avsätta 10 miljoner kronor från Förbundets överlikviditet och placera dessa medel enligt samma riktlinje som konfliktfonden. I årsskiftet förbereddes detta arbete så att det per den 1 januari 2018 skulle finnas en komplett portfölj. Strategin gällande denna portfölj handlar om direktavkastande aktier som ska avkasta minst 5% för att stärka upp resultaträkningen på intäktssidan. Utvecklingen av portföljen har varit god och målet på 5% är uppnått med god marginal. Överlikviditeten har behövt planeras med precision eftersom soliditeten samtidigt har minskat i jämförelse mot tidigare år.

Totalt blev resultatet ifrån finansiella investeringar plus 5,2 miljoner vilket är en väldigt stor summa i jämförelse med alla tidigare år. I december avslutades börsåret med ett större ras på världens börser. I skrivande stund har detta börsvärde återhämtat sig men börsklimatet för året 2019 är väldigt osäkert och vi får glädjas över 2018 då denna nivå på resultatet kommer att bli svår att uppnå igen de närmaste åren.

Förslag till disposition beträffande DIK-förbundets vinst

Till styrelsens disposition står:

Balanserad vinst, förbundet	13 742 577
Årets resultat, förbundet	- 3 401 162

10 341 415 balanseras i ny räkning

Balanserad vinst, konfliktfonden	57 622 242
Årets resultat, konfliktfonden	2 858 612

60 480 854 balanseras i ny räkning



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

10 (21)

Flerårsöversikt

<i>Allmänna förutsättningar</i>	2018	2017	2016	2015	2014
Antal medlemmar	20 049	20 363	20 389	20 387	20 023
Medelantalet anställda	35	35	31	27	29
<i>Resultat (tkr)</i>					
Verksamhetens intäkter	56 926	54 943	70 548	55 847	58 098
Verksamhetens kostnader	-61 145	-55 767	-58 247	-54 166	-56 443
Verksamhetens resultat	-4 219	-824	12 301	1 198	1 845
Resultat från finansiella investeringar	5 172	577	3 569	4 791	1 889
Årets resultat	-543	-365	12 208	2 688	3 394

Ekonomisk ställning

Eget kapital, förbundet inkl årets resultat (tkr)	10 341	13 743	14 186	14 105	12 964
Ändamålsbestämda medel, förbundet	5 877	4 337	1 666	847	0
Eget kapital Konfliktfonden inkl årets resultat (tkr)	60 481	57 622	57 544	45 416	43 870
Soliditet (%)	81	85	83	86	86
Eget kapital i förbundet i förhållande till medlemsintäkter (%)	19	26	28	27	27

Definitioner

Eget kapital - Företagets nettotillgångar, dvs skillnaden mellan tillgångar och skulder.

Soliditet (%) - Uppgiften beräknas som utgående eget kapital dividerat med balansomslutningen (totala tillgångar i balansräkningen).

Eget kapital i förbundet i förhållande till medlemsintäkter (%) - Uppgiften beräknas som förbundets eget kapital dividerat med medlemsavgifter. Förbundsstyrelsen har fastslagit en lägsta nivå på 25%.



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

11 (21)

Förändring av eget kapital

	Ändamåls- best. medel	Ändamåls- best. medel	Balanserat kapital	Summa kapital
Belopp vid årets ingång	3 736 752	600 000	71 730 004	76 066 756
Disposition av föregående års resultat:			-365 185	-365 185
Årets resultat			-542 550	-542 550
 Omföringar till/från bundet eget kapital:				
Ändamålsbest. av medel	2 140 560	-600 000		1 540 560
 Belopp vid årets utgång	5 877 312	0	70 822 269	76 699 581

Förbundets resultat och ställning i övrigt framgår av efterföljande resultat- och balansräkning med noter.



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

12 (21)

Resultaträkning

Tkr

Not

2018-01-01
-2018-12-31

2017-01-01
-2017-12-31

Verksamhetens intäkter

Medlemsavgifter		53 984	52 430
Annonsförsäljning		1 492	1 662
Övriga verksamhetsintäkter	2	1 450	850
		56 926	54 942

Verksamhetens kostnader

Övriga externa kostnader	3, 4	-27 971	-25 615
Personalkostnader	5	-31 608	-29 291
Avskrivningar och nedskrivningar		-1 566	-861
		-61 145	-55 767

Verksamhetsresultat

-4 219 **-825**

Resultat från finansiella poster

Resultat från andelar i intresseföretag och gemensamt styrda företag		459	457
Resultat från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar		4 715	125
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		1	0
Räntekostnader och liknande resultatposter		-3	-4
		5 172	578

Resultat efter finansiella poster

953 **-247**

Resultat före skatt

953 **-247**

Skatt

-1 496 -118

Årets resultat

-543 **-365**



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

13 (21)

Balansräkning

Tkr

Not

2018-12-31

2017-12-31

TILLGÅNGAR

Anläggningstillgångar

Immateriella anläggningstillgångar

Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten och liknande arbeten

6

2 265

3 286

2 265

3 286

Materiella anläggningstillgångar

Inventarier, verktyg och installationer

7

992

1 249

992

1 249

Finansiella anläggningstillgångar

Andra långfristiga värdepappersinnehav

8

67 503

64 751

Andra långfristiga fordringar

9

0

16

67 503

64 767

Summa anläggningstillgångar

70 760

69 302

Omsättningstillgångar

Kortfristiga fordringar

Kundfordringar

329

386

Medlemsfordringar

4 235

3 779

Aktuella skattefordringar

0

815

Övriga fordringar

14

17

Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

10

2 174

1 984

6 752

6 981

Kassa och bank

9 421

6 403

Summa omsättningstillgångar

16 173

13 384

SUMMA TILLGÅNGAR

86 933

82 686



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

14 (21)

Balansräkning

Tkr

Not

2018-12-31

2017-12-31

EGET KAPITAL OCH SKULDER

Eget kapital

11

Årets resultat

-543

-365

Balanserat kapital

71 365

71 730

Ändamålsbestämda medel

5 877

4 337

Summa eget kapital

76 699

75 702

Kortfristiga skulder

Leverantörsskulder

4 792

3 756

Aktuella skatteskulder

188

0

Övriga skulder

1 195

1 227

Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

12

4 059

2 001

Summa kortfristiga skulder

10 234

6 984

SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER

86 933

82 686



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

Noter

Tkr

Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Allmänna upplysningar

Årsredovisningen är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen och BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3).

Redovisningsprinciperna är oförändrade jämfört med föregående år.

Intäktsredovisning

Medlemsavgifter

Medlemsavgifter omfattar inbetalningar för medlemskap i den ideella föreningen. Medlemsavgifter aviseras varje månad och intäkterna bokförs i respektive period. I beloppet ingår osäkra fordringar till 0 kr. Detta är en följd av att när en medlem utesluts på grund av bristande betalning, så krediteras även de utestående fakturorna och förlusten tas därmed löpande under året.

Annonsförsäljning

Sedan 1 januari 2017 säljer vi endast annonsplatser via webb och nyhetsbrev då vi lade ner vår tidning under 2016. Vår försäljning sker via ett annonsförsäljningsbolag.

Anläggningstillgångar

Immateriella och materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade avskrivningar enligt plan och eventuella nedskrivningar.

Avskrivning sker linjärt över den förväntade nyttjandeperioden med hänsyn till väsentligt restvärde.

Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten	3 år
---	------

Inventarier, verktyg och installationer	5 år
---	------

Finansiella instrument värderas utifrån anskaffningsvärdet. Instrumentet redovisas i balansräkningen när bolaget blir part i instrumentets avtalsmässiga villkor. Finansiella tillgångar tas bort från balansräkningen när rätten att erhålla kassaflöden från instrumentet har löpt ut eller överförs och bolaget har överfört i stort sett alla risker och förmåner som är förknippade med äganderätten. Finansiella skulder tas bort från balansräkningen när förpliktelserna har reglerats eller på annat sätt upphört.

Andra långfristiga värdepappersinnehav

Placeringar i värdepapper som är anskaffade med avsikt att innehas långsiktigt har redovisats till sina anskaffningsvärden. Varje balansdag görs bedömning om eventuellt nedskrivningsbehov.

Kundfordringar/kortfristiga fordringar

Kundfordringar och kortfristiga fordringar redovisas som omsättningstillgångar till det belopp som



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

16 (21)

förväntas bli inbetalt efter avdrag för individuellt bedömda osäkra fordringar.

Nedskrivningsprövning av finansiella anläggningstillgångar

Vid varje balansdag bedöms om det finns indikationer på nedskrivningsbehov av någon av de finansiella anläggningstillgångarna. Nedskrivning sker om värdenedgången bedöms vara bestående och prövas individuellt.

Leasingavtal

Då de ekonomiska risker och fördelar som är förknippade med tillgången inte har övergått till leasetagaren klassificeras leasingen som operationell leasing. Leasingavgiften fastställs enligt avtal och redovisas som kostnad linjärt över leasingperioden.

Not 2 Övriga intäkter

	2018	2017
Anställningsstöd	249	244
Övriga poster	1 201	606
	1 450	850

Not 3 Arvode till revisorer

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens och verkställande direktörens förvaltning, övriga arbetsuppgifter som det ankommer på bolagets revisor att utföra samt rådgivning eller annat biträde som föranleds av iakttagelser vid sådan granskning eller genomförandet av sådana övriga arbetsuppgifter.

	2018	2017
Sonora Revision Michael Christensson AB		
Revisionsuppdrag	80	75
	80	75



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

17 (21)

Not 4 Övriga externa kostnader

	2018	2017
Avsättning till kongress 2018	0	300
	0	300

Not 5 Anställda och personalkostnader

	2018	2017
Medelantalet anställda		
Kvinnor	23	24
Män	12	11
	35	35
Löner och andra ersättningar		
Styrelse och verkställande direktör	2 114	2 204
Övriga anställda	17 547	16 525
	19 661	18 729
Sociala kostnader		
Pensionskostnader för styrelse och verkställande direktör	660	587
Pensionskostnader för övriga anställda	2 933	2 798
Övriga sociala avgifter enligt lag och avtal	6 266	5 927
	9 859	9 312
Totala löner, ersättningar, sociala kostnader och pensionskostnader	29 520	28 041



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

18 (21)

Not 6 Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten och liknande arbeten

	2018-12-31	2017-12-31
Ingående anskaffningsvärden	3 787	0
Inköp	1 109	3 787
Försäljningar/utrangeringar	-959	
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	3 937	3 787
Netto anskaffningsvärde	3 937	3 787
Ingående avskrivningar	-501	0
Försäljningar/utrangeringar	97	
Årets avskrivningar	-1 269	-501
Utgående ackumulerade avskrivningar	-1 673	-501
Utgående redovisat värde	2 265	3 286

Not 7 Inventarier, verktyg och installationer

	2018-12-31	2017-12-31
Ingående anskaffningsvärden	1 841	1 761
Inköp	137	80
Omklassificeringar		0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	1 978	1 841
Netto anskaffningsvärde	1 978	1 841
Ingående avskrivningar	-591	-231
Omklassificeringar		0
Årets avskrivningar	-394	-360
	0	
Utgående ackumulerade avskrivningar	-985	-591
Utgående redovisat värde	992	1 249



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

19 (21)

Not 8 Värdepappersinnehav

Innehav (tkr)	Ansk. värde	Bokfört värde	Markn. v. bokslutsdag
Långfristiga värdepappersinnehav			
Noterade aktier och aktiefonder	24 388	24 388	23 026
Noterade räntebärande värdepapper	42 822	42 822	42 281
Onoterade långfristiga placeringar	293	293	
	67 503	67 503	
Summa innehav	67 503	67 503	

Ideella placeringar

	2018-12-31	2017-12-31
Förändring av långfristiga värdepappersinnehav		
Ingående ackumulerade anskaffningsvärden	64 751	43 339
Investeringar under året	60 956	55 683
Försäljningar/avyttringar	-58 204	-34 271
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	67 503	64 751
Utgående bokfört värde	67 503	64 751

Not 9 Långfristiga fordringar

Deposition Malmö Slagthus hyreskontrakt Malmö, återbetalt 3 december 2018

	2018-12-31	2017-12-31
Ingående anskaffningsvärden	16	16
Avgående fordringar	-16	
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	0	16

Not 10 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	2018-12-31	2017-12-31
Periodiseringar av leverantörsfakturor	1 792	1 575
Fordringar för dubbelanslutna medlemmar	382	409
	2 174	1 984



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

20 (21)

Not 11 Disposition av vinst eller förlust

2018-12-31

Förslag till vinstdisposition

Styrelsen föreslår att till förfogande stående vinstmedel:

balanserad vinst	71 365
årets förlust	-543
	70 822
disponeras så att	
i ny räkning överföres	70 822
	70 822

Not 12 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

2018-12-31

2017-12-31

Semesterlöneskuld	1 306	1 309
Övriga poster	2 753	692
	4 059	2 001



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

21 (21)

Stockholm 2019-05-23

Anna Troberg
Ordförande

Andrea Hofmann

Audrey Lebioda

Berivan Yildiz

Brandon Sekitto

Britti Halvarsson

Elin Nord

Linnea Jahn

Per Hellström

Terese Anthin

Helen Hellströmer
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har lämnats

Michael Christensson
Auktoriserad revisor

Maud Almström-Blom
Revisor

REVISIONSBERÄTTELSE

Till kongressen i DIK-Förbundet, org.nr 802002-8893

Rapport om årsredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för DIK-Förbundet för år 2018.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av förbundets finansiella ställning per den 31 december 2018 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten Den auktoriserade revisorns ansvar samt Den icke auktoriserade revisorns ansvar.

Vi är oberoende i förhållande till förbundet enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om beslut har fattats om att avveckla verksamheten.

Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

1. identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risker för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
2. skaffar jag mig en förståelse av den del av förbundets interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.
3. utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
4. drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett förbund inte längre kan fortsätta verksamheten.
5. utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

Den icke auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god revisionssed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av DIK Förbundets resultat och ställning.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalande

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för DIK Förbundet för år 2018.

Vi tillstyrker att kongressen beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till förbundet enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

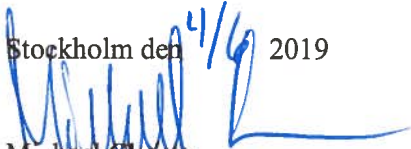
Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot förbundet.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot förbundet.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för förbundets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm den 4/6 2019


Michael Christensson
Auktoriserad revisor


Maud Almström-Blom
Revisor



Årsredovisning

för

DIK-förbundet

802002-8893

Räkenskapsåret

2019

Innehållsförteckning

Förvaltningsberättelse	2
Resultat och ställning	6
Resultaträkning	9
Balansräkning	10
Noter	18
Underskrifter	21



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

2 (19)

Styrelsen för DIK-förbundet får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2019.

Förvaltningsberättelse

Årsredovisningen är upprättad i svenska kronor SEK. Om inte annat särskilt anges, redovisas alla belopp i tusentals kronor (Tkr). Uppgifter inom parentes avser föregående år.

Förbundet har sitt säte i Stockholm.

Inledning

DIK är fackförbundet för yrkesverksamma och studenter inom kultur, kommunikation och kreativ sektor. Medlemmarna är spridda över hela landet och finns inom alla arbetsmarknadssektorer på många olika arbetsplatser. Medlemmarna arbetar bland annat på kommunikationsavdelningar, byråer inom PR, reklam, kommunikation, bibliotek, arkiv, museer, inom media eller inom kulturadministration och besöksnäringar.

DIK är ett opinionsbildande fackförbund som arbetar för god kompetens- och professionsutveckling samt förhandlar för goda villkor för våra medlemmar.

Under 2019 har arbetet inriktats på att starta igång arbetet med den innevarande kongressperiodens direktiv. Utveckling och utökning av medlemsnyttan samt insatser för att rekrytera nya och behålla befintliga medlemmar har legat i fokus. Som hjälpmedel har investeringar gjorts i en ny hemsida där medlemmarna kan logga in, ett nytt CRM-system (Customer relationship management) har köpts in samt Kundo som hanterar ett frågeforum med frågor och svar ifrån medlemmar.

DIK har ingått i flera partsgemensamma utvecklingsprojekt och centrala förhandlingar. En större förändring av inflytandet har skett genom att DIK numera har ansvaret för ordföranderollen i Akademiker Alliansen.

Opinionsbildnings- och påverkansarbetet bedrivs i frågor som påverkar medlemmarnas arbetsliv och professionsutveckling på arbetsmarknaden. Kollektivavtal i kommunikationsbranschen, arbetsmiljön på biblioteken samt fokus och stöd i en förändrad arbetsmiljö i det nya digitala landskapet är några av de områden som DIK arbetat med under 2019.

DIK har funnits på plats vid viktiga arenor som till exempel politikerveckan i Almedalen, Biblioteksdagarna, Museernas Vårmöte, Riksantikvarieämbetet, Bok- och biblioteksmässan, Folk & kultur, Webbdagarna, samt Arkivforum.

Väsentliga händelser under räkenskapsåret

Påverkansarbete och opinionsbildning

En expertgrupp med uppgift att förbereda ett underlag till kongressen 2021 om hur DIK ska arbeta för arbetstidsförkortning för DIK:s medlemsgrupper har startats upp under året.



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

3 (19)

Arbetsmarknad

Under de senaste åren har arbetslösheten varit låg bland DIK:s medlemmar, men under 2019 uppvisades andra trender i statistiken. Politiska beslut om budget inom kultursektorn har påverkat utsikterna inför kommande år och vi ser ett tydligt mönster för att arbetslösheten kommer att öka bland våra medlemmar.

DIK gör årligen prognoser över arbetsmarknadsutsikterna för DIK:s yrken inom ramen för Sacos rapport Framtidsutsikter. Här presenteras en positiv bild för bibliotekarier där konkurrensen är låg och att stora pensionsavgångar väntas. Yrkesområdet kommunikation och media är populärt och det finns inga tecken på att utbildningsområdet svalnar. Därför antas konkurrensen om jobben vara stor även framöver. Efterfrågan på kompetens inom kommunikationsområdet skiftar, men den som är duktig på att jobba med digitalt material och är snabb på att haka på nya trender och kommunikationssätt kan ändå vara eftertraktad på arbetsmarknaden. Yrkesområden inom kultur där präglas arbetsmarknaden av stor konkurrens om jobben, anledningen är att det varit fler som utbildat sig än vad det funnits jobb. Arbetsmarknaden präglas av knappa resurser och många satsningar som sker i projektform.

Internationellt

DIK följer den europeiska utvecklingen och debatten dels i professionsrelaterade organisationer, dels i fackliga organisationer. DIK är medlem i de globala organisationerna International Council of Museums (ICOM) och International Federation of Library Associations (IFLA). På europeisk nivå är DIK medlem i European network on cultural management and policy (ENCATC).

Under våren 2019 kunde vi med hjälp av reprenantskapet för Saco bemanna det fackliga Bryssel kontoret. Med vår representant på plats kunde vi löpande följa vad som hände i Bryssel. Det blev både live sändning och många frågor kring Brexit, spekulationer om personval i EU-parlamentet och en mängd andra spännande frågor som löpande rapporterades till oss i Sverige.

Ett nytt EU:s upphovsrättsdirektiv har tagits fram och DIK har ställt sig mycket negativt till detta, men direktivet gick dessvärre igenom trots detta. Implementering ska nu genomföras i alla EU-länder. Justitiedepartementet har dragit igång arbetet och har haft möten med diverse olika intressenter, däribland DIK som har försökt att ta en så aktiv roll som möjligt i den här processen.

Nytt namn och varumärkesplattform

På kongressen 2018 togs beslut om att undersöka möjligheten att ändra namnet DIK och att ta fram förslag till en ny varumärkesplattform. Ett arbete genomfördes för att hitta plattformen och olika förslag till ett nytt namn. De olika förslagen stöttes och blöttes fram och tillbaka och olika namnförslag gick sedan vidare till en undersökning bland våra medlemmar. Slutligen gick namnförslaget "Kraft" vidare till en extra kongress. Extra kongressen skulle genomföras digitalt men det uppstod problem med tekniken så en ytterligare extra kongress behövde utlysas. Vid det senare tillfället beslutade sig extra kongressen för att inte anta det nya namnet "Kraft" utan fortsättningsvis låta namnet DIK bestå.

Kulturens roll i totalförsvaret

Vi har haft ett seminarium på Folk och Kultur för att lyfta många av våra medlemsgrupper som har viktiga kompetenser för att motverka text informationspåverkan och desinformation. Det gäller både inom kultursektor som till exempel bibliotek, museer och arkiv, men en viktig grupp är också kommunikatörer i offentlig sektor. Vi har också träffat regeringens utredare och myndigheter som har olika uppdrag kopplat till



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

4 (19)

detta.

Bibliotek

Vi har drivit kravet på att skollagen ska skrivas om så att det blir obligatoriskt att ha bemannade skolbibliotek som integreras i den pedagogiska verksamheten.

Vi var också på plats när kulturministern tog emot KB:s nationella biblioteksstrategi.

1 april var vi tillsammans med Svensk Biblioteksforening och träffade Matilda Ernkran, ministern för högre utbildning och forskning, för att presentera våra gemensamma krav för hur man ska säkra kompetensförsörjning av och kompetensutveckling för bibliotekarier.

Vi hade också en monter på Biblioteksdagarna i Helsingborg i maj. Ordförande medverkade i en panel om kompetensfrågor för bibliotekarier.

Till Bokmässan i september hade vi anmält två seminarier, ett om bibliotekens roll i totalförsvaret och ett om arbetsmiljön på biblioteken som vi släppte en rapport om inför Bokmässan.

Vi har också svarat på en utredning med förslag om en ny lag om tillträdesförbud som innebär att man ska kunna stänga ute personer från bland annat bibliotek om det finns misstanke om att personen kommer begå brott eller trakassera någon. Detta var en fråga togs upp på senaste kongressen och vi var tydliga med att vi var emot det här förslaget i vårt remissvar. Biblioteken ska inte agera ordningsvakter och bestämma vem som inte får komma in. Biblioteken ska vara öppna för alla.

Egenföretagare

Egenföretagarfrågorna jobbar vi aktivt med, vi har träffat och gjort inspel till flera pågående utredningar bl.a. Tryggare företagande och F-skatteutredningen. Vi har också träffat utredningen om en "tryggare sjukförsäkring" som inte hade ett uppdrag att titta på egenföretagare men vi lyfte behovet av att göra det, eftersom den gruppen använder sjukförsäkringen i lägre utsträckning.

Lön och villkor

DIK:s förhandlingsavdelning ansvarar för stödet till lokalfackliga företrädare, hanterar enskilda och kollektiva medlemsärenden, genomför utbildningar, håller medlemsmöten och mycket annat.

DIK:s ombudsmän har under året genomfört ett stort antal MBL-förhandlingar och lönerevisioner, hanterat arbetsmiljöfrågor och individärenden, gett stöd till de lokalfackliga företrädarna, hållit medlemsmöten och föreläsningar runtom i landet och många andra insatser, såväl proaktiva som reaktiva. DIK:s jurister stöttar ombudsmännen med juridiska utredningar, tvisteförhandlingar, med mera.

Som komplement till rådgivningen i Medlemsservice infördes på prov bokningsbara samtal med löneexpert. Samtalen är 20 minuter långa och bokas i samma system som DIK:s karriärrådgivning. Det visade sig mycket uppskattat och har till stora delar varit fullbokat. 2 ombudsmän har bemannat löneexpertsamtalen under året.

DIK:s Frågeforum har fyllts på med många nya frågor och svar under året för göra rådgivningen till



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

5 (19)

medlemmarna både snabbare och enklare digitalt via hemsidan under dygnets alla timmar. Tjänsten innebär att medlemmarna via hemsidan kan skriva in frågor och antingen läsa tidigare svar eller skicka in sin egen fråga. Ju fler frågor som skickas in desto större blir frågebanken.

AkademikerAlliansen tecknade sista veckan i juni ett krislägesavtal med motparterna SKL och Sobona. Avtalet ska ta hand om arbetstids- och ersättningsfrågor i händelse av extraordinära katastrofer av typen skogsbränder eller andra stora naturkatastrofer.

Utbildningar för fackligt förtroendevalda har som vanligt hållits på DIK:s kansli på Södermalm i Stockholm.

Kollektiva vta l i kommunika tionsbr nschen

I juli skrev DIK och arbetsgivarföreningen KFO under ett kollektivavtal med beteckningen Kommunikation, Media och Kreativa näringar. Avtalet var en stor framgång i DIK:s tydliga agenda för kommunikationsbyråbranschen, som syftar till att en av de minst kollektivavtalstäckta branscherna ska få bättre villkor för många fler. Ett branschavtal har hela tiden varit huvudspåret och när det nu har uppnåtts kan ett arbete inledas med att många fler byråer och andra aktörer ska förstå vinsterna med kollektivavtal. Parter i branschavtalet är KFO och DIK.

Efter det första direktavtalet med kommunikationsbyrån Gullers Grupp år 2017 har DIK löpande kontaktats av flera byråer som är intresserade av ett skräddarsytt kollektivavtal. Då intresset verkar vara stort har ett ytterligare steg tagits för att hjälpa kommunikationsbranchen så att fler tecknar kollektivavtal. Under hösten 2019 har en konsult anlitats för se över möjligheten att i början av 2020 starta igång en pilot som heter byråcoachen tillsammans med KFO. Byråcoachens uppdrag kommer att bestå av att väcka en nyfikenhet för DIK och KFO, få till dialoger kring medlemsskap, ökad kännedom, hjälpa branchen att bli bättre, dela kunskap, nätverka och träffa potentiella medlemmar.

Priser och utmärkelser

Årets bibliotek

Sedan 1986 har DIK delat ut pris till årets bibliotek med syfte att lyfta bibliotek som ligger i framkant och bland årets finalister var Malmö universitetsbibliotek, Möndals stadsbibliotek och priset gick till Mediateken på Söderslättensgymnasiet i Trelleborg.

Skolbibliotek i världsklass

Vi delar ut utmärkelsen Skolbibliotek i världsklass varje år till skolbibliotek som bedriver ett särskilt bra arbete. I år fick vi in rekord många nomineringar, 98 stycken och av dessa fick 64 skolor årets utmärkelse. Utmärkelse uppmärksammar särskilt bra arbete med systematiskt kvalitetsarbete som syftar till skolutveckling och en högre måluppfyllelse hos eleverna.

Årets Arkiv

Delades ut den 20 mars och priset gick till Helsingborgs Stadsarkiv.

Årets byrå

Vi har inlett ett nytt samarbete med Resumé och undersökningsbolaget Regi. Vi planerar att dela ut ett helt nytt pris med start i från år 2020, Det blir en underkategori till Årets byrå med namnet "Årets arbetsgivare" Syftet med att dela ut priset är för att vi vill driva frågan om varför så få har kollektivavtal inom



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

6 (19)

kommunikations- och byråbranschen. Priset ska utgå från de anställda och vi kommer att lyfta goda exempel och att goda arbetsvillkor som ger bra företag och bra förtjänst.

Medarbetarna, kansliet och styrelse

På kansliet har det arbetat i genomsnitt 31 personer under året 2019. Det har under året slutat 9 personer och rekryterats 5 nya medarbetare samtidigt som rekryteringsprocesser pågår med anställningsdatum under 2020.

Kansliets ledning har under året bestått av vd, förhandlingschef, ekonomichef, samhällspolitisk chef samt marknads- och kommunikationschef. Under andra halvåret tillsattes en tillförordnad avdelningschef för avdelningen förhandling och rollen marknadschef upphörde.

En omorganisation genomfördes i början av året och staben som blev en renodlat ekonomifunktion med hjälp av en extern redovisningsbyrå som ifrån 1 januari 2019 tog över redovisning och löneadministration.

Ett förmånsteam startade upp arbetet med att hitta förmånliga lösningar för medlemmarna. Teamet tog fram en ny juristförsäkring via Help som erbjuder våra medlemmar tillgång till jurist gällande all vardagsjuridik. Mindre där man kan prata med en psykolog online. Försäkring för våra medlemmar som är egenföretagare via Trygghansa, Kompetensutveckling med rabatt hos Hyper Island. Många nya erbjudanden som kan ha stort värde för medlemmarna.

Under senare delen av året infördes en helt ny organisation där staben återuppstod under ledning av förbundets VD. Denna stab bemannades upp med centrala funktioner som exempelvis chefsjurist, ekonomichef, sekreterare och affärsstrateg. Marknad och kommunikationsavdelningen slogs samman med samhällspolitiska avdelningen och blev en avdelningen under namnet samhällspolitik och kommunikation. Förhandlingsavdelningen förändrades och en ny funktion som kallas första linjen bemannades upp för att sköta alla inkommande frågor inom medlemsservice och avlasta specialisterna. Till första linjen kan alla medlemmar vända sig med frågor om medlemsskap, lön och anställningsvillkor via e-post eller telefon, det är den första kontakten man får. Specialisterna bidrar i stället med sin kompetens när frågorna kommer in på mer specifika och komplicerade frågor kring den arbetsrättsliga delen eller medlemsskap. En strategisk förhandlingsavdelning under ledning av förhandlingschefen tillsattes och 2 nya team för privat sektor och offentlig sektor bildades under ledning av en tillförordnad avdelningschef. Tillförordnandet är under en begränsad mandatperiod till nästa år, då förhandlingschefen fick ett utökat uppdrag att som ordförande leda AkademikerAlliansens förhandlingsdelegation.

En årlig städning enligt EU:s nya dataskyddsförordning General Data Protection Regulation, GDPR, som ersatte PuL har genomförts. GDPR är en lagtvingande uppgift som ägnades mycket tid till initialt då det infördes året innan. Vi har genomfört det som DIK ska göra och städning sker kontinuerligt i våra system årligen. Framöver hoppas vi kunna ta in en arkivarie som hjälper oss att få ännu bättre ordning och rutin i vår arkivhantering.

Ett omtag har gjorts och ett helt nytt CRM-system köptes in och togs i drift under maj 2019, detta för att kunna få en bättre kompatibilitet mellan hemsidan "mina sidor" för medlemmarna och systemet CRM, (customer relationship management)

Medarbetarna har under året genomfört en övergripande medarbetarundersökning samt har löpande internmätning för varje medarbetare, rörande hälsa och arbetsmiljö. Framförallt är den mätningen ett verktyg för den egna medarbetaren, men den används också som komplement till den övergripande medarbetarundersökningen.



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

7 (19)

Styrelsen har haft 7 möten under året, dels via telefon och på förbundets kansli i Stockholm. Ordförande har synts till med olika debatt artiklar i massmedia, viktiga arenor där våra medlemmar funnits, träffat politiker och långt mycket annat som har satt DIK med dess medlemmar mer på kartan. Vikten av facklig anslutning för många fler är en viktig fråga, genom medlemsskapet skapar vi kollektivet som ger kraften för att kunna ta den plats som krävs för alla inom våra yrkesområden. Detta genererar i förlängningen bättre villkor, bättre förhandlingsutrymme och en större trygghet när vi blir fler.

Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut

I skrivande stund präglas hela vår omvärld av en Corona pandemi. Detta har fått konsekvenser för DIK på olika sätt. En positiv nyhet är att ett hundratal nya medlemmar har tillkommit. Korttidspermitteringar och varsel har ökat i stor utsträckning. Arbetslösheten bland våra medlemmar har därför ökat väldigt snabbt på kort tid och ett större nyttjande av vår inkomstförsäkring ser vi tydliga tecken på. Detta innebär att premien till vår inkomstförsäkring kommer att öka med minst den dubbla premien i jämförelse mot tidigare år. Det som kommer att förmildra kostnadsökningen är att vi under många år reserverat pengar för sämre tider. Frågan är om reserven räcker, detta beror på hur lång tid denna pandemi fortgår och hur stor arbetslösheten kommer att bli över en längre tid.

Straxt innan undertecknandet av denna årsredovisning meddelade förbundets VD Helen Hellströmer att hon lämnar sin roll för att ta nya vägar. Styrelsen har därför påbörjat en rekryteringsprocess för att hitta en ny person.

Förbundets placeringar på ränte- och aktiemarknaden har minskat i värde med cirka 9%.

Hållbarhetsrapport

DIK har rest 156 460 km med tåg under året och har släppt ut 0,5 kg Co₂. I jämförelse med om dessa resor i stället skulle skett med bil hade utsläppet blivit 19 245 kg Co₂.

När DIK bjuder på mat serveras alltid vegetariska rätter där det är möjligt att tillgå.

Kansliet källsorterar sedan lång tid tillbaka.

En avgift har införts för de medlemmar som fortfarande vill få sina fakturor på papper. Detta har inneburit att antalet fakturor som skrivs ut på papper har halverats. Målet är att vi succesivt ska bli helt digitala i denna hantering.

Personalens resor till och från arbetet, sker uteslutande via kollektiva färdmedel, cykel eller promenad.

Resultat och ställning

Det ekonomiska resultatet visar på minus 3,7 miljoner kronor, totalt för konfliktfonden och förbundet. Resultatet i förbundet var minus 4,2 miljoner kronor och i konfliktfonden plus 0,5 miljoner kronor. Budgeten för helåret var minus 2,5 miljoner kronor. Skillnaden beror på att medlemsintäkterna är lägre och att IT kostnaderna är högre än vad som budgeterats. Fokus framöver behöver inriktas på att komma i balans, år 2020 planeras därför en noll budget. Där kostnaderna måste balanseras utifrån de intäkter som inkommer. Det är viktigt att förbundet på sikt levererar plus resultat så att vi kan stå bra rustade för oförutsedda kostnader och skapa trygghet för våra medlemmar utan att behöva höja medlemsavgiften.



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

8 (19)

Det egna kapitalet i förhållande till medlemsintäkterna har minskat ifrån 26% år 2017 till 11% år 2019. Förbundsstyrelsen har fastslagit en lägsta nivå på 25% för att kunna stå bra rustad i sämre tider. Årets negativa resultat i förhållande till medlemsintäkterna har fått denna effekt och inför framtiden behöver styrelsen besluta om en budget med plus resultat för att kunna komma upp till nivån på 25% igen. En höjning av medlemsavgiften gjordes med start ifrån 1 januari 2019 vilket fick positiva effekter på intäkterna men kostnaderna översteg trots detta både budget och de högre intäkterna.

Antalet medlemmar har minskat under året men verksamhetens intäkter har ändå ökat i jämförelse med tidigare år, vilket beror på att medlemsavgiften höjdes med 17 kronor per månad. Antalet pappersfakturor har succesivt minskat och sedan år 2018 har antalet halverats. Detta är positivt för miljön och även för kostnaden att skicka ut pappersfakturor.

Verksamhetens kostnader har ökat med 5,6 miljoner kronor och året innan ökade kostnaderna med 5,4 miljoner kronor. Totalt på 2 år har kostnaden ökat med 11 miljoner kronor. Dessa miljoner härleds till ökade externa kostnader för nytt CRM-system, uppgradering av tidigare CRM-system (CRM, customer relationship management), konsulter som har hyrts in i större utsträckning än tidigare. Konsulterna har arbetat med mina sidor, varumärkesplattform, undersökning av kommunikationsbranschen, idé och koncept för kontorsmiljön, frågeforum på vår hemsida, kongress, kommunikation och rekrytering av nya medarbetare till kansliet. Personalkostnaderna är i stort sett som tidigare år fast att antalet årsarbetare har minskat. En årlig lönerevision samt att det har uppstått dubbla kostnader under en överlämningsfas när arbetsuppgifter ska föras över till nyanställda är en förklaring till detta.

Under övriga rörelsekostnader finns en nedskrivning av det gamla CRM-systemet (CRM, customer relationship management) som belastat resultatet med 932 tkr.

Tidigare styrelse beslutade att avsätta 10 miljoner kronor från Förbundets överlikviditet och placera dessa medel enligt samma riktlinje som konfliktfonden. För att täcka årets negativa resultat har denna likviditet behövt användas emellanåt upp till 40% för att klara av att betala de kortfristiga fordringarna. Avkastningsmålet på överlikviditeten har varit 5% och per den 31 december hade kaptialet ökat till 11,2 miljoner kronor. Strategin gällande denna portfölj handlar om direktavkastande aktier som ska stärka upp resultaträkningen på intäktssidan. Utvecklingen av portföljen har varit god och målet på 5% är uppnått med god marginal. Överlikviditeten har behövt planeras med precision eftersom den dels varit placerad till 60% övervägande delen av året och resterande 40% har använts för att betala skulderna under större delen av året.

Totalt blev resultatet ifrån finansiella investeringar plus 2,3 miljoner. Vilket härleds till överlikviditeten i förbundet, utdelning ifrån Akademikertjänst och konfliktfonden. Efter räkenskapsårets slut och i rådande Corona pandemi har samtliga portföljer i förbundet minskat i värde. Börsernas värde har rasat runt 30% medan förbundets överlikviditet har tappat 8% i värde och konfliktfondens värde har tappat 9%. I skrivande stund har börsvärde återhämtat sig något men det råder stor osäkerhet på marknaden och börsklimatet för året 2020 är väldigt osäkert.

Förslag till disposition beträffande DIK-förbundets vinst

Till styrelsens disposition står:

Balanserad vinst, förbundet 10 341 415



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

9 (19)

Årets resultat, förbundet -4 209 713

6 131 702 balanseras i ny räkning

Balanserad vinst, konfliktfonden 60 480 854

Årets resultat, konfliktfonden 471 149

60 952 003 balanseras i ny räkning

Flerårsöversikt

<i>Allmänna förutsättningar</i>	2019	2018	2017	2016	2015
Antal medlemmar	19 667	20 049	20 363	20 389	20 387
Medelantalet anställda	31	35	35	31	27

Resultat (tkr)

Verksamhetens intäkter	61 164	56 926	54 943	70 548	55 847
Verksamhetens kostnader	-66 750	-61 145	-55 767	-58 247	-54 166
Verksamhetens resultat	-5 586	-4 219	-824	12 301	1 198
Resultat från finansiella investeringar	2 278	5 172	577	3 569	4 791
Årets resultat	-3 739	-543	-365	12 208	2 688

Ekonomisk ställning

Eget kapital, förbundet inkl årets resultat (tkr)	6 132	10 341	13 743	14 186	14 105
Ändamålsbestämda medel, förbundet	8 208	5 877	4 337	1 666	847
Eget kapital Konfliktfonden inkl årest resultat (trk)	60 952	60 481	57 622	57 544	45 416
Soliditet (%)	86	81	85	83	86
Eget kapital i förbundet i förhållande till medlemsintäkter (%)	11	19	26	28	27

Definitioner

Eget kapital - Företagets nettotillgångar, dvs skillnaden mellan tillgångar och skulder.

Soliditet (%) - Uppgiften beräknas som utgående eget kapital dividerat med balansomslutningen (totala tillgångar i balansräkningen).

Eget kapital i förbundet i förhållande till medlemsintäkter (%) - Uppgiften beräknas som förbundets eget kapital dividerat med medlemsavgifter. Förbundsstyrelsen har fastslagit en lägsta nivå på 25%.



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

10 (19)

Förändring av eget kapital

	Ändamåls- best. medel	Ändamåls- best. medel	Balanserat kapital	Summa kapital
Belopp vid årets ingång	5 877 312	0	71 364 819	77 242 131
Disposition av föregående års resultat:			-542 550	-542 550
Årets resultat			-3 738 564	-3 738 564
Omföringar till/från bundet eget kapital: Ändamålsbest. av medel	2 330 503			2 330 503
Belopp vid årets utgång	8 207 815	0	67 083 705	75 291 520

Förbundets resultat och ställning i övrigt framgår av efterföljande resultat- och balansräkning med noter.



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

11 (19)

Resultaträkning

Tkr

Not

2019-01-01
-2019-12-31

2018-01-01
-2018-12-31

Verksamhetens intäkter

Medlemsavgifter

58 134

53 984

Annonsförsäljning

1 148

1 492

Övriga verksamhetsintäkter

2

1 882

1 450

61 164

56 926

Verksamhetens kostnader

Övriga externa kostnader

3, 4

-33 115

-27 971

Personalkostnader

5

-31 234

-31 608

Avskrivningar och nedskrivningar

-1 469

-1 566

Övriga rörelsekostnader

-932

0

-66 750

-61 145

Verksamhetsresultat

-5 586

-4 219

Resultat från finansiella poster

Resultat från andelar i intresseföretag och gemensamt styrda företag

1 090

459

Resultat från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar

1 252

4 715

Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter

0

1

Räntekostnader och liknande resultatposter

-64

-3

2 278

5 172

Resultat efter finansiella poster

-3 308

953

Resultat före skatt

-3 308

953

Skatt

-431

-1 496

Årets resultat

-3 739

-543



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

12 (19)

Balansräkning

Tkr

Not

2019-12-31

2018-12-31

TILLGÅNGAR

Anläggningstillgångar

Immateriella anläggningstillgångar

Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten och liknande arbeten

6

4 751

2 265

4 751

2 265

Materiella anläggningstillgångar

Inventarier, verktyg och installationer

7

768

992

768

992

Finansiella anläggningstillgångar

Andra långfristiga värdepappersinnehav

8

69 003

67 503

Andra långfristiga fordringar

9

0

0

69 003

67 503

Summa anläggningstillgångar

74 522

70 759

Omsättningstillgångar

Kortfristiga fordringar

Kundfordringar

244

329

Medlemsfordringar

1 570

4 235

Övriga fordringar

2

14

Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

10

2 205

2 174

4 021

6 752

Kassa och bank

9 056

9 421

Summa omsättningstillgångar

13 077

16 173

SUMMA TILLGÅNGAR

87 599

86 932



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

13 (19)

Balansräkning

Tkr

Not

2019-12-31

2018-12-31

EGET KAPITAL OCH SKULDER

Eget kapital

11

Årets resultat

-3 739

-543

Balanserat kapital

70 822

71 365

Ändamålsbestämda medel

8 208

5 877

Summa eget kapital

75 292

76 700

Kortfristiga skulder

Leverantörsskulder

5 084

4 792

Aktuella skatteskulder

1 158

188

Övriga skulder

3 613

1 195

Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

12

2 453

4 058

Summa kortfristiga skulder

12 307

10 232

SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER

87 599

86 932



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

14 (19)

Noter

Tkr

Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Allmänna upplysningar

Årsredovisningen är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen och BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3).

Redovisningsprinciperna är oförändrade jämfört med föregående år.

Intäktsredovisning

Medlemsavgifter

Medlemsavgifter omfattar inbetalningar för medlemskap i fackförbundet. Medlemsavgifter aviseras varje månad och intäkterna bokförs i respektive period. I beloppet ingår osäkra fordringar till 0 kr. Detta är en följd av att när en medlem utesluts pga bristande betalning, så krediteras även de utestående fakturorna och förlusten tas därmed löpande under året.

Annonsförsäljning

Sedan 1 januari 2017 säljer vi endast annonsplatser via webb och nyhetsbrev då vi lade ner vår tidning under 2016. Vår försäljning sker via ett annonsförsäljningsbolag.

Anläggningstillgångar

Immateriella och materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade avskrivningar enligt plan och eventuella nedskrivningar.

Avskrivning sker linjärt över den förväntade nyttjandeperioden med hänsyn till väsentligt restvärde.

Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten	3 år
---	------

Inventarier, verktyg och installationer	5 år
---	------

Finansiella instrument värderas utifrån anskaffningsvärdet. Instrumentet redovisas i balansräkningen när bolaget blir part i instrumentets avtalsmässiga villkor. Finansiella tillgångar tas bort från balansräkningen när rätten att erhålla kassaflöden från instrumentet har löpt ut eller överförs och bolaget har överfört i stort sett alla risker och förmåner som är förknippade med äganderätten. Finansiella skulder tas bort från balansräkningen när förpliktelserna har reglerats eller på annat sätt upphört.

Andra långfristiga värdepappersinnehav

Placeringar i värdepapper som är anskaffade med avsikt att innehas långsiktigt har redovisats till sina anskaffningsvärden. Varje balansdag görs bedömning om eventuellt nedskrivningsbehov.



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

15 (19)

Kundfordringar/kortfristiga fordringar

Kundfordringar och kortfristiga fordringar redovisas som omsättningstillgångar till det belopp som förväntas bli inbetalt efter avdrag för individuellt bedömda osäkra fordringar.

Nedskrivningsprövning av finansiella anläggningstillgångar

Vid varje balansdag bedöms om det finns indikationer på nedskrivningsbehov av någon av de finansiella anläggningstillgångarna. Nedskrivning sker om värdenedgången bedöms vara bestående och prövas individuellt.

Leasingavtal

Då de ekonomiska risker och fördelar som är förknippade med tillgången inte har övergått till leasetagaren klassificeras leasingen som operationell leasing. Leasingavgiften fastställs enligt avtal och redovisas som kostnad linjärt över leasingperioden.

Not 2 Övriga intäkter

	2019	2018
Anställningsstöd	0	249
Övriga poster	1 882	1 201
	1 882	1 450

Not 3 Arvode till revisorer

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens förvaltning, övriga arbetsuppgifter som det ankommer på bolagets revisor att utföra samt rådgivning eller annat biträde som föranleds av iakttagelser vid sådan granskning eller genomförandet av sådana övriga arbetsuppgifter.

	2019	2018
Sonora Revision Michael Christensson AB		
Revisionsuppdrag	80	80
	80	80

Not 4 Övriga externa kostnader

	2019	2018
Avsättning till kongress	484	0
	484	0



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

16 (19)

Not 5 Anställda och personalkostnader

	2019	2018
Medelantalet anställda		
Kvinnor	18	23
Män	13	12
	31	35
Löner och andra ersättningar		
Styrelse och verkställande direktör	2 203	2 114
Övriga anställda	17 042	17 547
	19 245	19 661
Sociala kostnader		
Pensionskostnader för styrelse och verkställande direktör	692	660
Pensionskostnader för övriga anställda	2 919	2 933
Övriga sociala avgifter enligt lag och avtal	5 440	6 266
	9 051	9 859
Totala löner, ersättningar, sociala kostnader och pensionskostnader	28 296	29 520

Not 6 Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten och liknande arbeten

	2019-12-31	2018-12-31
Ingående anskaffningsvärden	3 937	3 787
Inköp	4 469	1 109
Försäljningar/utrangeringar	-1 458	-959
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	6 948	3 937
Netto anskaffningsvärde	6 948	3 937
Ingående avskrivningar	-1 673	-501
Försäljningar/utrangeringar	324	97
Årets avskrivningar	-848	-1 269
Utgående ackumulerade avskrivningar	-2 197	-1 673
Utgående redovisat värde	4 751	2 265



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

17 (19)

Not 7 Inventarier, verktyg och installationer

	2019-12-31	2018-12-31
Ingående anskaffningsvärden	1 978	1 841
Inköp	195	137
Omklassificeringar	0	
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	2 173	1 978
 Netto anskaffningsvärde	 2 173	 1 978
Ingående avskrivningar	-986	-591
Omklassificeringar	0	
Årets avskrivningar	-419	-394
Utgående ackumulerade avskrivningar	-1 405	-985
 Utgående redovisat värde	 768	 992

Not 8 Värdepappersinnehav

Innehav (tkr)	Ansk. värde	Ansk. v. (föreg. år)	Bokfört värde	Bokf. v. (föreg. år)	Markn. v. bokslutsdag	Markn. v. (föreg. år)
Långfristiga värdepappersinnehav						
Noterade aktier och aktiefonder	20 186	(24 388)	20 186	(24 388)	20 326	(23 026)
Noterade räntebärande värdepapper	48 523	(42 822)	48 523	(42 822)	49 283	(42 281)
Onoterade långfristiga placeringar	293	(293)	293	(293)		
	69 002	(67 503)	69 002	(67 503)	69 609	(65 307)
 Summa innehav	 69 002	 (67 503)	 69 002	 (67 503)	 69 609	 (65 307)

	2019-12-31	2018-12-31
Förändring av långfristiga värdepappersinnehav		
Ingående ackumulerade anskaffningsvärden	67 503	64 751
Investeringar under året	20 921	60 956
Försäljningar/avyttringar	-19 421	-58 204
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	69 003	67 503
 Utgående bokfört värde	 69 003	 67 503



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

18 (19)

Not 9 Långfristiga fordringar

Deposit Malmö Slagthus hyreskontrakt Malmö, återbetalt 3 december 2018

	2019-12-31	2018-12-31
Ingående anskaffningsvärden	0	16
Avgående fordringar	0	-16
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	0	0

Not 10 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	2019-12-31	2018-12-31
Periodiseringar av leverantörsfakturor	1 851	1 792
Fordringar för dubbelanslutna medlemmar	354	382
	2 205	2 174

Not 11 Disposition av vinst eller förlust

	2019-12-31
Förslag till vinstdisposition	
Styrelsen föreslår att till förfogande stående vinstmedel:	
balanserad vinst	70 822
årets förlust	-3 739
	67 084
disponeras så att	
i ny räkning överföres	67 084
	67 084

Not 12 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2019-12-31	2018-12-31
Semesterlöneskuld	1 300	1 306
Upplupna löner	280	0
Upplupna sociala avgifter	480	0
Övriga poster	393	2 753
	2 453	4 059



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

19 (19)

Stockholm den 28 maj 2020

Anna Troberg
Ordförande

Audrey Lebioda
Förste vice ordförande

A blue ink signature of Per Hellström, written in a cursive style.

Per Hellström
Andre vice ordförande

Berivan Yildiz
Ledamot

Andrea Hofmann
Ledamot

Brandon Sekitto
Ledamot

Britti Halvarsson
Ledamot

Elin Nord
Ledamot

A blue ink signature of Linnea Jahn, written in a cursive style.

Linnea Jahn
Ledamot

Terese Anthin
Ledamot

Vår revisionsberättelse har lämnats

Michael Christensson
Auktoriserad revisor

Maud Almström-Blom
Revisor

Signering

Årsredovisning 2019 DIK

⌚ Väntar på 2 av 12 underskrifter

Administratör

Ann-Charlotte Hallgren

ID

1591743774af28578dc25f4c55b98a65176c1852c9

Kontrollsumma

139b40629da8205dcc8acafc1afc944c2fb3dee2eb865ac13bd04c2ca9ef6076

Parter

👤 19600620

Maud Almström-Blom Revisor

maud.almstrom-blom@riksarkivet.se



Signerat med Mobilt BankID

MAUD ALMSTRÖM BLOM

2020-07-08 09:20 94.234.38.57



👤 19661113

Michael Christensson Auktoriserad revisor

michael.christensson@sonora.se



Signerat med Mobilt BankID

Michael Christensson

2020-07-08 08:28 185.45.120.6



👤 19900508

Terese Anthin Ledamot

terese.anthin@dik.se



Signerat med Mobilt BankID

TERESE ANTHIN

2020-06-10 06:04 2.70.239.180



👤 19850715

Linnéa Jahn Ledamot

linnea.jahn@dik.se



Väntar på signatur

👤 19750315

Elin Nord Ledamot

elin.nord@dik.se



Signerat med Mobilt BankID

Elin Magdalena Nord

2020-06-10 06:28 98.128.166.178



19640718

Britti Halvarsson Ledamot

britti.halvarsson@rattvik.se

**Signerat med Mobilt BankID**

Britti Halvarsson

2020-06-11 10:09 78.82.84.137



19781209

Brandon Sekitto Ledamot

brandon.sekitto@dik.se

**Signerat med Mobilt BankID**

BRANDON SEKITTO

2020-06-15 18:10 83.185.87.101



19820404

Andrea Hofmann Ledamot

andrea.hofmann@dik.se

**Signerat med Mobilt BankID**

ANDREA HOFMANN

2020-06-10 15:04 85.228.142.82



19790107

Berivan Yildiz Ledamot

berivan.yildiz@dik.se

**Signerat med Mobilt BankID**

Berivan Yildiz

2020-07-07 13:23 85.24.144.176



19760103

Per Hellström Andre vice ordförande

per.hellstrom@dik.se



Väntar på signatur

19780319

Audrey Lebioda Förste vice ordförande

audrey.lebioda@dik.se

**Signerat med Mobilt BankID**

Audrey Lebioda

2020-06-10 08:21 37.46.171.57



19740409

Anna Troberg Ordförande

anna.troberg@dik.se

**Signerat med Mobilt BankID**[Kongresshandlingar 2021](#)

REVISIONSBERÄTTELSE

Till kongressen i DIK-Förbundet, org.nr 802002-8893

Rapport om årsredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för DIK-Förbundet för år 2019.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av förbundets finansiella ställning per den 31 december 2019 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten Den auktoriserade revisorns ansvar samt Den icke auktoriserade revisorns ansvar.

Vi är oberoende i förhållande till förbundet enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om beslut har fattats om att avveckla verksamheten.

Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

1. identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risker för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
2. skaffar jag mig en förståelse av den del av förbundets interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.
3. utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
4. drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett förbund inte längre kan fortsätta verksamheten.
5. utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

Den icke auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god revisionssed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av DIK Förbundets resultat och ställning.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalande

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för DIK Förbundet för år 2019.

Vi tillstyrker att kongressen beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till förbundet enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

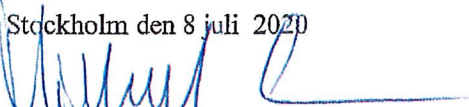
Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot förbundet.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot förbundet.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för förbundets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm den 8 juli 2020


Michael Christensson
Auktoriserad revisor


Maud Almström-Blom
Revisor

List of Signatures

Page 1/1



Årsredovisning för DIK förbundet 2020 SV.pdf

Name	Method	Signed at
Elin Magdalena Nord	BANKID	2021-06-14 13:34 GMT+02
Berivan Yildiz	BANKID	2021-06-21 17:17 GMT+02
ANDREA HOFMANN	BANKID	2021-06-12 12:33 GMT+02
PER HELLSTRÖM	BANKID	2021-06-12 11:30 GMT+02
MAUD ALMSTRÖM BLOM	BANKID	2021-06-22 14:23 GMT+02
ANNA TROBERG	BANKID	2021-06-11 14:14 GMT+02
BRANDON SEKITTO	BANKID	2021-06-22 11:48 GMT+02
Audrey Annette Germaine Lebioda	BANKID	2021-06-11 13:27 GMT+02
Michael Christensson	BANKID	2021-06-23 15:50 GMT+02
TERESE ANTHIN	BANKID	2021-06-19 05:45 GMT+02
Linnéa Jahn	BANKID	2021-06-18 13:41 GMT+02
Britti Halvarsson	BANKID	2021-06-15 09:52 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 5D36B556F341414AB30BE2AF9358E585



Årsredovisning

för

DIK-förbundet

802002-8893

Räkenskapsåret

2020

Innehållsförteckning

Förvaltningsberättelse	2
Resultat och ställning	6
Resultaträkning	9
Balansräkning	10
Noter	12
Underskrifter	18





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

24(18)

Styrelsen för DIK-förbundet får härmed avge årsredovisning för räkenskapsåret 2020.

Förvaltningsberättelse

Årsredovisningen är upprättad i svenska kronor SEK. Om inte annat särskilt anges, redovisas alla belopp i tusentals kronor (Tkr). Uppgifter inom parentes avser föregående år.

Förbundet har sitt säte i Stockholm.

DIK:s profil

DIK är fackförbundet för yrkesverksamma och studenter inom kultur, kommunikation och kreativ sektor. Medlemmarna är spridda över hela landet och finns inom alla arbetsmarknadssektorer på många olika arbetsplatser. Medlemmarna arbetar bland annat på kommunikationsavdelningar, byråer inom PR, reklam, kommunikation, bibliotek, arkiv, museer, inom media eller inom kulturadministration och besöksnäringar.

DIK är partipolitiskt obundet och bedriver påverkansarbete och opinionsbildar i frågor som är viktiga för förbundets medlemmar. DIK arbetar för god kompetens- och professionsutveckling samt förhandlar för goda villkor för våra medlemmar.

DIK är medlem i Saco, Sveriges akademikers centralorganisation.

Väsentliga händelser under räkenskapsåret

Påverkansarbete och opinionsbildning

DIK:s kongress 2018 beslutade att tillsätta en expertgrupp bestående av medlemmar för att utreda hur DIK ska arbeta för arbetstidsförkortning för DIK:s medlemsgrupper. Arbetet påbörjades hösten 2019 och avslutades våren 2020. Slutrapport kommer presenteras till kongressen 2021.

Under 2020 har DIK drivit frågor om hur egenföretagare påverkats av pandemins konsekvenser på arbetsmarknaden och bland annat lyft behovet av insatser för de med enskild firma. Medlemmarnas tillgång till kompetensutveckling och livslångt lärande har kartlagts liksom arbetsmiljön i kommunikationsbranschen. DIK har varit aktiva för att påverka skolbiblioteksutredningen.

DIK medverkade på Folk och Kultur med ett seminarium där relationen mellan kulturen och kulturpolitiken diskuterades. Bakgrunden till diskussionen var de utmaningar flera tjänstemän på lokal och kommunal nivå upplevt med politisk styrning som lett till att flera tjänstemän valt att avsluta sina anställningar.

DIK hade planer på att medverka såväl på Museernas vårmöte, Almedalen och Bokmässan men på grund av pandemin ställdes flera arrangemang in.





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

3 (18)

Arbetsmarknad

Som en följd av pandemin har arbetslösheten ökat bland DIK:s medlemmar och ökningen ses särskilt i gruppen 25-29 år. Ökningen var som störst under sommarmånaderna för att sedan sjunka tillbaka något. Egenföretagare är en grupp som drabbats hårt under året där stödåtgärder kom sent, särskilt för gruppen med enskild firma. Den utbildningsgrupp med störst ökning av arbetslöshet under 2020 är de med utbildning inom språk.

Under året har den så kallade LAS-utredningen presenterats, en utredning som tillsats som en följd av januariavtalet mellan regeringspartierna, S och MP samt L och C. Parallellt med utredningen har parterna (PTK, LO och Svenskt Näringsliv) arbetat fram en överenskommelse som till slut godkännes av PTK och Svenskt Näringsliv. Två LO-förbund valde att ansluta sig till överenskommelsen. DIK, som en del av PTK, har haft insyn i processen och DIK:s förbundsstyrelse landade efter diskussioner att parternas överenskommelse var att föredra framför utredningen.

Internationellt

DIK följer den europeiska utvecklingen och debatten dels i professionsrelaterade organisationer, dels i fackliga organisationer. DIK är medlem i de globala organisationerna International Council of Museums (ICOM) och International Federation of Library Associations (IFLA). På europeisk nivå är DIK medlem i European network on cultural management and policy (ENCATC).

Sedan våren 2020 representerar DIK Saco i Europafackets kvinnokommitté. Den fråga av störst vikt som behandlats i kommittén under året är Löntransparensdirektivet.

DIK är fortsatt representerat i styrelsen för Europaportalen, en nättidning som bevakar svensk EU-politik och utvecklingen i Europa.

Kommunikation

I januari lanserades en ny hemsida. Lanseringen skulle ursprungligen skett under 2019 men av olika anledningar sköts lanseringen fram. Med den nya hemsidan har DIK återigen inloggat läge för medlemmar. Ett fortsatt utvecklingsarbete av dik.se har skett under året, både för att fylla på med innehåll och för att få funktionalitet på plats. Vid slutet av året har även mätning av trafik på sajten kommit på plats.

Under hösten gjordes ett uttag kring både nyhetsbrev och närvaro i sociala medier och generellt sett är både öppnings- och läsfrekvensen hög för nyhetsbreven.

Förhandlingsverksamhet och stöd till medlemmar och lokalfackliga

DIK:s förhandlingsavdelning ansvarar för det fackliga stödet till medlemmar och stöd till lokalfackliga företrädare, hanterar enskilda och kollektiva medlemsärenden, genomför utbildningar, håller medlemsmöten och mycket annat. Stödet ges dels genom DIK:s anställda ombudsmän, dels genom DIK Direkt, som bemannas av juridikstudenter.

DIK:s ombudsmän har under året genomfört ett stort antal MBL-förhandlingar och lönerevisioner, hanterat arbetsmiljöfrågor och individärenden, gett stöd till de lokalfackliga företrädarna, hållit medlemsmöten och föreläsningar runtom i landet och många andra insatser, såväl proaktiva som reaktiva. DIK:s jurister stöttar ombudsmännen med juridiska utredningar, tvisteförhandlingar med mera.





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

4 (18)

Som komplement till rådgivningen i Medlemsservice erbjuds bokningsbara samtal med löneexpert. Samtalen är 20 minuter långa och bokas i samma system som DIK:s karriärrådgivning. Det är en mycket uppskattad tjänst och har till stora delar varit fullbokad. Under året infördes också bokningsbara samtal för egenföretagare.

DIK har under året varit aktiv i olika centrala förhandlingsorganisationer, främst AkademikerAlliansen i kommun-region-sektorn, Saco-S i statlig sektor och Saco-P samt Akademikerförbunden inom Handel och Tjänster (AHT) i privat sektor.

I kommunal sektor har DIK ett stort inflytande och engagemang, då förbundets förhandlingschef Magnus Berg under året varit ordförande i AkademikerAlliansens förhandlingsdelegation.

I samtliga sektorer genomfördes under årets avtalsrörelse där DIK:s ombudsmän och förhandlingsledning i flera fall var direkt förhandlande. Avtalsrörelsen sköts upp p.g.a. pandemin och var i vissa fall klar precis innan årsskiftet. I de flesta fall innebar avtalsförhandlingarna inga stora förändringar av kollektivavtalen.

Förhandlingsavdelningen fick under året hantera många olika följder av Corona-pandemin, t.ex. tecknades en mängd korttidspermitteringsavtal med företag och organisationer och uppsägningsförhandlingarna ökade kraftigt under våren.

Utbildningar för fackligt förtroendevalda har dels genomförts på DIK:s kansli och dels digitalt.

Priser och utmärkelser

Årets bibliotek

Sedan 1986 har DIK delat ut pris till Årets bibliotek med syfte att lyfta bibliotek som ligger i framkant. På grund av pandemin kunde inte årets pris delas ut i vanlig ordning, både för att jurybesök på bibliotek inte var möjliga och att Bokmässan ställdes om och blev digital. Därför gavs årets pris till samtliga bibliotekarier för deras arbete med att tillgängliggöra bibliotekens tjänster under pandemin.

Skolbibliotek i världsklass

Vi delar ut utmärkelsen Skolbibliotek i världsklass varje år till skolbibliotek som bedriver ett särskilt bra arbete. I år fick vi in rekordmånga nomineringar, 100 stycken, och av dessa fick 65 skolor årets utmärkelse. Utmärkelsen uppmärksammar särskilt bra arbete med systematiskt kvalitetsarbete som syftar till skolutveckling och en högre måluppfyllelse hos eleverna.

Årets arkiv

Priset gick till Riksantikvarieämbetet och delades ut den 13 maj.

Årets byrå

För första gången utdelades pris för Bästa arbetsgivare i samband med galan Årets byrå. Priset är ett samarbete mellan DIK och undersökningsbolaget Regi, med Resumé som mediapartner. Det finns få som har kollektivavtal inom kommunikations- och byråbranschen och signalvärdet är att facklig anslutning är viktig. Priset ska baseras på bedömningar gjorda av de anställda samt på ett antal övriga frågor om kollektivavtal mm.





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

5 (18)

Medarbetarna, kansliet och styrelsen

På kansliet har det arbetat i genomsnitt 36 personer under året 2020, varav 25 var kvinnor och 11 män. Det har under året slutat 5 personer och 5 nya medarbetare har rekryterats.

Kansliets ledning har under året bestått av vd, förhandlingschef, ekonomichef, chef för samhällspolitik och kommunikation samt tf avdelningschef på förhandlingsavdelningen. Vd var i tjänst en bit in på första kvartalet, därefter leddes kansliet av de fyra avdelningscheferna, med stöd av ordförande. Rekrytering av ny vd skedde med start innan sommaren med tillträde i början på 2021.

Sedan slutet av mars har majoriteten av kansliets personal arbetat hemifrån för att minska smittspridningen av Covid 19. Kansliet ställde snabbt om och blev mer digitala för att kunna bedriva verksamheten på distans. Omställningen har bland annat inneburit att vårt resande har minskat eftersom vi träffar våra medlemmar digitalt i stället.

Styrelsen har haft 10 protokollförda möten under året, dels via telefon och dels via mötesverktyget teams. Ordförande har publicerat olika debattartiklar i massmedia, haft digital fika med våra medlemmar, skrivit olika inlägg i sociala medier och långt mycket annat som har satt DIK med dess medlemmar på kartan.

Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut

Börsens utveckling har under början av året 2021 utvecklats mycket positivt, i kombination med byte av en kapitalförvaltare har konfliktfondens värde ökat med 2 861 tkr till den 31 mars.

En större aktieutdelning från Akademikertjänst väntas inkomma under första halvåret 2021. Totalt delar Akademikertjänst ut 25 mnkr men hur stor DIKs andel blir är oklart i skrivande stund. Andelen beräknas utifrån fördelningen av sålda försäkringar för året 2020.

Hållbarhetsrapport

Året 2020 har utifrån ett hållbarhetsperspektiv inneburit att det digitala arbetssättet har sparat in många resor. DIK kan därför inte redovisa några utsläpp av Co2 för året 2020. I jämförelse med år 2019 reste DIK 156 460 km med tåg och släppte ut 0,5 kg Co2.

När DIK bjuder på mat serveras alltid vegetariska rätter där det är möjligt att tillgå.

Kansliet källsorterar sedan lång tid tillbaka.

En avgift tas ut för de medlemmar som fortfarande vill få sina fakturor på papper. Detta har inneburit att antalet fakturor som skrivs ut på papper är 7% resterande 93% skickas via Kivra, autogiro eller e-faktura.

Personalens resor till och från arbetet har varit väldigt få eftersom arbetet skett i hemmet, de resor som varit nödvändiga har skett via egen bil, cykel eller promenad.





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

6 (18)

Resultat och ställning

Det ekonomiska resultatet visar plus 902 tusen kronor (- 3,7mnkr) totalt för konfliktfonden och förbundet. Resultatet i förbundet var plus 1,8 miljoner kronor och i konfliktfonden minus 0,9 miljoner kronor. Budgeten för helåret var noll kronor i resultat.

Det egna kapitalet i förhållande till medlemsintäkterna har minskat från 26% år 2017 till 14% (11%) år 2020. Förbundsstyrelsen har fastslagit en lägsta nivå på 25% för att kunna stå bättre rustad i sämre tider. Förbundet behöver bygga på det egna kapitalet för att kunna komma upp till nivån på 25% igen.

Antalet medlemmar har varit lägre under året vilket genererat lägre intäkter. Annonsförsäljningen har påverkats av pandemin då antalet platsannonser inte sålts i samma utsträckning som tidigare år. Övriga intäkter är högre i jämförelse med tidigare år eftersom DIK numera administrerar AkademikerAlliansen och får viss ersättning för detta. Det har också inkommit intäkter för satsningen byråcoachen, som är ett samarbete med Fremia.

Verksamhetens kostnader har minskat med 7,8 miljoner kronor, i jämförelse med året innan fanns extraordinära kostnader. De extraordinära kostnaderna härleds till nytt och gammalt CRM-system (CRM, customer relationship management), konsulter som hyrdes in för att arbeta med mina sidor, varumärkesplattform, undersökning av kommunikationsbranschen, idé och koncept för kontorsmiljön, frågeforum på vår hemsida, extra kongress, kommunikation och rekrytering av nya medarbetare till kansliet. Dessa kostnader fanns inte under 2020, därför är avvikelsen så stor. Pandemin har också inneburit att personalkostnaderna blivit lägre då inga resekostnader eller traktamenten betalats ut.

Totalt blev resultatet från finansiella investeringar minus 830 tkr. Per den 31 december genomfördes ett byte av kapitalförvaltare och detta byte har påverkat värdet av de finansiella anläggningstillgångarna. Dels har portföljens värde minskat med 3,7 mnkr under året men i jämförelse med det bokförda anskaffningsvärdet blev inte resultatets påverkan lika hög. Vid årsskiftet fanns 19,8 mnkr som ännu inte placerats av den nya kapitalförvaltaren därför är skillnaden mellan åren stor, skillnaden redovisas som likvida medel under "kassa och bank". Efter räkenskapsårets slut har portföljens värde ökat med 2,9 mnkr till och med 31 mars 2021.

Förslag till disposition beträffande DIK-förbundets vinst

Till styrelsens disposition står:

Balanserad vinst, förbundet	6 131 702
Årets resultat, förbundet	1 845 746

7 977 448 balanseras i ny räkning

Balanserad vinst, konfliktfonden	60 952 003
Årets resultat, konfliktfonden	-943 650

60 008 353 balanseras i ny räkning





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

7 (18)

Flerårsöversikt

Allmänna förutsättningar	2020	2019	2018	2017	2016
Antal medlemmar	19 661	19 667	20 049	20 363	20 389
Medelantalet anställda	36	31	35	35	31
Resultat (tkr)					
Verksamhetens intäkter	60 739	61 164	56 926	54 943	70 548
Verksamhetens kostnader	-59 000	-66 750	-61 146	-55 767	-58 247
Verksamhetens resultat	1 739	-5 586	-4 219	-824	12 301
Resultat från finansiella investeringar	-831	2 278	5 172	577	3 569
Årets resultat	902	-3 739	-543	-365	12 208
Ekonomisk ställning					
Eget kapital, förbundet inkl årets resultat (tkr)	7 977	6 132	10 341	13 743	14 186
Ändamålsbestämda medel, förbundet	8 279	8 208	5 877	4 337	1 666
Eget kapital Konfliktfonden inkl årets resultat (tkr)	60 008	60 952	60 481	57 622	57 544
Soliditet (%)	89	86	81	85	83
Eget kapital i förhållande till medlemsintäkter	14	11	19	26	28

Definitioner

Eget kapital - Företagets nettotillgångar, dvs skillnaden mellan tillgångar och skulder.

Soliditet (%) - Uppgiften beräknas som utgående eget kapital dividerat med balansomslutningen (totala tillgångar i balansräkningen).

Värdesäkring av eget kapital (%) - Uppgiften beräknas som årets resultat dividerat med ingående eget kapital.





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

8 (18)

Förändring av eget kapital

	Ändamåls- best. medel	Balanserat kapital	Årets resultat	Summa kapital
Belopp vid årets ingång	8 207 815	70 822 269	-3 738 564	75 291 520
Disposition av föregående års resultat:		-3 738 564	3 738 564	0
Årets resultat			902 096	902 096
Omföringar till/från bundet eget kapital:				
Utny. av ändamålsb. medel	-428 660			-428 660
Ändamålsbest. av medel	500 000			500 000
Belopp vid årets utgång	8 279 155	67 083 705	902 096	76 264 956

Förbundets resultat och ställning i övrigt framgår av efterföljande resultat- och balansräkning med noter.





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

9 (18)

Resultaträkning

Tkr

	Not	2020-01-01 -2020-12-31	2019-01-01 -2019-12-31
Verksamhetens intäkter			
Medlemsavgifter		57 766	58 134
Annonsförsäljning		603	1 148
Övriga verksamhetsintäkter	2	2 370	1 882
		60 739	61 164
Verksamhetens kostnader			
Övriga externa kostnader	3, 4	-27 640	-33 115
Personalkostnader	5	-29 081	-31 234
Avskrivningar och nedskrivningar		-2 238	-1 469
Övriga rörelsekostnader		-41	-932
		-59 000	-66 750
Verksamhetsresultat		1 739	-5 586
Resultat från finansiella poster			
Resultat från andelar i intresseföretag och gemensamt styrda företag		0	1 090
Resultat från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar		922	1 252
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		125	0
Räntekostnader och liknande resultatposter		-1 878	-64
		-831	2 278
Resultat efter finansiella poster		908	-3 308
Resultat före skatt		908	-3 308
Skatt		-6	-431
Årets resultat		902	-3 739





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

10 (18)

Balansräkning

Not

2020-12-31

2019-12-31

Tkr

TILLGÅNGAR

Anläggningstillgångar

Immateriella anläggningstillgångar

Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten och liknande arbeten

6

2 988

4 751

2 988

4 751

Materiella anläggningstillgångar

Inventarier, verktyg och installationer

7

388

768

388

768

Finansiella anläggningstillgångar

Andra långfristiga värdepappersinnehav

8

47 899

69 003

47 899

69 003

Summa anläggningstillgångar

51 275

74 522

Omsättningstillgångar

Kortfristiga fordringar

Kundfordringar

207

244

Medlemsfordringar

1 220

1 570

Aktuella skattefordringar

1 254

0

Övriga fordringar

0

2

Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

9

2 350

2 205

5 031

4 021

Kassa och bank

30 871

9 056

Summa omsättningstillgångar

35 902

13 077

SUMMA TILLGÅNGAR

87 177

87 599





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

11 (18)

Balansräkning

Tkr

Not 2020-12-31 2019-12-31

EGET KAPITAL OCH SKULDER

Eget kapital

10

Årets resultat

902

-3 739

Balanserat kapital

67 084

70 822

Ändamålsbestämda medel

8 279

8 208

Summa eget kapital

76 265

75 292

Kortfristiga skulder

Leverantörsskulder

3 326

5 084

Aktuella skatteskulder

0

1 158

Övriga skulder

4 866

3 613

Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

11

2 720

2 453

Summa kortfristiga skulder

10 912

12 307

SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER

87 177

87 599





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

12 (18)

Noter

Tkr

Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper

Allmänna upplysningar

Årsredovisningen är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen och BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3).

Redovisningsprinciperna är oförändrade jämfört med föregående år.

Intäktsredovisning

Medlemsavgifter

Medlemsavgifter omfattar inbetalningar för medlemskap i fackförbundet. Medlemsavgifter aviseras varje månad och intäkterna bokförs i respektive period. I beloppet ingår osäkra fordringar till 0 kr. Detta är en följd av att när en medlem utesluts pga bristande betalning, så krediteras även de utestående fakturorna och förlusten tas därmed löpande under året.

Annonsförsäljning

Sedan 1 januari 2017 säljer vi endast annonsplatser via webb och nyhetsbrev då vi lade ner vår tidning under 2016. Vår försäljning sker via ett annonsförsäljningsbolag.

Anläggningstillgångar

Immateriella och materiella anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade avskrivningar enligt plan och eventuella nedskrivningar.

Avskrivning sker linjärt över den förväntade nyttjandeperioden med hänsyn till väsentligt restvärde.

Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten	3 år
---	------

Inventarier, verktyg och installationer	5 år
---	------

Finansiella instrument värderas utifrån anskaffningsvärdet. Instrumentet redovisas i balansräkningen när bolaget blir part i instrumentets avtalsmässiga villkor. Finansiella tillgångar tas bort från balansräkningen när rätten att erhålla kassaflöden från instrumentet har löpt ut eller överförs och bolaget har överfört i stort sett alla risker och förmåner som är förknippade med äganderätten. Finansiella skulder tas bort från balansräkningen när förpliktelse har reglerats eller på annat sätt upphört.

Andra värdepappersinnehav

Placeringar i värdepapper som är anskaffade med avsikt att innehas långsiktigt har redovisats till sina anskaffningsvärden. Varje balansdag görs bedömning om eventuellt nedskrivningsbehov.





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

13 (18)

Kundfordringar/kortfristiga fordringar

Kundfordringar och kortfristiga fordringar redovisas som omsättningstillgångar till det belopp som förväntas bli inbetalt efter avdrag för individuellt bedömda osäkra fordringar.

Nedskrivningsprövning av finansiella anläggningstillgångar

Vid varje balansdag bedöms om det finns indikationer på nedskrivningsbehov av någon av de finansiella anläggningstillgångarna. Nedskrivning sker om värdenedgången bedöms vara bestående och provas individuellt.

Leasingavtal

Då de ekonomiska risker och fördelar som är förknippade med tillgången inte har övergått till leasetagaren klassificeras leasingen som operationell leasing. Leasingavgiften fastställs enligt avtal och redovisas som kostnad linjärt över leasingperioden.

Not 2 Övriga intäkter

	2020	2019
Anställningsstöd	68	0
Ersättning för sjuklöner	63	90
Övriga poster	2 239	1 882
	2 370	1 972

Not 3 Arvode till revisorer

Med revisionsuppdrag avses granskning av årsredovisningen och bokföringen samt styrelsens förvaltning, övriga arbetsuppgifter som det ankommer på bolagets revisor att utföra samt rådgivning eller annat biträde som föranleds av iakttagelser vid sådan granskning eller genomförandet av sådana övriga arbetsuppgifter.

	2020	2019
Sonora Revision Michael Christensson AB	80	80
Revisionsuppdrag	80	80





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

14 (18)

Not 4 Övriga externa kostnader

	2020	2019
Avsättning till kongress	500	484
	500	484

Not 5 Anställda och personalkostnader

	2020	2019
Medelantalet anställda	25	18
Kvinnor	11	13
Män	36	31
Löner och andra ersättningar		
Styrelse och verkställande direktör	2 171	2 203
Tantien och liknande ersättning till styrelse och verkställande direktör	423	0
Övriga anställda	16 674	17 042
	19 268	19 245
Sociala kostnader		
Pensionskostnader för styrelse och verkställande direktör	325	692
Pensionskostnader för övriga anställda	2 972	2 919
Övriga sociala avgifter enligt lag och avtal	5 372	5 440
	8 669	9 051
Totala löner, ersättningar, sociala kostnader och pensionskostnader	27 937	28 296

Not 6 Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten och liknande arbeten

	2020-12-31	2019-12-31
Ingående anskaffningsvärden	6 948	3 937
Inköp	13	4 469
Försäljningar/utrangeringar		-1 458





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

15 (18)

Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	6 961	6 948
Netto anskaffningsvärde	6 961	6 948
Ingående avskrivningar	-2 197	-1 673
Försäljningar/utrangeringar		324
Årets avskrivningar	-1 776	-848
Utgående ackumulerade avskrivningar	-3 973	-2 197
Utgående redovisat värde	2 988	4 751

Not 7 Inventarier, verktyg och installationer

	2020-12-31	2019-12-31
Ingående anskaffningsvärden	2 173	1 978
Inköp	129	195
Försäljningar/utrangeringar	-67	
Omklassificeringar		0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	2 235	2 173
Netto anskaffningsvärde	2 235	2 173
Ingående avskrivningar	-1 405	-986
Omklassificeringar		0
Årets avskrivningar	-442	-419
Utgående ackumulerade avskrivningar	-1 847	-1 405
Utgående redovisat värde	388	768





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

16 (18)

Not 8 Värdepappersinnehav

Innehav (tkr)	Ansk. värde	Ansk. v. (föreg. år)	Bokfört värde	Bokf. v. (föreg. år)	Markn. v. bokslutsdag	Markn. v. (föreg. år)
Långfristiga värdepappersinnehav						
Noterade aktier och aktiefonder	30 990	(20 186)	30 990	(20 186)	33 408	(20 326)
Noterade räntebärande värdepapper	16 615	(48 523)	16 615	(48 523)	16 966	(49 283)
Onoterade långfristiga placeringar	293	(293)	293	(293)		
Summa innehav	47 898	(69 003)	47 898	(69 003)	50 374	(69 608)

	2020-12-31	2019-12-31
Förändring av långfristiga värdepappersinnehav		
Ingående ackumulerade anskaffningsvärden	69 003	67 503
Investeringar under året	55 348	20 921
Försäljningar/avyttringar	-76 453	-19 421
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	47 898	69 003
Utgående bokfört värde	47 898	69 003

Not 9 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	2020-12-31	2019-12-31
Periodiseringar av leverantörsfakturer	1 681	2 205
Upplupna intäkter	669	0
	2 350	2 205

Not 10 Disposition av vinst eller förlust

	2020-12-31
Förslag till vinstdisposition	
Styrelsen föreslår att till förfogande stående vinstmedel:	
balanserad vinst	67 084
årets vinst	902
	67 986
disponeras så att	67 986
i ny räkning överföres	67 986





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

17 (18)

Not 11 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2020-12-31	2019-12-31
Semesterlöneskuld	1 286	1 300
Upplupna löner	322	280
Upplupna sociala	505	480
Avgifter övriga poster	607	393
	2 720	2 453





DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

18 (18)

Stockholm den 27 maj 2021

Anna Troberg
Ordförande

Audrey Lebioda
Förste vice ordförande

Per Hellström
Andre vice ordförande

Berivan Yildiz
Ledamot

Andrea Hofmann
Ledamot

Brandon Sekitto
Ledamot

Britti Halvarsson
Ledamot

Elin Nord
Ledamot

Linnéa Jahn
Ledamot

Terese Anthin
Ledamot

Vår revisionsberättelse har lämnats

Michael Christensson
Auktoriserad revisor

Maud Almström-Blom
Revisor



List of Signatures

Page 1/1



RB Ideell förening med lekmanrevisor ny.pdf

Name	Method	Signed at
Michael Christensson	BANKID	2021-06-23 15:51 GMT+02
MAUD ALMSTRÖM BLOM	BANKID	2021-06-11 16:11 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: CDF84D7F774D4D27932D0C259E8857A0

REVISIONSBERÄTTELSE

Till kongressen i DIK-Förbundet, org.nr 802002-8893

Rapport om årsredovisningen

Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för DIK-Förbundet för år 2020.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av förbundets finansiella ställning per den 31 december 2020 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten Den auktoriserade revisorns ansvar samt Den icke auktoriserade revisorns ansvar.

Vi är oberoende i förhållande till förbundet enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om beslut har fattats om att avveckla verksamheten.

Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisionssed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på grund av oegentligheter eller fel och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CDF84D7F774D4D27932D0C259E8857A0

Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

1. identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risken för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på fel, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
2. skaffar jag mig en förståelse av den del av förbundets interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.
3. utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
4. drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om förbundets förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att ett förbund inte längre kan fortsätta verksamheten.
5. utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland de betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

Den icke auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god revisionssed i Sverige. Mitt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av DIK Förbundets resultat och ställning.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
CDF84D7F774D4D27932D0C259E8857A0

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Uttalande

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för DIK Förbundet för år 2020.

Vi tillstyrker att kongressen beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet Revisorns ansvar. Vi är oberoende i förhållande till förbundet enligt god revisionssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

Revisorns ansvar

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot förbundet.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot förbundet.

Som en del av en revision enligt god revisionssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för förbundets situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm den 2021

Michael Christensson
Auktoriserad revisor

Maud Almström-Blom
Revisor



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

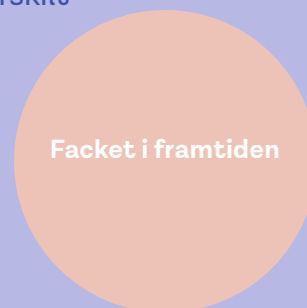
Document ID:
CDF84D7F774D4D27932D0C259E8857A0



Verksamhetsrapport för DIK 1 januari – 30 september 2021

I denna rapport beskrivs en del av det arbete som kansliet har gjort mellan den 1 januari till 30 september 2021. Den kompletterar årsredovisningarna 2018, 2019 och 2020.

Under 2021 ska DIK enligt förbundsstyrelsens verksamhetsplan särskilt arbeta mot de övergripande målen:



Arbetet har bedrivits dels i den dagliga basverksamheten, dels i projekt.

Arbetet med organisering har varit i fokus under 2021 på olika sätt, med den primära målgruppen studenter. Vi har arbetat aktivt uppsökande mot universitet och högskolor för att presentera oss för studenter, har inlett nya samarbeten med studentkårer och liknande organisationer, samt haft renodlade studentkampanjer. Förhoppningsvis kommer vi att se ordentliga resultat av det arbetet i slutet av året.

Under inriktningen tillgänglighet och inkludering har vi bland annat startat möjligheten att chatta med DIK och regelbundet börjat kommunicera med förtroendevalda genom ett nyhetsbrev. Inriktningen "facket i framtiden" handlar om att fullt ut använda de möjligheter som digitaliseringen ger oss. Under året har vi arrangerat en mängd utbildningar, föreläsningar och webinarier digitalt. Hela 2021 är ett digitalt år för DIK och vi har tagit nödvändiga digitala kliv under pandemin; något som kommer att gagna hela organisationen framåt.

Påverkansarbete och opinionsbildning

Fram till september 2021 har DIK avgett sju yttranden under följande rubriker:

- **Yttrande: Omställningsstudiestöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, DS 2021:18**
- **Yttrande: En reformerad arbetsrätt – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, DS 2021:17**
- **Yttrande: Grundläggande omställnings- och kompetensstöd – för flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, DS 2021:16**
- **Yttrande: Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen, SOU 2020:79**
- **Yttrande: Genomförande av balansdirektivet SOU 2020:81**
- **Yttrande: EU förslag direktiv om åtgärder för transparens i lönesättning**
- **Yttrande: Fortsatt förstärkt stöd vid korttidsarbete, Fi2021/00798**

Vi har publicerat två stora arbetsmiljörapporter; en om museisektorn och en om biblioteken. Utöver detta är även en arbetslöshetsrapport publicerad.

Åtta debattartiklar har publicerats, varav sju i Anna Trobergs namn och en med DIK student som undertecknare.

Under 2021 har vi också haft en rad digitala möten med organisationer och personer för att framhålla DIK:s ståndpunkter för, till exempel partiernas kulturpolitiska talespersoner (samtliga partier förutom SD).

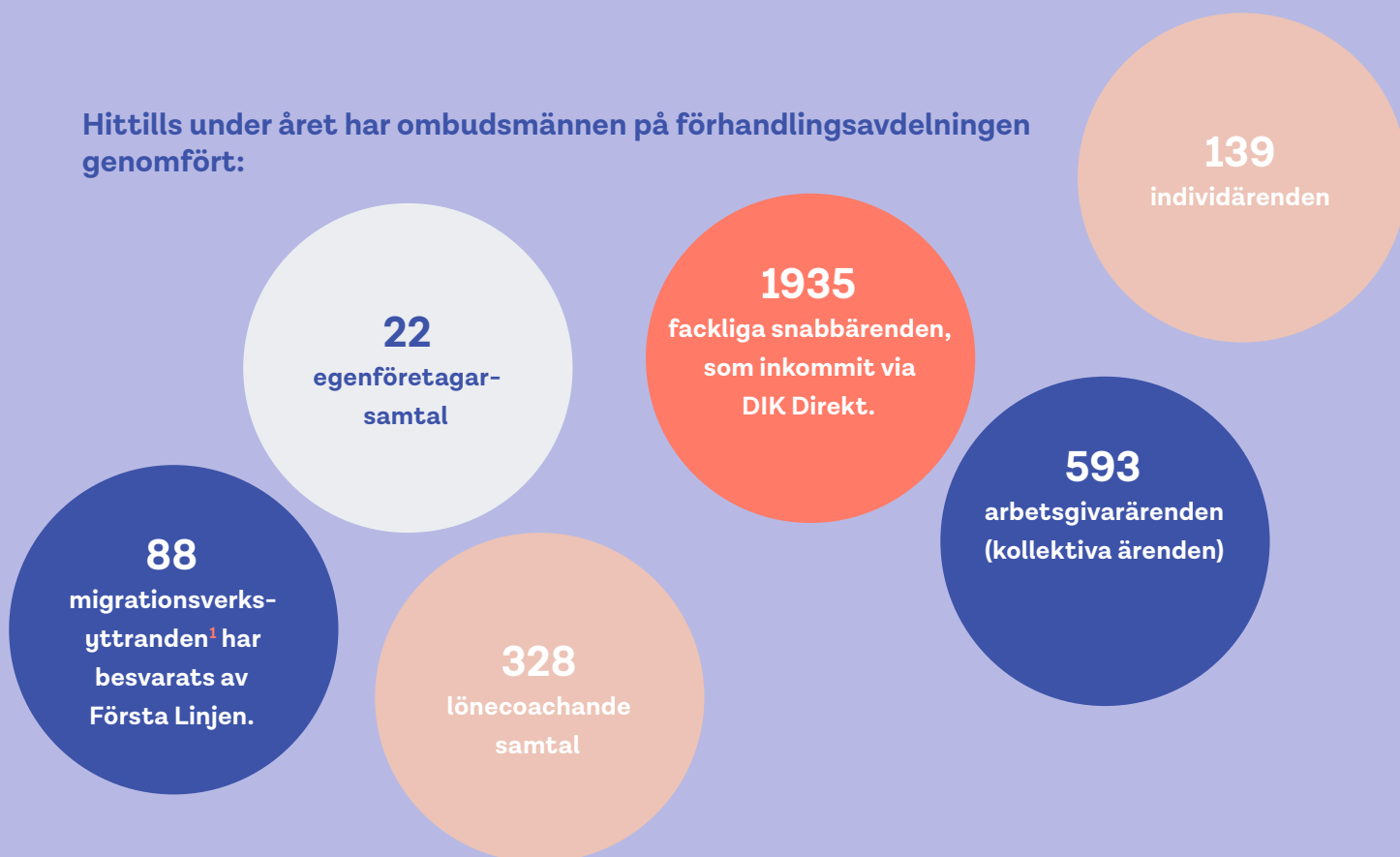
Ekonomi 1 januari–31 augusti 2021

Under denna period redovisas ett bättre resultat än budgeterat.

Konfliktfonden har tillförts 17 miljoner kronor ifrån förbundets likvida medel och kapitalplacering.

Lokal och regional medlemsservice

Hittills under året har ombudsmännen på förhandlingsavdelningen genomfört:



Det har genomförts tre digitala utbildningar:

- Löneprocess och löneideologi
- Grundutbildning nya LFF
- Arbetsmiljö/Likabehandling



Utöver dessa utbildningar har det varit tre digitala Fackliga seminarier.

DIK:s karriärservice är en etablerad och uppskattad medlemsförmån som kan nyttjas av alla medlemmar. DIK:s coachutbildade karriärteam är medlemmarnas bollplank för frågor om karriär och yrkesliv. Medlemmar kan även få hjälp med CV-granskning, förberedelse inför anställningsintervjun och annat som hör jobbsökande till. Samtalen sker via telefon.

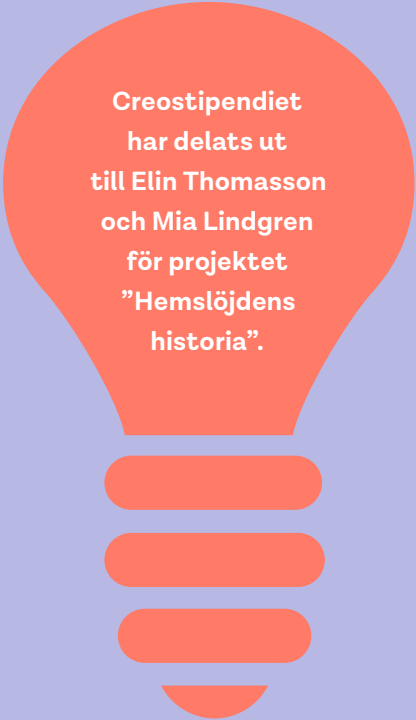
Under året har hittills cirka 412 karriärsamtal genomförts, inklusive CV-granskningar och intervjuträning.

¹ Migrationsverket fattar beslut om arbetstillstånd, yttranden från fackförbund, så kallade migrationsverksyttranden, är en del av beslutsunderlaget.

Priser och stipendier



Älvdalens bibliotek
blev
Årets Bibliotek 2021.



Creostipendiet
har delats ut
till Elin Thomasson
och Mia Lindgren
för projektet
”Hemslöjdens
historia”.



Centrum för
näringslivshistoria är
Årets arkiv 2021.



Redovisning av beslut tagna vid kongressen 2018

Beslut	Åtgärd	Åtgärd
Öka kollektivavtalstäckningen i de branscher DIK:s medlemmar verkar inom.	Branschavtal med Fremia, dialog med enskilda arbetsgivare.	
Utveckla lönebildningen så att medlemmars löner motsvarar utbildningskrav, kompetens och prestation, och så att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män försvinner, samt öka kunskapen och förståelsen för densamma hos förtroendevalda och medlemmar.	En pågående process, vi driver i lokala lönerrevisioner samt utbildar lokalfackliga.	Lyfter löneskillnader mellan kön i löneenkäten 2019.
Skapa en fungerande studentverksamhet för att stärka studentmedlemmarnas inflytande.	DIK student startade hösten 2018 och är aktiva sedan dess.	
Öka mångfalden bland de förtroendevalda.	Mångfaldsutbildning för ombudsmän genomförd för att utbilda lokalfackliga vidare.	Inom lokalfackliga utbildningar har block om härskarteknik och likabehandling tillkommit.
Stötta lokalfackliga företrädare, särskilt i arbetet med att rekrytera och organisera medlemmar.	Sidor för lokalfackliga på sajt framtagna.	Nyhetsbrev för lokalfackliga.
Se en nationell strategi för livslångt lärande.	Tagit fram arbetsplan som utmynnar i rapport.	Släppt rapporten "Kompetensutveckling och livslångt lärande".
Att utbildningsanordnare arbetar för en större mångfald och bredd av erfarenheter bland de studenter som söker till utbildningar inom DIK:s områden.	Fokusfrågor för DIK student 2019/2020 – en kravlista för breddad rekrytering har tagits fram.	Ständigt påminnelsearbete i remisser och uttalanden när det är lämpligt.

Beslut forts.	Åtgärd forts.	Åtgärd forts.
Att hela utbildningskedjan – från grundutbildning, via universitet och annan högre utbildning, och vidare i arbetslivet, genom fortbildning – finns och fungerar väl för DIK:s yrkesgrupper.	Samkörs med arbetet med livslångt lärande.	Lyft i rapporten ”Kompetensutveckling och livslångt lärande”.
Verka för ökade resurser och status till utbildningar inom humaniora och samhällsvetenskap.	Ständigt påminnelsearbete i remisser och uttalanden när det är lämpligt.	Inget eget projekt inom DIK.
Att skollagen skrivs om så att bibliotekariekompetens blir obligatoriskt vid skolbiblioteken.	Ständigt påminnelsearbete i remisser och uttalanden när lämpligt.	Flertalet debattartiklar har lyft kravet.
Att det flexibla arbetssättet och den digitala arbetsmiljön inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i skyddsronder.	Vi erbjuder kurser för lokalfackliga.	Sidor med information för lokalfackliga på DIK:s hemsida.
Verka för en arbetsmarknad som är öppen och en trygg plats för alla där alla arbetsgivare lever upp till diskrimineringslagen, samt öka kunskapen om de lagstadgade diskrimineringsgrunderna.	Ständigt påminnelsearbete i remisser och uttalanden när det är lämpligt.	Styrelseordförande Anna Troberg har skrivit flera ledare och artiklar.
Kartlägga integrationsmöjligheterna i DIK:s branscher och förbättra stödet för den som är ny i Sverige med utbildning inom DIK:s kompetensområde.	Tagit fram arbetsplan som utmynnat i rapport.	Rapport från DIK släpps i oktober-21
Att den svenska modellen ska inkludera en svensk egenföretagarmodell som ger alla yrkesverksamma samma tillgång till trygghetssystem och socialförsäkringar.	Arbete pågår med att ta fram en rapport som kommer släppas efter kongressen.	

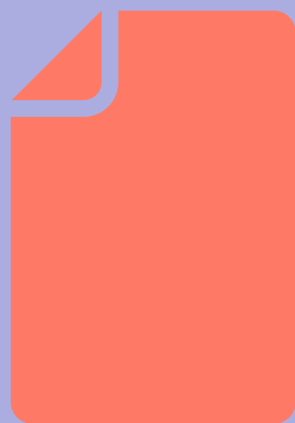
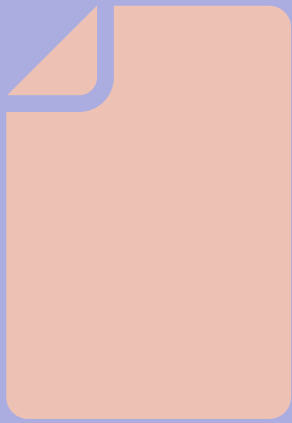
Beslut forts.	Åtgärd forts.	Åtgärd forts.
Att skälig ersättning, för avtalat arbete blir en självklarhet.	Samtal med arbetsgivarorganisationer om egenanställningsmarknaden.	Samarbete med Svenska Nomader - sprida kunskap i egenföretagargruppen om hur ta betalt.
Att skälig ersättning, för oavtalad jour blir en självklarhet.	Egenföretagarcoach erbjuder egenföretagarmedlemmar för att stärka dem i sina avtalskrav.	Rapport om kommunikationsbyråbranschen "Kommunikation på olika villkor - flexibilitet, obetalt arbete och kompetensflykt".
Rimliga arbetsvillkor ska vara en självklarhet inom hela kommunikationsbranschen.	Branschavtal tecknat med KFO (numera Freima).	Påverkansarbete.
Skapa attraktiva branschavtal för de kollektivavtalslösa delarna av kommunikationsbranschen.	Branschavtal med KFO undertecknat juli -19.	
Att mediestödet omformas för att möta samtidens krav och utmaningar.		Ett påverkansarbete som inte har kunnat prioriteras under kongressperioden.
Se en ny kulturpolitisk utredning som kartlägger det moderna kulturlandskapet, med ett tydligt fokus på digitaliseringens möjligheter, mångfaldens bidrag och kulturpolitikens roll för det demokratiska samhällsbygget.	Folk och Kultur -20. Folk och kultur - 19. Bokmässan -19.	Almedalen - 20.
Att kulturens bidrag till Agenda 2030 tydliggörs.	Expertgrupp för kultur, medier och nationell strategi tog fram rapport "Kultur och Agenda 2030".	Möte med sekretariatet för Agenda 2030.
Arbeta för ökade möjligheter för tillgängliggörande via öppna data, nya användarvänliga licensformer och en reformerad upphovsrätt som ökar tillgänglighet och underlättar kunskapsinhämtning och deltagande.	Följer implementering av upphovsrättsdirektivet.	Lyft i samtal med kulturpolitiker.
DIK ska arbeta med samverkan, kunskapsspridning och kompetensutveckling kring mätning/metoder för kvalitativa värden/effekter.	Rapport släpps innan kongress.	

Färdriktningen	Åtgärd	Åtgärd
Tillväxt behöver fortsatt komma i första rummet men vi ska fokusera på en tillväxt som är baserad på medlemsnytta.	Rekryteringsgruppen startad.	Olika insatser har gjorts under kongressperioden som tyvärr inte fått den effekt som avsetts.
Målet för den kommande kongressperioden är att för varje år mäta och öka den upplevda medlemsnyttan.	Medlemsundersökning 2020.	
DIK ska vara stöd, inspiration och bollplank i alla faser av ett yrkesliv.	Coachning av medlemmar.	Artiklar på hemsidan.
Namnproposition	Åtgärd	
Ge förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram förslag till nytt namn för förbundet.	Förslag arbetades fram och lades till extrakongress.	
Att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att kalla till extrakongress för att besluta om nytt namn, när sådant förslag föreligger, samt på sådan extrakongress även göra erforderliga konsekvensändringar i stadgan.	Extrakongress hölls vår 2019, beslut om ändrat namn föll.	
Motioner	Åtgärd	Åtgärd
Att medlemmarna involveras i arbetet med varumärkesplattform och förslag till nytt namn för förbundet.	Enkäter till medlemmar och potentiella medlemmar.	
Att DIK arbetar fram en handlingsplan för att nå studenter och få dem att välja DIK som sitt fackförbund.	Plan framtagen 2020.	Uppdaterad strategi vår 2021 (insatsstyrkan).
Att förbundsstyrelsen får i uppdrag att undersöka närmare hur kommunikationen mellan medlem och lokal förening/ lokalfackliga representanter emellan kan förenklas. I uppdraget ska ingå att se över vilka tekniska lösningar, riktlinjer, rutiner, material och verktyg som uppfyller de behov som finns.	Ta fram rekryteringsmaterial.	Sidor för lokalfackliga på webb.

Att DIK skall se över möjligheten att återinföra en heltidsarbetande studentombudsman på kansliet.	Hanteras inom ramen för diskussion kring kansliets framtida organisation.	
Att DIK utreder hur lokalfackliga företrädare kan få starkare stöd i uppdraget att värva nya och engagera redan befintliga DIK-medlemmar på sina arbetsplatser.	Inte genomfört. Inte prioriterat men kommer att prioriteras framåt.	Rekryteringsmaterial, fysiskt och digitalt.
Att DIK, baserat på utredningsresultatet tar fram en vägledning för lokalfackliga företrädare avseende denna uppgift. Det kan handla om såväl kampanj-eller bemötandeteknik som teknologi-och mediefrågor.		Rekryteringsmaterial, fysiskt och digitalt.
Att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda hur medlemsbasen kan breddas och hur en vidare bild av DIK kan skapas.	Arbete genomfört för att konkretisera vad som avses med Kreativ sektor (spelindustri till exempel).	
Att utredningen leder till faktiska insatser.	Möte med Gamemakers of Finland.	Samarbete med Svenska Nomader.
Att DIK ska samla och sprida goda exempel på bra åtgärder och arbete som görs för att trygga arbetsmiljön på offentliga institutioner såsom bibliotek, kulturhus och museer.	Insamling av exempel inom bibliotek och museum.	Trygga bibliotek lanserat till bokmässan 2020. Goda exempel inom museum lanseras under höst 2021.
Att DIK ska fortsätta stötta lokala förtroendevalda och skyddsombud i arbetet med att bevaka att arbetsgivare lever upp till föreskrifterna om hot och våld, däribland kravet på handlingsplaner.	Arbetsmiljöutbildningar för lokalfackligt förtroendevalda.	Utbildningar med Expo planeras att genomföras under hösten 2021.
Att formulera strategier för att medvetandegöra och höja även de lägsta nivåer som finns på offentliga institutioner såsom bibliotek, kulturhus och museer runt om i landet.	Utbildningar med samarbete med HanteraAgera.	Täcks in av övrigt arbetsmiljöarbete. Lokalfackliga och skyddsombud.

Att DIK inom ramen för samarbetet i Akademikeralliansen blir än tydligare i signalen till arbetsgivaren att specifika lönepolitiska satsningar som inte är kopplat till prestation, verksamhetsförbättringar eller måluppfyllnad bör ske utanför den årliga löneöversynen.	Lyfts från centralt håll när tillfälle ges.	Driver frågor lokalt när vi ser felaktig hantering.
Att kongressen ger DIK i uppdrag att arbeta fram ett grundpaket med verktyg som kan utnyttjas av lokalfackliga för att införa it-skyddsronder på sina arbetsplatser.	Lyfts inom ramen för arbetsmiljöutbildningar.	
Att förbundsstyrelsen får i uppdrag att tillsätta en expertgrupp som får i uppgift att förbereda ett underlag till kongressen 2021 om hur DIK ska arbeta för arbetstidsförkortning för DIK:s medlemsgrupper.	Expertgrupp startad ht-18. Enkät och rundabordssamtal jan-20. Rapport lämnad till förbundsstyrelsen 2020.	Rapport och proposition publiceras med handlingarna till kongressen 2021.
Att DIK ska undersöka vilka verktyg som kan utvecklas för DIK:s förtroendevalda som hanterar lönerevisioner.	DIK:s yrkandeplattform skickas ut varje år som stöd. (Mer går att göra)	

Motioner



Motion 1

Motion för att ta facklig strid gentemot vakanshållningar och indragningar av skolbibliotekarietjänster

Idag så finns det en bred samsyn från flera instanser kring det värdefulla i att skolor bemannar sina bibliotek med utbildade skolbibliotekarier. I många skolors verksamhetsplaner så är bibliotekarien en självklar samarbetspartner med lärarkollegiet i det pedagogiska arbetet kring läsfrämjande insatser. Inom Gymnasieskolan, Vuxenutbildningen och SFI så är skolbibliotekarien en profession som spelar en oerhört viktig roll för elevers förutsättningar att klara utbildningarna och för att avhoppet skall minska. När internetanvändandet ökar och går allt längre ned i åldrarna så har skolbibliotekarien på Grundskolan en avgörande betydelse i att rusta barn i hanterandet av informationsflödet som de möts av och stärka den digitala kompetensen.

Även om det kan se olika ut över landet och till och med inom en och samma kommun, så har vi ändå sett små positiva steg de senaste åren med att kommunala skolor så sakta ökat rekryteringen av utbildade skolbibliotekarier. Statliga pengar har säkert haft en viss del i detta, men också att det värdefulla med rätt bemanning i biblioteket har blivit uppenbart för allt fler skolledare.

Dock så har pandemin avsevärt förändrat de ekonomiska förutsättningar för flertal kommuner, och tuffa sparkrav har lagts på många skolor. Erfarenhetsmässigt så vet vi dessvärre att det ofta är kompetenser som exempelvis just bibliotekarier som effektiviseringskrav inom skolan slår hårdast mot.

Här önskar DIK-kretsen i Malmö stad att DIK som förbund är väl rustade framöver för att möta denna utmaning. Såväl genom ett fortsatt deltagande i den offentliga debatten som genom ett aktivt påverkansarbete gentemot politiska beslutsfattare. Men vi önskar också att DIK använder sig av de fackliga markerings- och sanktions-möjligheter som mbl medger för att motverka neddragningar och vakanshållningar av skolbibliotekarietjänster.

Förslag till beslut:

- Att DIK vid varje tillfälle som en skolbibliotekarietjänst någonstans i landet dras in eller vakanssätts av ekonomiska skäl väljer att påkalla en centralförhandling enligt §14 mbl.

Motionärer

Lina Svanbrink, Jenny Uthas och Patrik Nilsson för DIK-kretsen i Malmö stad

Svar till motion 1

DIK står för ett ansvarsfullt hanterande av de arbetsrättsliga lagarna. När det sker indragningar av skolbibliotekstjänster är ombudsmän från DIK:s kansli oftast involverade, i dialog med lokalfackliga företrädare. Om DIK lokalt är av en annan uppfattning än arbetsgivaren om de föreslagna åtgärderna, avslutas lokal förhandling i oenighet. I enlighet med MBL finns det då möjlighet för förbundet att påkalla central förhandling, något som beslutas av DIK:s kansli. I många fall görs detta redan idag när det gäller indragningar eller vakanssättningar, ofta därför att det finns någon form av oklarhet kring beslutet.

Frågan är viktig och precis som motionärerna påpekar är MBL, liksom annan opinionsbildning, ett sätt att belysa problematiken, även om en central förhandling mycket sällan leder till något annat beslut från arbetsgivaren än det som fastslagits i den lokala förhandlingen. Men att låsa sig vid att alltid, oavsett andra faktorer, påkalla central förhandling, riskerar att bli för stelbent. I stället vill förbundsstyrelsen att lokalfackliga företrädare fortsatt får stöd och information i att driva frågorna på sina arbetsplatser och att kansliet centralt fortsätter med opinionsbildning i frågan, såväl nationellt som lokalt och då med fördel i samarbete med lokala företrädare.

DIK:s förbundsstyrelse föreslår kongressen:

- Att avslå motionen.

Motion 2

En extra semestervecka

Personer som har möjlighet att ta ut föräldraledighet kan göra det, enligt lag, helt och hållet efter egna önskemål, utan någon som helst, hänsyn till arbetsplatsen eller kollegor.

Jag är lite kluven till det, men nu ser lagen ut så och det är bara att acceptera. Det som känns lite ojämlikt är att personer som inte har barn ofta får stå tillbaka, det är väl också okej, om man är ung och inte ännu skaffat barn, men personer som är äldre och inte har barn, kanske inte kan skaffa barn, inte träffat den rätta för att skaffa barn med, där känns det mindre bra, ja lite ojämlikt faktiskt.

Jag vill motionera för att personer som är 50 + ska få en extra semestervecka på år. Dessa 50+:are har stått tillbaka för personer som har barn och kan ta ut föräldraledighet, det är dags att 50+:arna premieras.

Visst det kommer att påverka arbetsgivaren, kollegor, men det blir mer jämlikt mellan person som stått tillbaka för att personer med barn ska kunna ta ut föräldraledigt kontra personer som ej har barn och är 50+.

Förslag till beslut:

- Jag vill motionera för att personer som är 50 + ska få en extra semestervecka per år.

Motionär

Lars Frank

Motion 5

Fler semesterdagar vid 60 år

Under de närmste åren kommer den allmänna pensionsåldern att höjas i två steg; 2023 blir den 66 år och 2027 blir den 67 år. Vi måste således jobba längre innan vi har råd att ta ut pension. DIK:s medlemmar ligger tyvärr lönemässigt på en lägre nivå än andra yrkesgrupper med liknande utbildningsnivå, och det kan vara svårt att ta ut pension i förtid.

När man fyller 40 år får man 6 extra semesterdagar och vid 50 år ytterligare en semesterdag. För att orka arbeta till 67 år anser jag att det bör tillkomma 5 extra semesterdagar för de som fyll 60 år. Jag tror att detta både stimulerar anställda att utföra sitt arbete på ett engagerat sätt och att det ger möjlighet till återhämtning.

Jag önskar således att DIK och SACO-alliansen försöker få till extra semesterdagar som faller ut när man fyller 60 år.

Förslag till beslut:

- Att DIK arbetar för att fem extra semesterdagar faller ut vid fyllda 60 år.

Motionär

Carina Lindén

Svar till motionerna 2 och 5

Båda dessa motioner önskar att DIK ska driva frågan om fler betalda semesterdagar, i den ena från 50 års ålder, i den andra från 60.

Det är viktigt att först notera att det antal betalda semesterdagar som är fastslaget i lag (Semesterlagen) är maximalt 25. Det antalet har gällt sedan 1978 och det finns idag inget parti som driver att det ska utökas. Utöver detta kan kollektivavtal i olika sektorer ge fler dagar än 25. I privat sektor har de flesta avtal endast lagens 25 dagar. I statlig sektor ges 29, 31 eller 35 dagar beroende på ålder och i kommun/regionsektorn 31 eller 32 dagar, också utifrån ålder. DIK tecknar kollektivavtal tillsammans med andra Sacoförbund i samtliga sektorer och att driva frågan om extra semesterdagar för äldre kräver således samordning mellan dessa förbund.

Förbundsstyrelsen anser att motionärernas förslag ligger helt i linje med DIK:s ambition att främja ett längre arbetsliv, något som kommer att bli alltmer viktigt, vilket också motion nr 5 lyfter. Förslagen, eller varianter av dem, är intressanta att lyfta till diskussion i de förhandlingsorganisationer där DIK ingår i inför kommande avtalsrörelser, men troligen är utsikterna till att få igenom sådana yrkanden i kollektivavtalen mycket små. Det är därför viktigt att arbeta för att uppnå syftet att alla arbetstagare ska hålla längre för att kunna arbeta längre på andra sätt, till exempel genom att verka för arbetstidsförkortning för större grupper.

DIK:s förbundsstyrelse föreslår kongressen:

- Att med detta samt med hänvisning till proposition 2 Arbetstidsförkortning anse motionerna besvarade.

Motion 3

Ny forskningspolitisk utredning

Mellan 2011-12 tillsatte DIK en expertgrupp för forskningspolitik, vars insatser utmynnade i en rapport. Denna rapport visade bland annat att Sverige ligger i topp i internationell jämförelse, då svenska staten avsätter ca 3,5 procent av BNP på forskningsanslag (det finns en målsättning att öka anslagen till 4 procent av BNP, något som DIK ställer sig bakom). Rapporten visade att det emellertid finns en rad utmaningar. Sverige är ett litet, exportberoende land (som till 75% är en tjänsteekonomi) som måste ta hänsyn till ekonomisk konkurrens, globala utmaningar och den närmast fartblinda teknologiska utvecklingstakten. Det innebär i klartext att staten måste satsa på forskning och innovation, med rimliga arbetsvillkor - dock inte enbart inom ramen för medicin, naturvetenskap och teknik, utan i hög grad humaniora och samhällsvetenskap, och på tvärvetenskaplig samverkan mellan dessa områden. Detta är på grund av att de utmaningar som Sverige och världen står inför kräver en social förmåga, och det är något som humanistisk/samhällsvetenskaplig forskning kan erbjuda.

När rapporten skrevs, så var forskningsbudgeten sammanlagt på 36 miljarder kronor. Av dessa pengar tilldelades samhällsvetenskaplig forskning 15 % och humaniora 6 % (jmf medicin 33 %, naturvetenskap 24 % och teknik 18 %). Slutligen gav rapporten fem utvecklingslinjer för framtida forskningspolitiska prioriteringar: digital humaniora, social innovation, samverkan, fantasi samt resurser.

DIK har många medlemmar som är verksamma som studenter inom humaniora och flera av dessa har önskemål att doktorera, vilket är glädjande. Det kan aldrig bli för mycket forskning inom humaniora. Det stora övergripande problemet är dock att tjänsterna är för få, konkurrensen stenhård och anställningsvillkoren osäkra. Det vore fantastiskt om DIK vill ta facklig strid för förbättrade villkor för humanistisk forskning, både självständigt och i samverkan med andra fackförbund. En viktig grundförutsättning för denna fackliga strid är att det finns ett ordentligt underlag för att därigenom formulera mer träffsäkra insatser. Vi kan inte förlita oss på en snart tio år gammal rapport, även om den fortfarande innehåller väsentliga poänger. Den behöver uppdateras utifrån det kunskapsläge som finns idag.

Förslag till beslut:

1. Att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att tillsätta en ny forskningspolitisk utredning som följer upp den rapport som publicerades 2011/12, utifrån syftet att kolla upp hur situationen förändrats sedan 2012 och med målsättningen att överlämna förslag på förbättringar som kan drivas inom ramen för den fackliga verksamheten.
2. Att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att även tillsätta en utredning som kartlägger antalet DIK-studenter som har ambitioner att doktorera inom humanistiska ämnesområden, som ett komplement till ovannämnda rapport. Syftet är att mäta gapet mellan studenternas önskemål och det nuvarande faktiska forskningsanslaget.

Motionärer

Filip Hallbäck, Sanna Nyholt, Nicklas Widing och Joel Albinsson

Svar till motion 3

Förbundsstyrelsen ställer sig positiv till motionens innehåll. Att öka anslagen till utbildning och forskning inom samhällsvetenskap och humaniora liksom att utöka antalet doktorandplatser är viktiga frågor för DIK som förbundet driver i många olika sammanhang. De senaste åren har frågorna bland annat lyfts i en rad remissyttranden, opinionstexter, seminarier och möten med beslutsfattare.

Frågorna är också högt prioriterade i det samhällspolitiska program som förbundsstyrelsen lagt fram till kongressen (se rubriken Satsa på forskning inom humaniora och samhällsvetenskap). En av de prioriterade punkter som förbundsstyrelsen anser att DIK ska arbeta med under den kommande kongressperioden är: "Att anslagen till högre utbildning ökar generellt, med särskilda satsningar på humaniora och samhällsvetenskap, och att även forskning inom dessa områden stärks genom mer resurser och fler doktorandplatser".

Förbundsstyrelsen anser att motionärernas förslag i att-sats 1 rimmar mycket bra med detta. Genom att följa upp och bygga vidare på det arbete som DIK:s expertgrupp för forskningspolitik gjort skapas också kontinuitet i påverkansarbetet. Förbundsstyrelsen anser därför att förbundet under kommande kongressperiod ska genomföra en forskningspolitisk utredning med fokus på hur anslagen till humaniora och samhällsvetenskap har utvecklats över tid, och att bedriva påverkansarbete utifrån resultaten. Resultatet kan användas för att påverka regeringen inför att de ska utforma Sveriges kommande forskningsproposition (den nuvarande propositionen gäller för perioden 2021–2024), men också i ett bredare påverkansarbete gentemot både universitet/högskolor och politiska beslutsfattare.

När det gäller att-sats 2 anser förbundsstyrelsen att det inte på ett statistiskt tillförlitligt sätt går att kartlägga antalet DIK-studenter som vill doktorera inom humaniora. Detta då antalet studentmedlemmar inom humanioraområdet tyvärr är relativt få och andelen som vill doktorera får antas vara ännu lägre och dessutom kan variera från år till år. Det går däremot att undersöka på andra sätt, till exempel genom att jämföra antalet doktorandplatser med antalet sökande till dessa, och genom att i sin tur jämföra resultatet med andra ämnesområden. En sådan undersökning kan med fördel ingå som en del i arbetet med den forskningspolitiska utredning som föreslås i att-sats 1.

DIK:s förbundsstyrelse föreslår kongressen:

1. Att bifalla att-sats 1.
2. Att anse att-sats 2 besvarad genom att den inkorporeras i att-sats 1.

Motion 4

Klimatsmarta pensioner som valfråga!

Nästa år är det allmänna val i Sverige, till riksdagen, regioner och kommuner. Några av de sakfrågor som förväntas dominera den politiska debatten är klimatkrisen, sjukvårdens organisering, bekämpning av kriminalitet samt migrationspolitikens framtida utformning i Sverige. Men det finns också en annan fråga som har enorm betydelse för väljarnas vardag, nämligen hur pensionssystemet kan bli mer hållbart ur ett socialt men framför allt ett klimatomässigt perspektiv. Kommunal och Byggnads har redan valt att lyfta pensionsfrågan och det är hög tid att DIK gör detsamma. DIK student yrkar därför på att DIK antar ett klimatomässigt hållbart pensionssystem som en prioriterad sakfråga.

Hållbara pensioner är en viktig fråga för oss som unga och studenter. Våra pensionspengar ska fungera som en framtidsförsäkring, men vilken framtid väntar oss med ett pensionssystem som investerar miljofarligt? I december 2015 slöt Förenta Nationerna ett internationellt klimatavtal - Parisavtalet. Grundpremisen bygger på en överenskommelse från världens ledare att jordens temperatur inte får höjas mer än två grader och att de ska arbeta för att ökningen stannar vid 1,5 grader. Den övergripande inriktningen är att samtliga länder världen över måste föra en nationell politik som bidrar till att begränsa riskerna med klimatförändringar. En grundförutsättning för att förverkliga Parisavtalets ambition är att minst 80 procent av de resterande fossila bränslena ligger kvar i marken. Med det i åtanke är det ohållbart och oetiskt att bidra till att stödja de bolag och verksamheter vars primära målsättning är att utvinna just fossila bränslen. Ändå fortsätter svenska staten idag att investera våra pensionspengar i just fossila bränslen via AP-fonderna, vilket vi från studentfackligt håll kraftigt motsätter oss.

För att vända utvecklingen måste hållbara och klimativänliga pensionsplaceringar bli norm. När det gäller klimatkrisen är ingens framtid individuell - alla drabbas. Därför räcker det inte att hållbara placeringar är en valmöjlighet för enskilda medvetna individer. DIK måste vara i framkant i arbetet för klimativänliga pensioner genom att driva på för att regeringen ska fastställa i lagar och regelverk att inga placeringar av våra pensionspengar får ske i företag vars huvudsakliga verksamhet är att utvinna och producera fossila bränslen.

Under våren har DIK:s studentgrupp med framgång belyst pensionsfrågan utifrån ett klimatperspektiv i såväl en debattartikel i Dagens Arena som en motion till Saco Studentråds kongress. Vi anser att DIK bör arbeta för att få upp frågan om klimatomfattigt hållbara pensioner på den politiska och opinionsmässiga agendan och klargöra varför det är väsentligt att pensionssystemet vilar på en etisk grund. Det ligger i medlemmarnas intresse att våra pensionspengar investeras etiskt och klimatsmart.

Förslag till beslut:

1. Att kongressen beslutar att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att inför och under valrörelsen 2022 planera och genomföra opinionsbildning kring vikten av ett klimatomfattigt hållbart pensionssystem, i enlighet med motionens intentioner.
2. Att kongressen beslutar att ge förbundsstyrelsen i uppdrag att formulera en långsiktig handlingsplan för klimatomvänligt pensionssparande för medlemmarna och hur DIK ska arbeta med frågan även på lägre sikt, i enlighet med motionens intentioner.

Motionärer

DIK:s expertgrupp för studenter - Filip Hallbäck, Joel Albinsson,
Malin Wilhelmsson, Nicklas Widing, Niva Ekgren och Sanna Nyholt

Svar till motion 4

Motionärerna önskar att DIK inför och under valrörelsen ska genomföra opinionsbildning kring vikten av ett klimatomässigt hållbart pensionssystem samt att DIK ska formulera en långsiktig handlingsplan för klimatomvänligt pensionssparande för medlemmarna.

Att klimatomfrågan är en ödesfråga är odiskutabelt. Det är en ödesfråga för alla och i synnerhet för våra yngre och kommande generationer. Precis som motionärerna påpekar är att göra hållbara placeringar till en valfrihet för enskilda medvetna individer inte tillräckligt, utan det krävs väsentligt mer kraftfulla och normerande åtgärder som riktas mot det som lägger grunden för våra pensioner; de finansiella flödena. Att de finansiella flödena måste ställas om för att bidra till en hållbar utveckling har slagits fast av FN:s klimatompanel IPCC (2014) och betonas i Parisavtalet (2015).

Begreppet hållbarhet saknar emellertid en enhetlig definition och används omväxlande i relation till social hållbarhet, jämlikhet, inkludering och rättvisa förhållanden och i förhållande till klimatom- och miljöpåverkan.¹ Dessutom används ofta uttrycket hållbart pensionssystem med vilket avses att kunna leva på sin pension. Såväl Byggnads som Kommunals under 2020 och 2021 inledda kampanjer har ett större fokus på just denna aspekt av hållbarhet snarare än ett minskat koldioxidutsläpp.

Förbundsstyrelsen konstaterar att alla dessa aspekter är väsentliga men också att frågan om klimatompåverkan troligen behöver ges ett överordnat perspektiv vid definiering av hållbarhet liksom vid lagstiftning samt ägarstyrning av förvaltning och investering.

Förbundsstyrelsen konstaterar också att för att kunna ta ställning till motionen samt detta motionssvar behövs en kortare kunskapsöversikt avseende såväl pensionssystemens uppbyggnad som om klimatomregulatoriska frågor.

¹ Hållbarhetsbegreppet har sitt ursprung i Brundtlandkommissionens rapport från 1987 om sambandet mellan ekonomisk utveckling och miljöförstöring. World Commission on Environment and Development, Our Common Future, 1987, punkt 27.

Översikt av pensionssystemens uppbyggnad samt klimatregulatoriska frågor

Pensionen består oftast av tre delar – allmän pension, tjänstepension och eventuellt eget sparande. Dessa brukar uttryckas i den så kallade pensionspyramiden.²



Den allmänna pensionen

Vi som arbetar idag betalar in avgifter som betalas ut som pension till dagens pensionärer. Ju fler personer som arbetar, desto mer pengar kommer det in i pensionssystemet. Vid sidan av denna så att säga direktfinansiering förvaltar i Sverige AP-fonderna (de allmänna pensionsfonderna) det så kallade buffertkapitalet i det allmänna pensionssystemet. Det vill säga det kapital som används för att utjämna svängningarna mellan pensionsavgifter (pengar in) och pensioner (pengar ut) och dels bidra med avkastning till pensionssystemet på längre sikt.

AP-fonderna har ändrat karaktär, numrering och inriktning genom åren. AP-fonderna är från varandra oberoende statliga myndigheter vars verksamheter styrs genom lag.

Störst nytta för pensionssystemet är långsiktig hög avkastning, vilket är den *övergripande målsättningen för dagens allmänna pensionssystem*.³ Av förarbeten till de lagar som styr AP-fonderna framgår att AP-fonderna i sin förvaltning ska ta hänsyn till miljö och etik. Sedan 2019 har Första-Fjärde AP-fonden specifika lagkrav om att fästa särskild vikt vid hur hållbar utveckling kan främjas. I lagen om AP-fonder⁴ uttrycks att medlen ska förvaltas genom ansvarsfulla investeringar

² Information om pensionens alla delar | Pensionsmyndigheten

³ SID 4, Riksrevisionens rapport samt Lag (2000:192) om allmänna pensionsfonder (AP-fonder); 4 kap

⁴ Lag (2000:192) om allmänna pensionsfonder (AP-fonder); 4 kap

och ansvarsfullt ägande. Det ska fästas särskilt vikt vid hur en hållbar utveckling kan främjas utan att det görs avkall på målet; avkastningen. För Sjunde AP-fonden finns ett förslag att de ska omfattas av samma lagkrav men för Sjätte AP-fonden finns inget motsvarande förslag.

I juni i år presenterade Riksrevisionen en granskningsrapport om AP-fondernas hållbarhetsarbete. Granskningen är gjord utifrån om hållbarhetsarbetet är ändamålsenligt, det vill säga om de integrerar hållbarhet i investeringar och ägarskap utan att göra avkall på den övergripande målsättningen om långsiktigt hög avkastning till största nytta för pensionssystemet.

Granskningen visar att AP-fondernas hållbarhetsarbete är ändamålsenligt i förhållande till deras respektive uppdrag. Det framkommer i AP-fondernas styrdokument och har integrerats i fondernas tillgångsförvaltning och ägarstyrning. Omfattningen av denna integrering är rimlig utifrån AP-fondernas uppdrag. Riksrevisionen konstaterar dock: *Åtgärder bör dock vidtas för att de förvaltrade fondmedlen ytterligare ska främja riksdagens mål och intentioner om en hållbar utveckling och för att stärka uppföljningen av detta.*⁵

Tjänstepension

Vid sidan av det allmänna pensionssystemet bidrar tjänstepension i hög utsträckning till vad som blir vår kommande pension. Inom de kollektivavtalade tjänstepensionerna styrs kraven på hur medlen ska förvaltas genom ägarstyrning, det vill säga det är i hög utsträckning arbetsmarknadens parter som styr vilka krav på hållbarhet som ska genomsyra förvaltningen och investeringarna.

Vid den senaste ITP-upphandlingen beslutade arbetsmarknadsparterna Svenskt Näringsliv och PTK att hållbarhet skulle beaktas i den senaste ITP-upphandlingen som Collectum genomförde 2018.⁶ Dock var inte hållbarhetskravet som sådant grund för värdering av de offererade bolagen utan kraven som ställdes i upphandlingen var att försäkringsbolagen skulle beskriva sitt hållbarhetsarbete utifrån ett antal frågeställningar, med syfte för att möjliggöra för tjänstemännen att göra välinformerade val. Det vill säga samtliga ESG-relaterade parametrar utan att lyfta fram klimataspekten som en specifik och överordnad sådan.

Vid sidan av de kollektivavtalade tjänstepensionerna finns de tjänstepensionsförsäkringar som vissa arbetsgivare erbjuder sina anställda utan att ha kollektivavtal. Klimatregulatoriskt bör dessa emellertid jämnställas med individuellt sparande.

⁵ AP-fondernas hållbarhetsarbete - investeringar och ägarstyrning (RiR 2021:18) (riksrevisionen.se)

⁶ Collectums hållbarhetsredovisning 2020.pdf

Individuellt sparande

Den tredje posten i den så kallade pensionspyramiden är det individuella sparandet. Detta är frivilligt.

I likhet med icke kollektivavtalade tjänstepensionsplaner är möjligheterna att i ett individuellt sparande påverka placeringarnas inriktning begränsat till den enskildes valmöjligheter samt regulatoriska förhållanden för finansmarknaden i allmänhet och värdepappersmarknaden i synnerhet.

Klimatregulatoriska förhållanden för investeringar

Av stor vikt för frågan om klimatsmarta pensioner är därför även regelverket om hållbarhetsrapportering på värdepappersmarknaden och den finansiella sektorn.⁷

Sedan 2014 gäller EU-direktivet om icke-finansiella rapporter (NFRD) vilket innehåller krav på vissa företag att ta fram en hållbarhetsrapport.⁸ Denna ska innehålla en redogörelse för hållbarhetsfaktorer, där miljö endast är en del av flera så kallade ESG-faktorer⁹ (E = Enviromental det vill säga miljömässiga, S = Social det vill säga sociala och G = Governance det vill säga bolagsstyrningsmässiga) för att värdera investeringars risker och möjligheter i mer än enbart ekonomiska termer. Det handlar om miljörelaterade, sociala och personrelaterade frågor, respekt för mänskliga rättigheter samt bekämpning av korruption och mutor.

ESG-värderingar fångar ofta hur företag arbetar med hållbarhet, men hållbarhetsrapporteringen kan ändå sakna information om den faktiska miljöpåverkan till exempel i form av koldioxidutsläpp.¹⁰

Enligt EU-kommissionens riktlinjer för hur hållbarhetsrapporterna ska utformas, kan företag med fördel redovisa klimatrelaterad information enligt de rekommendationer som utarbetats av TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) på uppdrag av Financial Stability Board.¹¹

Från och med mars 2021 har även nya regler om hållbarhetsrapportering på värdepappersmarknaden stegvis börjat gälla. Dessa har sin grund i två senare EU-förordningar med regler om hållbarhetsrapportering på värdepappersmarknaden.

⁷ Nya regler om hållbarhetsrapportering | Finansinspektionen

⁸ Direktivet om icke-finansiella rapporter (NFRD): Direktiv 2014/95/EU

⁹ AP-fondernas hållbarhetsarbete – investeringar och ägarstyrning, Riksrevisionens granskningsrapport 2021:18

¹⁰ SID 41 Tillväxtanalys rapport

¹¹ Ett annat initiativ för att kunna mäta hållbarhet är Science Based Targets Initiative (SBT) vilket utvecklats i samarbete mellan Carbon Disclosure Project, UN Global Compact, World Resources Institute, Världsnaturfonden och We Mean Business Coalition. SBT är fokuserat på utsläpp och arbetet med att minska utsläppen av växthusgaser. Att infoga data om detta i sin hållbarhetsrapportering är än så länge helt frivilligt för bolagen.

De två förordningarna kompletterar de krav som finns i direktivet om icke-finansiella rapporter (NFRD) på att ta fram en hållbarhetsrapport. Förordningarna kommer i sin tur att kompletteras med delegerade förordningar och svensk lagstiftning.

- Den så kallade *disclosureförordningen* (förordning [EU] 2019/2088) beslutades i december 2019. Den reglerar bland annat hur fondbolag, försäkringsbolag och finansiella rådgivare ska informera sina investerare och kunder om ESG-faktorerna.
- I juni 2020 kom *taxonomiförordningen* (förordning [EU] 2020/852), som innehåller regler för att avgöra när en ekonomisk verksamhet ska anses vara miljömässigt hållbar. I ett första steg omfattar taxonomin klimatförändringar. I ett andra steg utökas den till att gälla även vatten och marina resurser, omställning till en cirkulär ekonomi, miljöförstöring och biologisk mångfald.

Taxonomiförordningen gäller för samma finansmarknadsaktörer som disclosureförordningen, men även för offentliga organ och de börsnoterade bolag och andra stora företag av allmänt intresse som ska ta fram en hållbarhetsrapport i samband med årsredovisningen. Konkret innebär taxonomiförordningen att ett stort antal företag måste bedöma hur miljömässigt hållbar deras verksamhet är.

Först ut att börja tillämpas är disclosureförordningen. Datum för den första periodiska rapporteringen är den 1 januari 2022. Men redan från och med den 10 mars 2021 är vissa typer av finansmarknadsaktörer skyldiga att lämna särskild hållbarhetsinformation på sin webbplats och i upplysningar som lämnas innan avtal ingås.

Syftet med den nya regleringen är att den ska leda till en mer sammanhållen utformning av hållbarhetsrelaterad informationsgivning på värdepappersmarknaden.

Det räcker inte, men hur påverkar vi bäst

Som framgått av ovanstående sammanställning pågår ett stort regulatoriskt arbete. Att redovisa hållbarhetsarbete är inte synonymt med grön omställning. Detta visas inte minst av myndigheten Tillväxtanalys rapport från 2019.¹²

Att driva opinion är bra. Dock bedömer förbundsstyrelsen att en opinionskampanj av det slag som motionärerna efterfrågar – för att ha en rimlig möjlighet att få ett egentligt genomslag – ställer krav på resurser av sådan omfattning som inte är försvarlig sett till förbundets övriga åtaganden gentemot medlemmarna.

Förbundsstyrelsen vill att DIK ska agera på de arenor där förbundet bedömer att möjligheterna till genomslag är som störst och istället driva frågan såväl i lämpliga forum inom Saco som inom de förhandlingsområden där DIK är part i kollektivavtalen som reglerar tjänstepensioner.

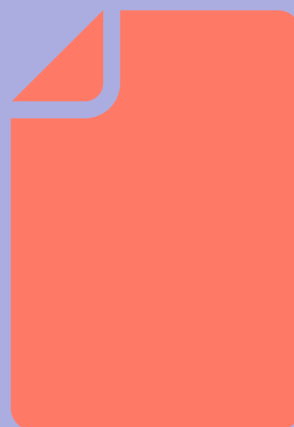
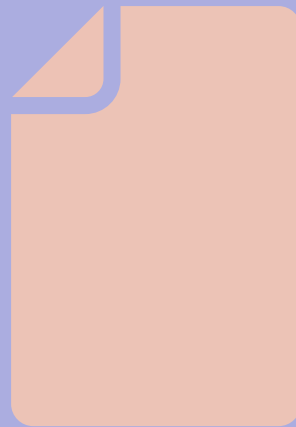
Frågan ska drivas med målet att för att komma i fråga för att bli leverantör inom tjänstepensionsplanen ska förvaltaren/fondbolaget ha uppställt hållbarhetsrelaterade mål avseende klimatneutralitet samt kunna redovisa hur man arbetar för att förverkliga dessa i syfte att uppfylla Parisavtalet.

DIK:s förbundsstyrelse föreslår kongressen:

- Att anse motionen besvarad.

¹² Tillväxtanalys, ESG och transparens – vägen till en grön omställning?, rapport 2019:02

Propositioner



Proposition 1

Samhällspolitiskt program

Inledning	132
Kap. 1 Facklig organisering för framtida utmaningar	134
Bakgrund och utmaningar	134-135
Rekrytering och organisering bygger ett starkare DIK ...	135-137
Studentverksamhetens betydelse	136
Moderna kollektivavtal för ökad kollektivavtalstäckning	136
Lönebildning	136-137
Lokalfackligt arbete för alla	137
Därför vill DIK	138
Kap. 2 Livslångt lärande	139
Bakgrund och utmaningar	139
En samlad strategi för livslångt lärande	140-143
Arbetsgivare måste ta ansvar för kompetensutveckling	140
Ett mer flexibelt och relevant utbud för vidareutbildning	140
Ekonomiska förutsättningar för livslångt lärande	141
Starka universitet och högskolor	141
Satsa på forskning inom humaniora och samhällsvetenskap ...	142
Kulturarvet är en viktig forskningsresurs	142
Studenterna ska spegla samhället	142-143
Alla har rätt till skolbibliotek	143
Därför vill DIK	144
Kap. 3, Arbetsmarknadspolitik för ett hållbart arbetsliv	145
Bakgrund och utmaningar	145-146

Vi ska hålla hela arbetslivet	146-149
Systematiskt arbetsmiljöarbete	146-147
Anställningsformer	147
Egenföretagande	147-148
Gigekonomi	148
Diskriminering och mångfald	148-149
Våra gemensamma system ska ge trygghet hela livet ...	149-151
Arbetslöshetsförsäkringen	149-150
Omställning	150
Sjukförsäkringen	150
Föräldraförsäkringen	151
Pensioner	151
Därför vill DIK	152
Kap. 4, Kulturens roll för ett samhälle i förändring	153
Bakgrund och utmaningar	153-154
En kulturpolitik i tiden	154-157
Stärk kulturens grundfinansiering	154
Armlängdsavstånd i kulturpolitiken	154-155
Kultur är närande	155
Kompetensutveckling och kompetensförsörjning	155-156
Statligt ansvar för kompetensförsörjningen	156
Lärdomar från pandemin	156
Mediepolitik	157
Public service	157
Därför vill DIK:	158
Kap. 5, Snabb förändring skapar stress inom kommunikation	159
Bakgrund och utmaningar	159
Kommunikatörer i samhällets tjänst	159-160

Social hållbarhet i byråbranschen	161
Fler kollektivavtal	161
Passion är ett problem i ideell sektor	161-162
Ökat arbetsgivaransvar	162
Kommunikationsbranschen är homogen	162
Representation och arbete mot diskriminering	162
Därför vill DIK:	163
Kap. 6, Kreativ sektor – Kulturen hittar in på nya arenor	164
Bakgrund och utmaningar	164
Yrken med ena foten i framtiden	164-165
Kollektivavtalstäckningen behöver öka	164
Bristande arbetsmiljö	165
Därför vill DIK:	166

Inledning

Världen förändras i snabb takt. Klimatförändringarna påverkar både individer och samhälle - globalt och i närområdet. Teknikutvecklingen skapar både möjligheter och utmaningar. Coronapandemin som präglat den senaste tiden har visat hur snabbt vi kan ställa om när krismedvetenheten får fäste, men även hur lätt det är att begränsa och sätta stopp för kulturella aktiviteter och deltagande som är en fundamental del av ett fritt och demokratiskt samtal. När vi återstartar samhället efter pandemin måste kulturen och den kulturella infrastrukturen stärkas.

Pandemin har också slagit hårt mot arbetsmarknaden, särskilt syns det i arbetslöshetssiffrorna för de som är yngre och nya i arbetslivet. För att vara ett starkt förbund måste DIK öka organiseringen både i traditionella DIK-yrken och i de nya framväxande branscher som samlas under begreppet kreativ sektor. Särskilt fokus bör läggas på de som i lägre utsträckning är med i facket, som unga och utrikes födda. Den lokalfackliga närvaron är central, både för att visa på fackets betydelse lokalt och för att fånga upp de frågor som faktiskt berör och engagerar medlemmar och potentiella medlemmar.

Pandemin har skyndat på strukturomvandlingen och tjänster har digitaliserats i snabb takt. Det ställer nya krav på individen som måste hänga med för att fortsätta vara anställningsbar. Mer behöver göras för att få det livslånga lärandet att bli en naturlig del av individers och organisationers vardag. Vi måste slå vakt om skolbiblioteken, som är en central del för att lägga grund för individens livslånga lärande, men även för att stärka elevernas kunskapsinhämtning här och nu. De konsekvenser pandemin haft för kommunernas ekonomi får inte bli ett bakslag för den nödvändiga utbyggnaden av landets skolbibliotek.

När vi startar om efter pandemin ska vi bygga något bättre än det vi hade innan. För att vi alla ska hålla hela arbetslivet måste arbetsmiljön förbättras på många arbetsplatser och för att hela arbetskraften ska nyttjas till sin fulla potential krävs att ingen diskrimineras på svensk arbetsmarknad. Kultursektorn utvecklade under pandemin snabbt sina digitala tjänster, något som gjort kultur och vårt gemensamma kulturarv tillgängligt långt utanför storstäderna och institutionernas väggar. Detta fantastiska arbete behöver få leva vidare och fortsätta efter pandemin. Såväl de fysiska som digitala mötesplatser som kulturen tillhandahåller behöver få vara kvar och fortsätta utvecklas.

Under pandemin sattes betydelsen av de offentliga kommunikatörerna i strålkastarljus. Utan deras insatser hade ingen av oss vetat när eller var det skulle

vara dags för första eller andra dosen vaccin. DIK kommer fortsätta arbetet med att lyfta deras betydelse för demokrati och tillgänglighet.

Utmaningarna är många och för att DIK ska kunna nå framgång i påverkansarbetet krävs riktning och prioritering. Det samhällspolitiska programmet spänner över flera stora politikområden inom vilka DIK är verksamt. De punkter som finns under varje kapitel under rubriken *Därför vill DIK* är en prioritering av var fokus för påverkansarbetet ska ligga under kommande kongressperiod. Brödtexterna sammanfattar DIK:s ställningstaganden inom respektive område.

Kap. 1: Facklig organisering för framtida utmaningar

Bakgrund och utmaningar

Den svenska modellen har varit, och är, en viktig del av det svenska samhällsbygget. Genom att reglerna på arbetsmarknaden sätts i förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer skapas en flexibel ordning där stelbenta lagar som både blir lika för alla och tar längre tid att förändra, får mindre spelrum. Det är positivt för såväl de anställda och företagen som samhället i stort.

Men, den svenska modellen för arbetsmarknaden är satt under tryck. För att behålla sin legitimitet måste den och kollektivavtalen fungera i den verklighet vi befinner oss i. Därför behövs modet att ständigt ompröva och utveckla modellen. Och för att behålla sin relevans måste den hitta lösningar på de utmaningar som arbetsmarknaden och löntagarna står inför, till exempel genom att skapa ett hållbart arbetsliv för alla.

Organisationsgraden bland arbetstagare har sjunkit under lång tid, från en genomsnittlig organisationsgrad kring 80 procent på 1990-talet ligger den idag strax under 70 procent. Anslutningsgraden är idag högre för tjänstemän än arbetare.¹ Nedgången har stannat av under de senaste åren (från 2018) och många förbund har sett en ökning till följd av den oro som pandemin skapat på arbetsmarknaden. För att fortsätta vara en stark kraft i samhället är det en överlevnadsfråga för fackförbunden att få alla, oavsett bakgrund och oavsett om man är anställd - oavsett anställningsform, egenföretagare eller kombinator, att känna sig välkommen och som en del av den fackliga rörelsen.

2019 var organisationsgraden bland utrikes födda tjänstemän 65 procent, jämfört med 74 procent bland tjänstemännen i stort (Saco, TCO). Av de anställda i gruppen 16–24 år är så få som 35 procent anslutna till facket.²

¹ Larsson, M. (2020) Facklig anslutning 2020. Facklig anslutning, fackligt aktiva och fackliga möten bland anställda efter klass och kön år 1990-2020. LO

² Kjellberg, A. (2020) Den svenska modellen i fara? Fack, arbetsgivare och kollektivavtal på en föränderlig arbetsmarknad. Arena Idé, Stockholm.

Bland unga och utlandsfödda har många osäkra anställningar och lösare anknytning till en arbetsplats vilket försvårar organisering, men de är samtidigt i stort behov av det stöd facken kan erbjuda. För att behålla såväl sin egen som systemets legitimitet måste de fackliga organisationerna hitta sätt att även försvara även så kallade outsiders intressen. DIK måste göra mer för att nå dessa grupper och för att förbättra deras ställning på arbetsmarknaden.

Även lönebildningsmodellen hotas. Bland annat av ökad statlig inblandning och av lagstiftningsinitiativ från EU som kan undergräva vår modell med autonoma parter. Under 2020 har Europeiska kommissionen lagt fram flera förslag som kommer att påverka löneprocessen, till exempel om europeisk minimilön och transparens i lönesättning. DIK välkomnar initiativ som ökar jämlikheten på såväl den svenska som europiska arbetsmarknaden men motsätter sig europisk lagstiftning som riskerar att försvaga de sociala parterna (fack- och arbetsgivarorganisationer) och kollektivavtalsmodellen.

Arbetsrätten är under omgörning som en direkt följd av januariavtalet.³ DIK välkomnar att regeringen valt att arbeta vidare utifrån överenskommelsen mellan parterna, istället för den så kallade LAS-utredningen. Men, försvagningen av anställningsskyddet genom utökade undantag i turordningsreglerna måste vägas upp med kraftfulla insatser för omställning och kompetensutveckling, samt ett stärkt skydd i a-kassan.

En stor utmaning är också den förändring digitaliseringen har på arbetsmarknadens organisation, med plattformsföretag och gig-jobb, liksom på arbetets innehåll då jobb förändras, försvinner och tillkommer. Här har facken en viktig roll att spela för att se till att alla arbetstagare omfattas av samma trygghet och får möjlighet till relevant kompetensutveckling.

Rekrytering och organisering bygger ett starkare DIK

DIK:s medlemmar finns i hela landet, inom alla arbetsmarknadssektorer och på alla befattningsnivåer. De branscher medlemmarna verkar inom präglas i hög utsträckning av digitalisering, globalisering och krav på nya kompetenser.

DIK som förbund ska vara relevant för både befintliga och potentiella medlemmar. DIK ska verka för en trygg arbetsmarknad

³ <https://sv.wikipedia.org/wiki/Januariavtalet> (Besökt: 2021-05-06)

och skapa möjlighet till engagemang för alla som faller inom förbundets verksamhetsområden, oavsett sysselsättning. DIK:s vision är att medlemsgrupp, förtroendevalda och kansli ska spegla invånarnas mångfald.

DIK är en medlemsorganisation och ska arbeta för att möta varje medlems fackliga behov. Utifrån hur lagar och avtal ser ut i dag, har DIK som facklig organisation bättre förutsättningar att finnas till för de medlemmar som är tillsvidareanställda på en arbetsplats med kollektivavtal än de som har tillfälliga anställningar eller är anställda på arbetsplatser utan kollektivavtal. På en allt mer flexibel arbetsmarknad, där det blir allt vanligare att gå mellan tidsbegränsade anställningar, egenföretagande och tillsvidareanställningar samt att kombinera anställning med egenföretagande, ska DIK möta medlemmen där den är.

Studentverksamhetens betydelse

DIK ska skapa möjlighet för alla medlemmar att kunna organisera sig och påverka sin situation, såväl studenter som anställda och egenföretagare. DIK students verksamhet är viktig för att stärka studentmedlemmarnas inflytande och möjlighet att driva frågor som är viktiga för de som är nya, eller på väg in, på arbetsmarknaden. Det kan i sig också bidra till att fler unga ser värdet av att vara med i förbundet, blir medlemmar under studietiden och blir kvar i DIK under hela arbetslivet.

Moderna kollektivavtal för ökad kollektivavtalstäckning

DIK ska vara ett fackförbund som går i takt med medlemmarnas utveckling på arbetsplatsen och arbetsmarknadens utveckling i stort. Det kräver moderna kollektivavtal som ger medlemmarna generella rättigheter och individuella möjligheter, är normkritiska samt främjar jämställdhet och hållbarhet.

För att stärka den svenska modellen ska DIK arbeta för att teckna fler kollektivavtal, både i branscher med låg kollektivavtalstäckning, och i nya branscher som faller inom förbundets verksamhetsområden. Det sker företrädesvis genom nya branschavtal men i de fall förutsättningar för det saknas tecknar DIK arbetsplatsanpassade direktavtal mellan DIK och/eller Akademikerförbunden och enskilda arbetsgivare. DIK ska vara en relevant och kreativ förhandlingspart inom alla sektorer och ta sig in i nya branscher där medlemmarna finns, till exempel inom egenanställningsföretagen.

Lönebildning

Att lönebildningen sker genom överenskommelser mellan parterna, utan statlig inblandning, är en hörnsten i den svenska modellen och ska värnas. Sedan slutet av 90-talet präglas den svenska lönebildningen i stor utsträckning av industrins

märke. Det har bidragit till en stabil löneutveckling på arbetsmarknaden men har samtidigt verkat hämmande för satsningar för medlemsgrupper inom DIK som har låga löner, och ofta är kvinnodominerade. Märket har indirekt satt ett tak även för de sifferlösa avtalen, vilket har lett till att industrin lägger grunden för budgetarbetet även för offentlig sektor. Märket fyller fortsatt en viktig funktion för en ansvarsfull lönebildning, men det är inte önskvärt att den traditionella industrin ensam sätter ramarna för hela arbetsmarknaden.

DIK gick i bräschen för de sifferlösa avtalen och ska fortsätta utveckla lönebildningen med individens kompetenser och utveckling i centrum. Arbetet med framtidens lönebildning måste bland annat ta hänsyn till framtidens arbetsliv, medlemsstruktur och professionsutveckling, och inte bara hantera processen för hur lönerna ska sättas. Osakliga löneskillnader till exempel mellan kvinnor och män, mellan svenskfödda och utlandsfödda och beroende på bransch och utbildningsval, ska motverkas. Lönestatistik och välfungerande statistikavtal mellan parterna är en viktig del för att utveckla lönebildningen. Utan den kunskap statistiken ger blir det omöjligt att följa upp hur löneprocesserna har fungerat.⁴ Här har tappats mark under senare år och nya avtal behöver utvecklas och gamla behöver upprätthållas. DIK ska därför vara drivande i arbetet med att ta fram nya avtal.

Lokalfackligt arbete för alla

De lokalfackliga är en viktig del av förbundet och är i många fall nyckeln till ett medlemsnära arbete. DIK ska därför fortsätta utveckla den lokalfackliga verksamheten så att fler vill och kan engagera sig fackligt. Fackligt engagemang behöver kunna se ut på olika sätt och ske i olika omfattning för att möjliggöra för att fler ska ta steget att bli lokalfackliga företrädare. En viktig del är att genom utbildning, information och stödmaterial stärka de lokala företrädarna och skyddsombuden. DIK ska särskilt tillgodose efterfrågan på stöd i arbetet med att värva och engagera medlemmar.

Även arbetet mot arbetsrelaterad ohälsa börjar på arbetsplatsnivå. En bristande fysisk, digital, social eller organisatorisk arbetsmiljö skapar stress och ohälsa som riskerar att övergå i sjukskrivningar. Skyddsombuden har en central roll i att belysa problem i arbetsmiljön och arbeta för att arbetsgivaren tar sitt arbetsmiljöansvar. En välfungerande samverkan är både viktigt och ett krav i Arbetsmiljölagen. Skyddsombuden och lokala fackliga företrädare har även en viktig roll gentemot arbetsgivaren i arbetet mot diskriminering och med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen.

⁴ Gransqvist, L. och Regnér, H (2016) Sifferlösa avtal och andra konstruktioner. Saco. <https://www.saco.se/opinion/rapporter/sifferlosa-avtal-och-andra-avtalskonstruktioner/>

Därför vill DIK

- Öka organisationsgraden i de branscher DIK:s medlemmar verkar inom.
- Öka organisationsgraden bland de som studerar till yrken inom DIK:s branscher.
- Öka kollektivavtalstäckningen i de branscher DIK:s medlemmar verkar inom.
- Öka mångfalden bland medlemmar och förtroendevalda och göra lokalfackligt engagemang möjligt för alla, oavsett anställningsförhållande.
- Stärka de lokalfackliga företrädarna, särskilt i arbetet med att rekrytera och organisera medlemmar.

Kap. 2: Livslångt lärande

Bakgrund och utmaningar

Teknisk utveckling, digitalisering och globalisering gör att arbetsmarknaden förändras. De flesta yrken förändras, några försvinner och nya tillkommer. När vi dessutom ska jobba längre blir det fler som både vill och behöver byta karriär. Att fler behöver uppdatera sina kompetenser, antingen för att jobba kvar inom samma yrke eller för att ställa om till helt nya jobb, ställer krav på bra system för kontinuerlig påfyllning av kompetenser.

Livslångt lärande betyder att lärandet inte slutar efter den första formella utbildningen utan pågår genom hela livet. Det sker formellt (inom formella utbildningssystem), icke-formellt (i till exempel personalutbildning eller studiecirklar) och informellt (icke organiserat i arbetslivet eller på fritiden).⁵

Det livslånga lärandet har nog aldrig varit så högt på dagordningen som nu. Coronapandemin har följts av varsel, permitteringar och ökande arbetslöshet och snabbat på digitaliseringen – det redan stora behovet av omställning har ökat. Frågorna har också varit centrala i förhandlingarna om LAS, där den försämrade anställningstryggheten till del ska kompenseras genom ett förstärkt stöd för omställning och kompetensutveckling.

Samtidigt saknar många DIK-medlemmar tillgång till relevant fortbildning, särskilt de som jobbar inom reklam och PR, arkeologi, museum eller språk. De vanligaste orsakerna till utebliven kompetensutveckling är att det inte prioriteras på grund av kostnader eller tidsbrist, eller att det saknas en strategi på arbetsplatsen.⁶

DIK:s medlemmar vid bibliotek, museer, arkiv med mera spelar också en viktig roll i det livslånga lärandet. De rustar medborgarna med kunskap inom medie- och informationskunnighet, källkritik, historisk evidens och folkbildning, och har samtidigt en unik möjlighet att nå breda grupper i samhället. Deras kompetenser och infrastruktur måste bättre tas tillvara och integreras i andra samhällsinstitutioners arbete, inte minst högskolor och universitet. Även studieförbunden och civilsamhället spelar en viktig roll för folkbildningen och det livslånga lärandet.

⁵ Validering – för kompetensförsörjning och livslångt lärande, SOU 2019:69

⁶ Hellström, V (2020) Kompetensutveckling och livslångt lärande. DIK. <https://assets.ctfassets.net/vkygthqfrquy/72sFU3QN2dKJqbacpRtIMS/96ec219559d51f1744941be4ab4ffdeb/Rapport-LLL-NY.pdf>

En samlad strategi för livslångt lärande

Det finns idag stor konsensus om att kontinuerlig kompetensutveckling är nödvändigt inte bara för individen, utan också för samhällets kompetensförsörjning och arbetsgivarnas konkurrenskraft. Bra insatser görs, men det saknas samordning av olika politikområden och en samlad och formaliserad plan för hur det konkret ska gå till och vilket ansvar som ska ligga på olika aktörer. Därför vill DIK se en nationell strategi för livslångt lärande med en konkret handlingsplan och ansvarsfördelning. Strategin bör utformas gemensamt av regeringen och arbetsmarknadens parter.

Arbetsgivare måste ta ansvar för kompetensutveckling

Individen har ett ansvar att hålla sig à jour med en föränderlig arbetsmarknad, men det yttersta ansvaret ligger på arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska kartlägga kompetensbehov hos både medarbetare och verksamhet och ta fram en långsiktig plan för kompetensutvecklingen. Arbetet bör ske i samråd med lokala fackliga företrädare på arbetsplatsen. En förutsättning för att utbildningsinsatser ska bli av är att privata såväl som offentliga och ideella arbetsgivare avsätter en del av personalbudgeten till utbildningsinsatser, och ser till att det finns tillräckligt med tid och personalresurser för att det ska vara praktiskt möjligt att genomföra dem.

Ett mer flexibelt och relevant utbud för vidareutbildning

Samhället å sin sida måste se till att det finns relevant och lättillgänglig vidareutbildning som går att kombinera med arbete. Människor ska kunna bygga på sin kompetens oavsett var de bor eller hur deras livssituation ser ut. Därför behövs fler korta kurser, på låg fart och kvällstid, på fler platser och på distans.

Regeringen har till följd av coronapandemin ökat utbudet av korta kurser och utvecklat distansundervisningen, men satsningarna har framför allt riktats till bristyrken i välfärden. Tillgänglig vidareutbildning behövs också för andra, exempelvis är utbudet allt för tunt inom humaniora och samhällsvetenskap. Satsningarna bör permanentas och breddas.

Det är bra att det nyligen har skrivits in i lagen att högskolorna ska främja det livslånga lärandet⁷, men lärosätena måste också få ett tydligt uppdrag och resurser för arbetet. Annars är incitamenten att tillhandahålla fortbildning små, samtidigt som den riskerar att ställas mot den examensinriktade utbildningen.

Resurser krävs också för högskolornas arbete med att validera kompetens. Fler behöver få sitt tidigare lärande bedömt och tillgodoräknat så att högskoleutbildningar kan kortas där det behövs. Det gäller både de med

⁷ Högskolelagen 1992:1434

utbildning från annat land, och de som förvärvat kunskap i arbetslivet. För att säkra likvärdighet behövs ett nationellt samordnat system och extern granskning.

Ekonomiska förutsättningar för livslångt lärande

Den som vill vidareutbilda sig måste kunna finansiera sina studier och DIK har länge verkat för en offentlig modell där man till exempel använder socialförsäkringar eller a-kassa. Det kan täcka en större del av lönen än existerande studiestöd. Det kan användas även när en arbetsgivare inte står för notan, exempelvis av egenföretagare och visstidsanställda, och blir mer jämlikt eftersom kompetensutveckling inte prioriteras lika högt i alla yrken. Därför är det glädjande att regeringen nu, som en följd av parternas överenskommelse, har föreslagit både ett nytt offentligt studiestöd och en ny omställningsorganisation som ska ge stöd och vägledning.⁸

Starka universitet och högskolor

Alla som investerar tid och engagemang i en utbildning ska kunna lita på att den har hög kvalitet och är användbar. Utbildningssystemet har urholkats över tid och därför behöver de totala anslagen till högre utbildning öka.

Många DIK-medlemmar har sin utbildningsbakgrund inom humaniora och samhällsvetenskap. Dessa ämnen får idag lägst ersättning av alla ämnen⁹, vilket bland annat leder till mindre undervisningstid (humaniorastudenter har så lite som två till nio undervisningstimmar i veckan och förväntas utföra upp till 95 procent av sin utbildning genom självstudier¹⁰). DIK:s studentgrupp har bland annat lyft att det gör att studenter, särskilt från studieovan bakgrund, avslutar utbildningen i förtid eller får sämre resultat.¹¹ Mer resurser till HSTJ-området (humaniora, samhällsvetenskap, teologi och juridik) är avgörande för att utbildningarna ska få högre kvalitet.

Det är också nödvändigt att minska prestationers betydelse i resurstilldelningssystemet. Med det nuvarande systemet lönar det sig bättre att ha fler program eftersom dessa har högre genomströmning, snarare än fristående kurser och distansutbildningar. Att utbildningar som är flexibla för studenten ofta är ekonomiskt ofördelaktiga för lärosätena motverkar det livslånga lärandet. Systemet bör tas bort, och även det så kallade produktivitetsavdraget som syftat till att effektivisera högskolan bör slopas.

⁸ <https://dik.se/om-oss/nyheter/stodet-for-omstallning-och-kompetensutveckling-starks> (hämtad 2021-09-03)

⁹ Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende universitet och högskolor

¹⁰ Fuchs, H (red) Humanioras pris och värde: Resurser och utbildningskvalitet. Humtank.

¹¹ DIK student (2019), *Nedvärdering av humaniora börjar på universiteten*. Universitetslärares. 22 maj 2019. <https://universitetslararen.se/2019/05/22/nedvardering-av-humaniora-borjar-pa-universitetet/> (hämtad 2021-09-28)

Satsa på forskning inom humaniora och samhällsvetenskap

Även forskning inom humaniora och samhällsvetenskap har lägre prioritet genom mindre resurser och färre doktorandtjänster. Satsningar på forskning som bedömts som strategiskt viktig eller ”excellent” har främst premierat mansdominerade områden som teknik, naturvetenskap och medicin.¹² Det motverkar jämställdhet och leder till att utbildningar inom andra områden får sämre forskningsanknytning.

Det är i allra högsta grad strategiskt att satsa på humaniora och samhällsvetenskap, inte minst för att möta samhällskriser och andra utmaningar demokratin, klimatet och mänskligheten står inför. Humanvetenskaplig kunskap som tolkningsförmåga, retorik, kritiskt tänkande, etiska och filosofiska frågeställningar, språk, interkulturell kompetens med mera måste även integreras i forskning som handlar om teknisk utveckling och AI. Bland annat för att hantera etiska ställningstaganden i den tekniska utvecklingen.

Genom tillräcklig basfinansiering kan lärosätena också erbjuda fler trygga anställningar. Andelen tidsbegränsade anställningar är hög bland forskande och undervisande personal (33 procent), jämfört med arbetsmarknaden i övrigt (17 procent), och kvinnor har oftare visstidsanställning eller vikariat.¹³ Otryggheten drabbar medarbetarna, påverkar kvalitén i undervisning och forskning och gör det svårt att behålla kompetens. Regeringen måste också tydliggöra lärosätenas ansvar för trygga anställningar i regleringsbrev och propositioner.

Kulturarvet är en viktig forskningsresurs

Det material som finns vid kulturarvsinstitutionernas arkiv, samlingar och bibliotek, behöver bli mer tillgängligt som forskningsresurser. Institutionerna är också en viktig resurs för att tillgängliggöra och kommunicera forskningsresultat. Ett hinder är dock inlåsningsen av offentligt finansierad forskning och den orimliga oligopolställning med omotiverat höga vinster som de dominerande vetenskapliga tidskrifterna gör. För att lärosäten ska kunna fullgöra sitt uppdrag att bidra till allas – studenters och forskares, men även allmänhetens – kunskapsinhämtning, behövs öppen tillgång till forskningsresultat.

Studenterna ska spegla samhället

Universitet och högskolor är enligt lag skyldiga att aktivt arbeta för att bredda rekryteringen. Trots det är elever från studieovana hem fortfarande

¹² Delegationen för jämställdhet i högskolan, **Svart på vitt – om jämställdhet i akademien**, SOU 2011:1

¹³ UKÄ, **Tidsbegränsade anställningar bland högskolans forskande och undervisande personal**, 2018

underrepresenterade inom högre utbildning, och utbildningsval är starkt bundna till kön, social bakgrund eller bostadsort.¹⁴ Inom DIK:s utbildningsområden är särskilt utrikes födda underrepresenterade.

Eftersom grunden läggs i tidig ålder krävs en likvärdig grundskola och insatser för att motverka ekonomisk och social utsatthet och segregation. Men det behövs också ett mer aktivt arbete från universitet och högskolor. Regeringen behöver tillföra mer resurser och ställa krav på utbildningsanordnare att ha tydliga planer med mätbara mål för arbetet. Planerna bör innehålla insatser som att nå ut till underrepresenterade grupper, anta fler elever genom alternativt urval och validering och stärka tillgången till studenthälsa och akademiskt stöd.¹⁵

Alla har rätt till skolbibliotek

Forskning visar att skolbibliotekarier bidrar till elevers språkutveckling, läsförmåga och informationskompetens, och dessutom jämnar ut förutsättningarna mellan elever.¹⁶ Trots det har bara 35 procent av eleverna tillgång till ett bemannat skolbibliotek (ytterligare 8 procent har tillgång till ett integrerat folk- och skolbibliotek).¹⁷

Alla elever inom grundskolan ska ha tillgång till bemannade, välutrustade, välfungerande skolbibliotek där bibliotekarien också är en del av skolans övriga pedagogiska arbete. En statlig utredning har föreslagit att skollagen ska tydliggöra att skolbibliotek ska vara bemannade av i första hand bibliotekarier, och att det ska slås fast i läroplanerna att rektor ska ansvara för att samarbetsformer utvecklas mellan skolbibliotekarier och lärare.¹⁸ DIK har länge drivit detta och arbetar för att förslagen ska bli verklighet.

Bemannade skolbibliotek kräver också fler utbildade bibliotekarier som idag är en bristgrupp. Arbetslösheten är rekordlåg och en stor grupp väntas gå i pension under de kommande åren.¹⁹ Här behövs mål i regleringsbreven till biblioteksutbildningarna om att antalet utbildningsplatser ska fördubblas under de kommande tio åren.

¹⁴ UHR, **Utbildning går i arv**, 2017

¹⁵ DIK students **10 krav för breddad rekrytering**, 2020

¹⁶ Gärden, C (2017) Skolbibliotekets roll för elevers lärande: en forsknings- och kunskapsöversikt år 2010-2015. Kungliga biblioteket.

¹⁷ Ranemo, C (2019) Bibliotek 2019. Kungliga biblioteket.

¹⁸ **Skolbibliotek för bildning och utbildning**, SOU 2021:3

¹⁹ Alm Dahlin, J (2020) Arbetslöshetsrapport. DIK.

Därför vill DIK

- Att regeringen antar en nationell strategi för kompetensförsörjning och livslångt lärande som innehåller en konkret handlingsplan och ansvarsfördelning för att alla ska ha tillgång till relevant kompetensutveckling och möjlighet att finansiera den.
- Att anslagen till högre utbildning ökar generellt, med särskilda satsningar på humaniora och samhällsvetenskap, och att även forskning inom dessa områden stärks genom mer resurser och fler doktorandplatser.
- Att utbildningsledningar, studievägledare och ansvariga politiker aktivt arbetar för att öka mångfalden bland studenter som söker till utbildningar inom DIK:s områden.
- Att det skrivs in i skollagen att skolbibliotek ska vara bemannade av bibliotekarier, samt att det tydliggörs i läroplanerna att skolbibliotekarier ska vara delaktiga i det pedagogiska arbetet.

Kap. 3: Arbetsmarknadspolitik för ett hållbart arbetsliv

Bakgrund och utmaningar

Under 2019 bröts en mångårig trend med sjunkande arbetslöshet på grund av en avmattning i ekonomin, och under 2020 steg arbetslösheten ytterligare till följd av coronapandemin. Inom DIK syns ökningen tydligast bland yngre medlemmar.²⁰ De har ofta mer otrygga anställningar och drabbas hårdare, men visstidsanställningar förekommer även högre upp i åldrarna inom DIK:s områden.

Pandemin har både stärkt digitaliseringsprocessen och satt ljuset på brister. Idag kan många yrkesgrupper arbeta när och var som helst. Det är något många medlemmar efterfrågar och som sannolikt blir vanligare till följd av pandemin. Ett mer flexibelt arbetsliv kan bidra till bättre balans mellan arbete och fritid med reducerad stress och bättre välbefinnande som följd. Samtidigt gör distansarbete att det blir svårare att säkerställa en bra arbetsmiljö och kan till exempel leda till en ökad risk för krav på ständig tillgänglighet.

Många av DIK:s medlemmar arbetar i yrken med lite resurser och hög arbetsbelastning. I förhållande till sina utbildningar har de också låga ingångslöner. Drygt tre fjärdedelar av DIK:s medlemmar är kvinnor och många arbetar inom kvinnodominerade yrken där lönerna ofta är lägre, löneutvecklingen mindre och arbetsvillkoren sämre.

Arbetsmarknaden utmanas också av digitalisering och globalisering. Det öppnar upp för nya arbetstillfällen och fler sätt att använda medlemmarnas kompetenser. Samtidigt skapas otrygghet när nya anställningsformer och former för fördelning av arbete växer fram – arbetsmiljöansvaret blir otydligt och trygghetssystemen omfattar inte alla.

DIK:s vision är en arbetsmarknad där alla arbetsgivare lever upp till diskrimineringslagen. Alla ska vara trygga på arbetet, ha likvärdig tillgång till bra arbetsvillkor och utveckling, och en lön som speglar arbetets krav.²¹

²⁰ Ibid.

²¹ DIK (2020) Strategi mot diskriminering och mångfald.

https://assets.ctfassets.net/vkygthqfrquy/2cWQzSrWGO6XgiYmhJ7N6K/4867c12092cb-35475b4a96278a92b3c6/Strategi_mot_diskriminering_och_f_r_m_ngfald_Styrdokument_antaget_av_DIKs_f_rbundsstyrelse_2020-10-23.pdf (hämtad 2021-09-28)

Det är tyvärr en bra bit kvar. Bara några exempel är att diskriminering av utrikes födda är utbredd, seniora personer missgynnas vid rekryteringar och att alla inte vågar vara öppna med sin sexuella läggning på jobbet.

Allt det här är faktorer som sätter den svenska modellen, trygghetssystemen och arbetsmiljöarbetet på prov.

Vi ska hålla hela arbetslivet

Då medellivslängden ökar och fler arbetade timmar behövs för att finansiera pensionssystemet och välfärden ska pensionsåldern höjas. Men många har redan idag svårt att arbeta till pensionen, inte sällan på grund av fysisk eller mental ohälsa orsakad av just arbete. Om man på allvar vill att fler ska vilja och orka längre måste arbetslivet vara hållbart, utvecklande och fritt från diskriminering. Tryggare anställningsvillkor och kraftfulla insatser för lägre arbetslöshet, färre sjukskrivningar och mindre ofrivilligt deltidsarbete skulle ha långt större effekt på den faktiska pensionsåldern än höjd pensionsålder.

En annan del i ett mer hållbart arbetsliv är DIK:s vision om en stegvis allmän arbetstidsförkortning till 35 timmars arbetsvecka (se proposition 2).

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Alla arbetsgivare är skyldiga att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete – fysiskt och digitalt, men också socialt och organisatoriskt. Medarbetare och skyddsombud ska ha inflytande över arbetsmiljön oavsett när eller hur de arbetar, och de lagar och regler som reglerar arbetstid och arbetsmiljö ska gälla även när arbetet är flexibelt.

Ökat distansarbete ställer ännu större krav på tydliga ramar, löpande dialog, bra (hem)arbetsmiljö och mer friskvård. DIK:s rekommendationer om flexibelt arbete kan här användas som stöd.²² För att upptäcka problem i den digitala miljön krävs också ett systematiskt arbete där exempelvis teknisk utrustning, säkerhet och användarbarhet inkluderas i skyddsronder. Under pandemin har det också blivit tydligt att arbetsgivares generella beredskap för samhällskriser behöver öka.

Arbetsrelaterade sjukskrivningar på grund av stress och utmattning ökar, särskilt bland kvinnor och inom kontaktyrken²³, och många går ned i arbetstid

²² DIK. DIK om flexibelt arbete och ett flexibelt arbetssätt.

https://assets.ctfassets.net/vkygthqfrquy/2GavEDINOldV4pqtuE2UKO/8d-d076115971417e05434f3512556174/DIK_om_flexibelt_arbete_.pdf (hämtad 2021-09-28)

²³ Försäkringskassan, Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser. En registerstudie av Sveriges arbetande

för att orka. Inom DIK:s yrken står orsakerna ofta att finna i bristande resurser och effektivisering där anställda förväntas utföra mer arbete på färre personer. Lösningen är då mer personal och att arbetet organiseras bättre, inte att individen går ned i tid och straffas genom lägre inkomst och pension.

Anställningsformer

De tidsbegränsade anställningarna har inte blivit fler, men de har blivit alltmer osäkra. Andelen med allmän visstidsanställning och olika former av behovsanställningar har ökat markant, medan den tryggare anställningsformen vikariat har minskat.²⁴

Otrygga anställningar är vanligt i början av arbetslivet, men i många av DIK:s yrken staplas olika former av korta och osäkra anställningar på varandra hela livet. Till exempel bland de som jobbar inom forskning, kulturproduktion och museum. Det är också vanligare bland utrikes födda och kvinnor.²⁵

Det skapar stress, gör att arbetsgivare enklare kan komma undan med dåliga arbetsvillkor och ökar utsattheten för trakasserier. Pandemin har också synliggjort hur personer med otrygga anställningar jobbar trots att de är sjuka för att de inte har råd att förlora inkomst eller inte vill uppfattas som lata.

DIK jobbar för att missbruket av visstidsanställningar ska stoppas och för att samhällets skyddsnät ska gälla alla oavsett anställningsform. För att fler ska omfattas av kollektivavtal och trygga anställningar är det avgörande att den svenska modellen med starka parter och gemensamt finansierade trygghetssystem upprätthålls. De senaste årens utveckling där politiken allt mer lagt sig i parternas frågor måste motverkas, liksom politiska förslag om sänkta ingångslöner och ”enkla jobb” med sämre villkor.

Egenföretagande

Egenföretagare finns inom alla DIK:s yrkesgrupper men är vanligt bland till exempel teckenspråkstolkare och översättare, och i kommunikationsbranschen. Många kombinerar också anställning med egenföretagande.

Många väljer egenföretagande för att få ökad frihet eller möjlighet att arbeta med det man vill, men det finns också de som inte har något alternativ. I vissa yrken kan det vara svårt att få anställning och det förekommer att arbetsgivare tar in egenföretagare eller egenanställda som arbetar under anställningslika förhållanden för att undfly arbetsgivaransvaret (så kallat falskt egenföretagande).

Egenföretagare omfattas inte av trygghetssystemen på samma sätt som anställda eftersom många av socialförsäkringarna är utformade med

befolkning i åldern 20–69 år (2020:8)

²⁴ Wingborg, M (2020) Fler otrygga jobb och färre fackligt anslutna. Arena idé.

²⁵ Ibid.

tillsvidareanställning som norm. Till exempel använder de sjukförsäkringen i lägre grad och det beror till viss del på systemens utformning. Egenföretagare betalar skatt på samma sätt som anställda och när trygghetssystemen behövs måste de finnas även för dem. Gruppen omfattas inte heller av kollektivavtal och dess försäkringar vilket får konsekvenser för både pension och skydd vid arbetslöshet och omställning.

Gigekonomi

Gigekonomin har växt inom flera av DIK:s sektorer och i takt med fortsatt digitalisering är det sannolikt att trenden håller i sig. Allt fler arbetsuppgifter utförs på gigbasis, det vill säga som mindre, utbrutna uppgifter som utförs av olika typer av uppdragstagare.

Plattformsföretag är en del av gigekonomin som fått mycket uppmärksamhet under de senaste åren, främst på grund av stora globala företag som Uber och Foodora. Inom DIK:s sektorer finns flera motsvarigheter, till exempel för kommunikations- och översättningstjänster. Fördelen med detta sätt att förmedla uppdrag är att transaktionskostnaderna blir lägre vilket kan möjliggöra högre ersättningar. Hittills är dock indikationerna de motsatta. En påtaglig risk är också att resursstarka aktörer dominerar marknaden och skapar en skev maktbalans till uppdragstagarens nackdel.

Gigekonomin i dess nuvarande form har lett till att det blivit svårare att säkerställa bra arbetsvillkor och ersättningar. DIK och andra fackliga organisationer behöver göra mer för att stärka möjligheten till organisering för olika former av uppdragstagare, samt verka för att trygghetssystemen omfattar även dessa grupper.

Diskriminering och mångfald

Kränkningar, diskriminering och sexuella trakasserier förekommer i alla yrken, men kvinnodominerade yrkesgrupper och de som har mycket kontakt med utomstående personer som kunder eller besökare är ofta särskilt utsatta. Bland DIK:s medlemmar gäller det till exempel bibliotekarier²⁶, kommunikatörer²⁷, teckenspråkstolkar²⁸ och museianställda.²⁹

Arbetsgivare är enligt Diskrimineringslagen skyldiga att förebygga och åtgärda diskriminering, men lagen efterlevs dåligt och det får sällan konsekvenser att bryta mot den. Diskrimineringsombudsmannens tillsyn behöver skärpas och arbetsgivare som inte lever upp till kraven på att motverka diskriminering och

²⁶ Alm Dahlin, J (2019) *Samhället drar sig tillbaka – en rapport om arbetsmiljön på våra bibliotek*. DIK

²⁷ Bucht, A (2019) *Kommunikation på olika villkor – flexibilitet, obetalt arbete och kompetensflykt*. DIK

²⁸ Gemmel, L (2018) *Teckenspråks- och dövblindtolkars villkor och psykosociala arbetsmiljö*. DIK

²⁹ Alm Dahlin, J (2021) *Hur mår museisektorn? En rapport om arbetsmiljön på svenska museer*. DIK

genomföra lönekartläggningar måste få kännbara sanktioner.³⁰

Lagens krav gäller dessutom inte när gärningspersonen är en utomstående person, till exempel en besökare, kund eller brukare, vilket ofta är fallet för DIK:s medlemmar. Arbetsgivaren ska förvisso hantera hot och våld som en arbetsmiljöfråga, men det arbetsmiljörättsliga regelverket³¹ kommer inte åt de fall som också innehåller inslag av diskriminering, till exempel om någon uttrycker sig kränkande på grund av en persons härkomst eller kön. DIK vill att arbetsgivarens ansvar i lagen ska utvidgas, så att det betraktas som lika allvarligt att utsättas för rasism eller sexism av en utomstående som av en chef eller kollega.

En förutsättning för att motverka strukturell diskriminering är också att den synliggörs och följs upp. Därför jobbar DIK med jämlikhetsdata.³²

En kartläggning som DIK gjort visar att allt för många som kommit till Sverige med utbildning inom DIK:s områden arbetar inom yrken som inte matchar deras utbildningsbakgrund. I stället arbetar majoriteten i lågkvalificerade bristyrken. Alla nyanlända akademiker måste snabbt och enkelt få validera och komplettera sin utbildning, för att sedan få relevanta stödinsatser för att kunna arbeta inom sitt område. Fler behöver få ta del av subventionerade jobb som är den insats som i högst grad leder till anställning, exempelvis nystartsjobb eller extratjänster. Arbetsförmedlingen måste också säkerställa att subventionerade jobb inte missbrukas och att deltagarna så långt det går har villkor och löner enligt kollektivavtal.

Våra gemensamma system ska ge trygghet hela livet

Arbetslöshetsförsäkringen

Den som förlorar jobbet måste få en ersättning som går att leva på och trygghet för att ställa om till ett nytt arbete som motsvarar personens utbildning. Det blir särskilt viktigt om anställningstryggheten försvagas genom de föreslagna ändringarna i LAS.³³

En statlig utredning har bland annat föreslagit att a-kassan ska trappas ned successivt för att arbetslösheten ska bli så kort som möjligt.³⁴ Det finns dock inga

³⁰ DIK (2020) Därför arbetar DIK med jämställdhetsdata (hämtad 2021-09-28)

³¹ Arbetsmiljöverket, *Våld och hot i arbetsmiljön* (AFS 1993:2)

³² Därför arbetar DIK med jämlikhetsdata, 2020

³³ Arbetsmarknadsdepartementet, *Nu tas nästa steg mot genomförandet av Januariavtalet med flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden*, 2021

³⁴ Ett nytt regelverk för arbetslöshetsförsäkringen, SOU 2020:37

belägg för att det skulle fungera. När människor puttats ut ur a-kassan är risken stor att kostnaden bara flyttas till kommunerna i form av mer försörjningsstöd. A-kassan har också urholkats över tid vilket gjort att ersättningen blir orimligt låg utan en facklig inkomstförsäkring. Det blev inte minst tydligt när coronapandemin bröt ut då taket tillfälligt höjdes för att ersättningen skulle gå att leva på. DIK motsätter sig nedtrappningar och vill i stället se en permanent höjning i a-kassan samt att taket indexeras och följer inflation och löneutveckling.

Pandemin har slagit hårt mot studenter men få uppfyller kraven i a-kassan. Även om arbetslöshetsförsäkringen primärt ska skydda förlorad arbetsinkomst, behöver den också ge trygghet under övergången från studier till arbete. Därför behöver studerandevillkoret återinföras för de som avlagt en högskoleexamen.

Omställning

Allt fler behöver hjälp att få jobb till följd av pandemin, men parallellt med stigande arbetslöshet har både antalet kontor och arbetsförmedlare minskat drastiskt. Samtidigt finns inte tillräckliga och fungerande digitala lösningar och privata matchningsaktörer på plats. I stället för att dra ned på insatser och genomföra en tidspressad reformering av Arbetsförmedlingen, behöver regeringen satsa på bättre strukturer för omställning, stöd och kompetensutveckling i hela landet.

För den som riskerar eller har drabbats av uppsägning är också omställningsorganisationerna viktiga.³⁵ De bidrar med förebyggande kompetensutveckling och stöd till den som behöver få nytt arbete. För att omställning ska fungera krävs dock bättre strukturer för livslångt lärande (se kapitel 2).

Sjukförsäkringen

Sjukförsäkringen verkar idag ha som främsta syfte att till varje pris få ut den försäkrade i arbete, ofta till arbeten som inte stämmer överens med dennes utbildning. Försäkringskassans bedömningar måste bli mer rättssäkra och verklighetsförankrade. Den som är sjuk ska få en rimlig sjukpenning, bra och tidigt stöd för rehabilitering och återgång i den takt som krävs. Det kräver ett mer flexibelt system där även återgång på deltid tillåts, och en förståelse för att det ibland aldrig går att arbeta i samma omfattning som innan. Det är också avgörande att arbetsgivare tar sitt ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering.

³⁵ Trygghetsråden TRS och TRR i privat sektor och Omställningsfonden i offentlig sektor

Föräldraförsäkringen

Fortfarande tar kvinnor ut drygt 70 procent av dagarna med föräldrapenning.³⁶

Att kvinnor är och förväntas vara mer föräldralediga gör att de missgynnas i löne- och karriärutveckling. Många går också ned i arbetstid för att ta hand om hem och barn och tappar än mer i både lön och pension. För att bryta mönstret krävs fler reserverade månader i föräldraförsäkringen. DIK vill i ett första steg att en tredjedel viks åt vardera föräldern, medan resterande del kan delas fritt.

Pensioner

Hög utbildning och heltidsarbete under ett helt yrkesliv är ingen garanti för tillräcklig pension. Många av DIK:s medlemmar har låga löner och därmed också låga pensioner. Förutom att lönerna och garantipensionen behöver öka är också arbetsgivarens pensionsavsättningar viktiga – de utgör en allt större del av den totala pensionen. De som inte har kollektivavtal, vilket exempelvis är vanligt i reklam- och PR-branschen, har inte alltid tjänstepension. Därför måste fler omfattas av kollektivavtal. Det behövs också fler pensionsinsatser riktade till unga, bland annat behöver man se över hur fler kan tjäna in till tjänstepensionen tidigt i arbetslivet genom att de nedre åldersgränserna sänks eller tas bort.

³⁶ Försäkringskassan, **Pappors uttag av föräldradagar varierar över landet**, 2019

Därför vill DIK

- Att arbetsgivare tar sitt fysiska, organisatoriska, sociala och digitala arbetsmiljöansvar även vid distansarbete.
- Att taket i arbetslöshetsersättningen höjs och räknas upp med inflation och löneutveckling, och att det inte görs några nya nedtrappningar i ersättningsperioden.
- Att studerandevillkoret i arbetslöshetsförsäkringen återinförs så att studenter får trygghet under övergången från studier till arbete.
- Att tillsynen i diskrimineringslagen skärps och att arbetsgivare som inte lever upp till kraven får kännbara sanktioner. Lagens krav ska även gälla diskriminering och trakasserier som utövas av utomstående personer.
- Att trygghetssystemen fortsätter anpassas för egenföretagare och andra atypiska anställningsformer.

Kap. 4: Kulturens roll för ett samhälle i förändring

Bakgrund och utmaningar

Sverige fick sin första kulturpolitiska proposition 1974 och har sedan dess varit ett samlat politikområde. Sedan 1974 har ett otal kulturutredningar producerats, trots det är det i huvudsak målen från 1970-talet som är dominerande.³⁷

Kunskapsläget om kulturektors möjligheter och utmaningar är stor, men den politiska reformviljan har genom årens lopp varit svag. Pandemiåren 2020–2021 visar att det är dags för reformer.

Digitalisering, regionalisering, migration, utanförskap och ökad polarisering gör att samhället idag står inför stora utmaningar. När andra servicefunktioner i samhället tar ett steg tillbaka och lämnar det svåra, finns kulturektorn och DIK:s medlemmar kvar och verkar mitt i alla samhällsytringar, positiva som negativa.

Två exempel på hur kulturverksamheter och DIK:s medlemmar hamnar mitt i samhällsdebatten är de politiska diskussioner som förts under senare år om bland annat armlängdsavstånd och möjligheten till tillträdesförbud till biblioteken. Armlängdsavstånd handlar om gränsdragningen mellan politiker och tjänstepersoner med frågan om tillträdesförbud till biblioteken rör frågan om att kunna neka personer som misskött sig tillträde till biblioteken upp till ett år. Den statliga utredning³⁸ som ligger till grund för diskussionen om tillträdesförbud visar på ett föredömligt sätt kulturens viktiga och komplexa samhällsroll. Den kulturpolitik som förs, vilka mål och inriktningar som beslutas, har stor påverkan på majoriteten av DIK:s medlemmar.

³⁷ Ny museipolitik (2015), Gestaltad livsmiljö (2015), Konstnär oavsett villkor (2018), Härifrån till Evigheten (Arkivutredningen, 2019), Det demokratiska samtalet i en digital tid (2020) och Skolbibliotek för bildning och utbildning (2021), och utöver det finns det andra myndigheter och offentliga organisationer som kontinuerligt undersöker förutsättningarna för delar av kulturektorn. Till den kategorien hör bland annat Tillväxtverkets rapport "Ge plats på scen! Kulturföretagen vill växa" och Kungliga bibliotekets utredning "Demokratis skattkammare – förslag till en nationell biblioteksstrategi". Till ovan kan adderas det stora antalet utvärderingar och analyser av kulturektorn som årligen genomförs av Kulturanalys.

³⁸ Straffrättsliga åtgärder mot tillgrepsbrott och vissa andra brott, Ds 2019:1

Men kulturpolitiken har idag svårt att hålla jämna steg med samhällsutvecklingen. Samtidigt som kultursektorn ständigt åläggs allt fler kompensatoriska uppgifter; motverka segregation och utanförskap, värna yttrandefriheten och verka för demokratins utveckling, urholkas ekonomin allt mer. Därför behövs en kulturpolitik i tiden.

En kulturpolitik i tiden

Coronapandemin har synliggjort betydelsen av kulturen som fysisk mötesplats. Kulturens rikedom av scener skapar platser för social gemenskap och sammanhang, där möts vi i samhörighet, glädje, lärande och erfarenhetsutbyte. Det utvecklingsarbete som måste följa efter pandemin bör ha som utgångspunkt att kulturens scener är samhällsviktiga och ställa sig frågan; hur åstadkommer vi den säkerhet och trygghet som krävs för att dessa scener kan vara öppna även i svår kris.

Stärk kulturens grundfinansiering

Kultursektorn kämpar med en svag grundfinansiering och verksamheterna präglas till stor del av kortsiktiga projektstöd och riktade bidrag. Det leder bland annat till bristande förutsättningar för verksamheternas utveckling, men också till en osund arbetsmarknad som utmärks av korta anställningar, låga löner, otrygghet och stress för den enskilde medarbetaren. Risken för kränkande behandling och trakasserier ökar i otrygga miljöer. Istället för alla kortsiktiga satsningar måste kultursektorns grundfinansiering stärkas, det är bara så en långsiktigt hållbar utveckling kan åstadkommas.

Under Coronapandemin tog den digitala verksamhetsutvecklingen ett stort steg framåt. När de flesta kulturverksamheter antingen stängde sina dörrar för allmänheten eller starkt begränsade tillgängligheten, flyttade nästan allt över till digitala mötesplatser. Det har förekommit ett rikt utbud av aktiviteter och händelser inom hela kultursektorn som gjort det möjligt för alla invånare att delta. Men på grund av att Sveriges digitala infrastruktur brister i stora delar kan inte alla delta på samma villkor. Ska kultursektorn behålla och fortsätta den digitalisering som skett behövs resurser.

Armlängdsavstånd i kulturpolitiken

Kultur fyller många roller i vårt samhälle och existerar i en balans mellan skapande, bevarande, tillgängliggörande och användande. Alla delar är väsentliga för att åstadkomma en sektor som samtidigt är fri och existerar för dess egen skull och är något användarna brukar och nyttjar.

En fri oberoende kultur ger oss möjlighet att växa som individer, och är en av förutsättningarna för det öppna demokratiska samhället. Genom att

skapa och konsumera litteratur, teater och konst möter vi andras erfarenheter, ges sammanhang och grundar oss i tillvaron. Kulturpolitikens uppgift är att skapa goda förutsättningar för alla delarna.

Men kulturens oberoende ställning mot politisk inblandning har under senare år tagit större plats i debatten. Den sedan länge vedertagna principen om armlängds avstånd har utmanats och på vissa platser till och med åsidosatts. Kulturens fria ställning är en förutsättning för det öppna demokratiska samhället, där åsikts- och yttrandefriheten är central del i vår grundlag. Den kulturpolitiska ambitionen måste vara att öka kunskapen om kulturens demokratiska roll och dess funktion i samhället, utveckla förståelsen för dess specifika förutsättningar och särart, särskilt hos beslutsfattare.

Kultur är närande

Kultur och konst måste finnas tillgänglig hela livet – från grundskolan, genom gymnasium, universitet och högskola, yrkesliv och vidare in i pensionen. En förutsättning är dock att man förstår betydelsen av de estetiska ämnenas roll i grundskolan och gymnasium. Kulturverksamheter ska främja mångfald, integration och språkutveckling. DIK menar att det är dags att man ser kulturens väsentliga bidrag till samhällsutvecklingen, oavsett om det rör sig om den fria konsten eller kulturinstitutionerna. Det är kulturpolitikens uppgift att se det arbete DIK:s medlemmar utför och åstadkomma rätt förutsättningar.

Kultursektorn är också näring. Den bidrar till Sveriges export via musik- och spelindustrin, och är en viktig del av den svenska besöksnäringen. Kulturen genererar inkomster och arbetstillfällen och lämnar betydande bidrag till andra näringar: hotellnätter, restaurangbesök och handel. Kunskapen om kultursektorns ekonomiska bidrag till samhället måste öka. Det krävs en politisk attitydförändring för att få långsiktiga ekonomiska investeringar inom området.

Kompetensutveckling och kompetensförsörjning

Kultursektorns framtida kompetensförsörjning är beroende av att framtidsutsikterna är goda för de som väljer humaniora och estetiska ämnen. Det måste löna sig ekonomiskt att söka sig till dessa utbildningsområden. Det behövs satsningar inom humaniora och estetiska ämnen så att statusen för dessa utbildningar höjs och kompetensnivån ökar. Estetiska ämnen måste bli obligatoriska på gymnasiet. Dessutom speglar kultursektorn samhället dåligt, både ifråga om besökare och anställda. En breddad rekrytering måste få genomslag såväl i utbildningarna som i kultursektorns verksamheter.

Covidpandemin visade på betydelsen av digital kompetens och ett rimligt antagande är att i framtiden kommer fler röra sig i gränslandet mellan humaniora, teknik och naturvetenskap. Därför måste utbildningarna i högre grad utvecklas i den riktningen för att trygga kultursektorns framtida kompetensförsörjning.

För att öka möjligheterna för nyutbildade att komma in på arbetsmarknaden

är det dags för ett nytt arbetsmarknadsprojekt motsvarande Access.³⁹ DIK har utvecklat grunderna för ett sådant projekt, som utgår både från Agenda 2030 och DIK:s rapport ”5D- en kompetenspolicy för framtidens museer”.⁴⁰

Statligt ansvar för kompetensförsörjningen

Flera statliga utredningar⁴¹ har pekat på behovet av ett större statligt ansvarstagande för både kompetensutveckling och omvärldsbevakning inom en rad områden i kultursektorn, till exempel för personal inom arkiv och bibliotek. Inom såväl bibliotek som arkiv är teknikutveckling både komplex och omfattande och för många kommuner är det svårt att såväl ekonomiskt som kunskapsmässigt hålla jämna steg med utvecklingen. Det är väsentligt att personalen inom dessa områden, DIK:s medlemmar, ges rätt förutsättningar för att kunna utföra sitt jobb. Därför behöver staten ta ett större ansvar för kompetensförsörjningen.

En förutsättning för en långsiktig och strategisk kompetensförsörjning är ett tryggt arbetsliv med goda arbets- och anställningsförhållanden.

Lärdomar från pandemin

Covidpandemin har på ett tydligt sätt pekat på vikten av att utveckla digitaliseringen inom kultursektor. Samtidigt är sektorns roll som fysisk mötesplats unik. Båda delarna måste utvecklas parallellt, för att kulturen ska nå människor, vara angelägen och verkligt tillgänglig. Pandemin har tydligt visat den osäkerhet som uppstår hos människor i en kris när behovet av rätt information blir stort. I det framtida krisberedskapsarbetet måste kultursektorn vara en huvudaktör. Dess unika roll som mötesplats för information, kunskap och samhörighet, både digitalt och fysiskt, måste ges resurser och rätt förutsättningar att utvecklas. Det är dags att tänka in kultursektorn i totalförsvaret.

Covidpandemin har visat på samhällets skörhet och arbetet framåt måste vara förankrad i FN:s Agenda 2030 för hållbarhet. Förutom de direkt klimatrelaterade målen handlar en stor del om den sociala hållbarheten och där spelar kulturen en viktig roll.

³⁹ Access var ett arbetsmarknadspolitiskt projekt 2006–2009. Det var särskilt fokuserat på digitalisering- en av kulturarvssamlingar.

⁴⁰ DIK (2019) Kultur och Agenda 2030. Rapport från expertgrupp.
https://assets.ctfassets.net/vkygthqfrquy/67bKO3UAQ2GU2fLDuLJ9KO/984e63ed388362195b86db-84d24be345/Slutrapport_expertgruppen_fo_r_kultur_medier_och_nationell_strategi.pdf (hämtad 2021-09-28)

⁴¹ Härifrån till Evigheten (Arkivutredningen, 2019), Skolbibliotek för bildning och utbildning (2021) och Kungliga bibliotekets utredning ”Demokratins skattkammare – förslag till en nationell biblioteksstrategi”.

Mediepolitik

Digitala kanaler – sociala medier och hemsidor – är våra främsta källor till information. Utvecklingen har gett oss nya möjligheter för deltagande och samtal, samtidigt som det också har polariserat diskussionen. Parallellt med framväxten av nya plattformar för idéutbyte, har det blivit lättare att hota och hata meningsmotståndare, demokratiska företrädare och dess granskare.

Fria och oberoende media är viktiga fundament i det demokratiska samhället. Tidningsmarknaden präglas av få och stora aktörer med stort inflytande. Mediestödets konstruktion hör till den tid när den fysiska papperstidningen var den huvudsakliga källan. Med den digitala utvecklingen är situationen en annan, därför bör stödet ses över ur ett demokratiskt perspektiv.

Medie- och informationskunskap är viktigt i dagens moderna medie-samhälle. Att förstå vad man läser, ser och hör och verifiera källans riktighet är väsentligt i ett informationsflöde som styrs av sökalgoritmer. Medie- och informationskunskap, MIK, bör inkorporeras i samtliga ämnen under hela utbildningstiden.

Tillgång till information är en av demokratins hörnstenar. Det hör till varje medborgares demokratiska rättighet att både kunna ta del av information och att kunna dela den med andra, det är själva förutsättningen för det demokratiska samtalet. Därför ser DIK med oro fram mot hur det upphovsrättsdirektiv som nyligen antogs av EU kommer att påverka många av de verksamheter som DIK:s medlemmar arbetar inom. Direktivet kommer att betyda stora inskränkningar i hur material kan användas, något som kan få stor betydelse för museer, bibliotek och arkiv.

Public service

Radio och tv i allmänhetens tjänst fyller en viktig roll i att erbjuda ett medieutbud fritt från statliga, ekonomiska, politiska, och andra intressen.

I ett demokratiskt samhälle ska medborgarnas möjlighet till varierade medier inte begränsas av vem som har den politiska makten för tillfället. Public service särställning kommer från deras oberoende, och det måste säkerställas oavsett politiska strömningar.

Tillgängliga medier är en förutsättning för att alla människor i Sverige ska kunna vara demokratiskt delaktiga. Myndigheten för tillgängliga medier, MTM, bör mot bakgrund av den digitala utvecklingen få ett utvecklat uppdrag som inkluderar digitala kanaler.

Därför vill DIK:

- Att kultursektorn som helhet får en stärkt grundfinansiering som bland annat kan stärka dess roll som fysisk och digital mötesplats.
- Att staten ökar kulturskolans grundfinansiering.
- Att kultursektorn och public service får ett starkare lagskydd.
- Tydliggör kultursektorns roll i totalförsvaret och i krisberedskapen.
- Stärka de estetiska ämnenas roll i grundskolan och gymnasiet.

Kap. 5: Snabb förändring skapar stress inom kommunikation

Bakgrund och utmaningar

Digitaliseringen har i många avseenden förändrat samhället under de senaste decennierna, inte minst när det gäller förutsättningar för, behovet av, och kravet på kommunikation.

Antalet kanaler har ökat och medborgarnas förväntningar på allt från privata företag till organisationer, kommuner och myndigheter har förändrats radikalt. Där nyhetsmedia tidigare var den främsta informationskällan för medborgarna har nu webbsidor och sociala medier blivit allt viktigare. Till följd av detta har antalet människor sysselsatta inom kommunikationsbranschen ökat kraftigt.

Inom offentlig sektor har expansionen inneburit problem kopplade till legitimitet – inte minst för att utvecklingen har skett parallellt med att journalistiken mött stora utmaningar och neddragningar.

Inom privat och ideell sektor är utmaningarna framför allt kopplade till social hållbarhet och arbetsmiljö där ett högt tempo, passion och avsaknad av struktur utsätter människor för stora påfrestningar.

Kommunikatörer i samhällets tjänst

Få, om några, ifrågasätter vikten av att den skattefinansierade verksamheten ska bygga på transparens och delaktighet – detta tas numera för givet som en förutsättning för de demokratiska processerna och coronapandemin har ytterligare lyft fram vikten av kommunikation. Under de senaste åren har dock antalet kommunikatörer, och ibland även hur de arbetar ifrågasatts – inte minst från de stora mediehusen.

All offentlig verksamhet, kommunikation inräknat, ska granskas och en förutsättning för att det ska vara möjligt och fruktbart är att information finns

tillgänglig. DIK:s medlemmar har i upprepade undersökningar⁴² uttryckt att ottydligheten kring kommunikatörens roll är stor och att okunskapen påverkar förutsättningarna för deras arbete och synen på professionen. Samlingsbegreppen kommunikatörer och informatörer kan innefatta allt från press-tjänst och redaktörer på sociala medier till internkommunikation, verksamhetsutveckling och strategiskt arbete. Denna bredd behöver kommuniceras för att ge legitimitet till kommunikationsyrket. Även de faktiska resultaten och nyttan för medborgarna behöver lyftas.

Kommunikatörer hamnar många gånger i en svår situation där man å ena sidan har skyldigheter mot sin arbetsgivare, inte sällan inom en politisk organisation och, å andra sidan, har som uppgift att upprätthålla legitimiteten för exempelvis offentlig förvaltning i relation till invånarna i stort.

Det är viktigt att kommunikationsyrket förhåller sig till samma riktlinjer som all offentlig verksamhet där öppenhet är centralt och resurser används på ett effektivt och korrekt sätt. Detta ställer krav på utbildad personal och kompetensutveckling. Alla kan kommunicera men alla är inte kommunikatörer.

Att mycket information kommer direkt från det offentliga och inte genom medier gör också att kraven på transparens och korrekt information ökar – en utveckling som behöver tas på allvar. När kommunikationsavdelningarna växer ökar behoven av etiska riktlinjer, opartiskhet och ansvarstagande – såväl i relation till det politiska styret som till medborgarna.

De ökade kraven på kommunikation innebär också större påfrestningar på de som arbetar i branschen. Tillväxten har varit så pass snabb att den arbetsmiljömässiga utvecklingen många gånger inte hängtt med. Framväxten av sociala medier ställer krav på ständig närvaro vilket i sin tur leder till att kommunikatörens ansvarsområden och inte minst arbetstider blir svåra att begränsa.⁴³ Det finns stora utmaningar vad gäller social hållbarhet som arbetsgivarna behöver ta på allvar.

⁴² Bucht, A (2019) Kommunikation på olika villkor. DIK och Bucht, A (2020) I brist på vaccin har vi bara kommunikation. DIK

⁴³ Bucht, A (2019) Kommunikation på olika villkor. DIK

Social hållbarhet i byråbranschen

Offentliga kommunikatörer finns i ena änden av kommunikationsspektret, ideella organisationer i mitten, och i den andra änden finns det som brukar kallas för byråbranschen. Utmaningarna är olika. Nio av tio byråer saknar kollektivavtal och en mycket liten del av de anställda har tjänstepensionslösningar i nivå med de kollektivavtalade. Det är ett stort problem som riskerar att få långtgående konsekvenser såväl för den enskilde som för samhället. DIK:s undersökningar visar också på stora utmaningar i den psykosociala arbetsmiljön, inte minst när det gäller stressrelaterade problem.⁴⁴

Fler kollektivavtal

I byråbranschen behöver den generella situationen förbättras. Nivån på såväl villkor som policys brister på en majoritet av företagen. Det här innebär också att byråer som arbetar aktivt med frågorna och erbjuder sina anställda schyssta villkor kan komma att missgynnas av en osund konkurrens där arbetsgivare som håller nere kostnader på arbetstagarnas bekostnad får fördelar. Ett exempel är offentliga upphandlingar där ersättningsnivåerna sjunkit under många år i en nedåtgående spiral där DIK vet att medarbetarna många gånger får betala priset i form av obetalt arbete och höga stressnivåer.⁴⁵

En ökad kollektivavtalstäckning är enda vägen för att vända utvecklingen och en sådan utveckling skulle gynna såväl seriösa arbetsgivare som arbetstagare. Facket behöver generellt öka sin närvaro i branschen och lyfta partsmodellens potential, såväl för medlemmar som för byråer.

Passion är ett problem i ideell sektor

I ideella och medlemsstyrda organisationer vittnar många om att bristfällig organisation i kombination med stort engagemang skapar påfrestningar. Att många chefer och ledare arbetar på ideell basis gör att möten många gånger måste läggas utanför ordinarie arbetstid vilket ytterligare försvårar gränsdragningar mellan arbete och fritid.⁴⁶

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ 45. Bucht, A (2021) Alla som kan byråbranschen förstår att det här är ett problem. https://assets.ctfassets.net/vkygthqfrquy/67bKO3UAQ2GU2fLDuLJ9KO/984e63ed388362195b86db84d24be345/Slutrapport_expertgruppen_fo_r_kultur_medier_och_nationell_strategi.pdf (hämtad 2021-09-28)

⁴⁶ DIK (2029) Passionens baksida i ideell sektor. <https://dik.se/om-oss/nyheter/passionens-baksi->

Ökat arbetsgivaransvar

Arbetsgivarna behöver ta ett större ansvar för att motverka att ett många gånger flexibelt arbete inte blir gränslöst. Även i ideell sektor behöver kollektivavtalstäckningen bli högre och fler organisationer måste se över sina policyer och riktlinjer och se till att de efterlevs. Bristande och kortsiktig finansiering är en utmaning, men konsekvenserna av detta ska inte bäras av de anställda i form av för hård press och obetalt arbete. Oavsett förutsättningar har arbetsgivaren ansvaret för att arbetsmiljön ska vara långsiktigt hållbar.

Kommunikationsbranschen är homogen

Hela kommunikationsbranschen präglas av en mycket påtaglig homogenitet. 93 procent av DIK:s medlemmar inom kommunikation är enligt vår enkätundersökning 2020 själva födda i Sverige, att jämföra med 80 procent av medborgarna. Åtta av tio har också två sverigefödda föräldrar att jämföra med sextiofem procent i landet.⁴⁷ Detta påverkar arbetsmiljön för de som arbetar i branschen likväl som det som kommuniceras. Människor som rasifieras⁴⁸ vittnar om att de ofta själva får bära ansvaret för mångfaldsfrågor vilket innebär ett orimligt ansvar för ett samhällsproblem. Bristen på mångfald och avsaknaden av perspektiv påverkar även kommunikationen, såväl inom privat som ideell och offentlig sektor, vilket är ett demokratiskt problem.

Det finns också stora utmaningar när det gäller jämställdhet i kommunikationsbranschen. En klar majoritet av alla anställda är kvinnor, men ju längre upp i hierarkin man kommer, desto fler män återfinns⁴⁹, och var fjärde kvinna som arbetar inom kommunikation uppger att hon utsatts för sexuella trakasserier på jobbet.⁵⁰

Representation och arbete mot diskriminering

För att vara relevanta måste kommunikationsbranschen också komma till bukt med den sneda representation som präglar hela professionen. Bristen på mångfald är en av ödesfrågorna för kommunikationsbranschen och för att bibehålla sin legitimitet bland såväl medborgare som hos kunder och uppdragsgivare måste man kunna nå alla grupper i samhället och anta flera olika perspektiv.

da-i-ideell-sektor (hämtad 2021-09-28)

⁴⁷ Bucht, A (2020) I brist på vaccin har vi bara kommunikation. DIK

⁴⁸ <https://sv.wikipedia.org/wiki/Rasifiering> (hämtad 2021-09-28)

⁴⁹ Eriksson, L. (2018) Yrkesregistret med yrkesstatistik 2018. Statistiska centralbyrån. Och Rågsjö Thorell, A. (2021) 228 byråer: Så styr männen över svensk reklam. Resumé Insikt. 2021-03-01 <https://www.resume.se/affarer/byraer/228-byraer-sa-styr-mannen-over-svensk-reklam/> (hämtad 2021-09-28)

⁵⁰ Bucht, A (2019) Kommunikation på olika villkor. DIK

Därför vill DIK:

- Arbeta med att förtydliga och förklara vad medlemsgrupper inom kommunikation arbetar med och på vilket sätt de bidrar till demokrati och tillgänglighet.
- Arbeta för ökad kollektivavtalstäckning inom såväl privat som ideell sektor.
- Belysa utmaningarna inom kommunikationsbranschen och arbeta för att arbetsgivare ska ta sitt ansvar och säkerställa en långsiktigt hållbar arbetsmiljö.
- Fortsätta kartlägga representation och arbeta för ökad jämställdhet och mångfald inom såväl den offentliga som inom den ideella och privata delen av kommunikationsbranschen.

Kap. 6: Kreativ sektor – Kulturen hittar in på nya arenor

Bakgrund och utmaningar

DIK har alltid haft ett tydligt fokus på kultursektorn och i den ligger en stor del av förbundets identitet. Under de senaste decennierna har kulturen hittat många nya former och uttryck, inte minst på grund av digitalisering av medier och globaliserade marknader. Numera är till exempel dataspelsbolag och den svenska musikindustrin lika centrala delar av svenskt kulturliv som konsthantverk, hemslöjd och museum och samma person kan formge utställningar på museer, designa dataspel och vara scenograf i tv-produktioner. DIK organiserar yrkesgrupper – oavsett vilken arbetsplats de arbetar på.

Det som ibland kommit att kallas för kreativ sektor rymmer allt från små oberoende studios till stora företag med en global räckvidd. Verksamheten kan sträcka sig från vad som kan likställas med grundforskning inom sina områden till att producera utpräglat kommersiella produkter. Men, likväl är de en del av vidgad och fördjupad kultursektor.

En viktig del i DIK:s arbete är att kartlägga dessa delar av arbetsmarknaden. Det saknas många gånger officiell statistik kopplad till kreativ sektor och här krävs fördjupad kunskap.

Yrken med ena foten i framtiden

Kollektivavtalstäckningen behöver öka

Branscher som ryms under benämningen kreativ sektor, som design, mode, musik, tv-produktion och dataspel, har många saker gemensamt som mer traditionella kulturområden saknar. De präglas ofta av vad som skulle kunna beskrivas som en start-up-kultur, med små entreprenörsdrivna bolag, ofta med relativt horisontella strukturer, där grundare och ägare har centrala roller i verksamheten. Den kreativa sektorn har hittills också haft en svag koppling

till den svenska partsmodellen där antalet kollektivavtal, men också facklig anslutning varit låg.

Bristande arbetsmiljö

Att kreativ sektor i stor utsträckning fortfarande är relativt oreglerad får konsekvenser. Det finns många vittnesmål om allt för tuffa arbetsförhållanden där passion och högt tempo resulterar i alldeles för hög arbetsbörda. Många av bolagen präglas av en långt gången digitaliseringen och riskerna är stora för att möjligheterna till flexibilitet glider över i gränslöshet. Dataspelsbranschen är ett exempel på när kulturen i vissa bolag blivit direkt skadlig och arbetsdagar på tolv timmar eller mer är vardag under långa perioder.⁵¹ Samma typ av kultur återfinns på många reklambyråer, produktionsbyråer i tv-branschen och i delar av modeindustrin.

Flera områden i kreativ sektor präglas av en väldigt ojämn könsfördelning och det finns tyvärr många vittnesmål om såväl sexism som diskriminering.⁵²

Facket har en viktig roll att spela och även denna del av svensk arbetsmarknad har mycket att vinna på att fler tecknar kollektivavtal. Fler och fler arbetsgivare inom kreativ sektor börjar intressera sig för att skapa hållbara organisationer, inte minst för att det nu och i framtiden kommer krävas för att attrahera och behålla personal. Här behöver DIK möta upp de arbetsgivare som vill göra rätt genom att vara en kreativ avtalspart och samtidigt vara ett attraktivt förbund för de som är verksamma i branschen.

Utmaningen är att hitta samarbetsformer och kollektivavtal som rymmer spontanitet och flexibilitet samtidigt som de skapar förutsättningar för en långsiktig hållbarhet för de som arbetar i branschen.

⁵¹ <https://www.dagensarena.se/innehall/spelutvecklare-har-fatt-nog-ny-facklig-rorelse-pa-framfart/> (hämtad 2021-09-28)

⁵² Fahlgren, M. (2016) Hälften av dataspelsutvecklarna är kvinnor. *Forte magasin 4*. <https://forte.se/artikel/halften-av-dataspelarna-ar-kvinnor/> (hämtad 2021-09-28)

Därför vill DIK:

- Skapa en ökad medvetenhet om ett hållbart arbetsliv inom kreativ sektor – bland anställda och studenter likväl som bland arbetsgivare
- Samarbete med branschorganisationer för att utveckla eller skapa anpassade och relevanta kollektivavtal
- Bidra till ökade förutsättningar för rörlighet mellan traditionella kulturyrken och kreativ sektor

Proposition 2

Arbetstidsförkortning för ett hållbart arbetsliv

Vid kongressen 2018 fick förbundsstyrelsen i uppdrag att tillsätta en expertgrupp med uppgift att förbereda ett underlag till kongressen 2021 om hur DIK ska arbeta för arbetstidsförkortning för DIK:s medlemsgrupper.

En expertgrupp bestående av fem medlemmar från olika yrkesområden har under 2019 och 2020 undersökt frågan. Bland annat genom en enkät till medlemmarna, ett rundabordssamtal med experter och kunskapsinhämtning från tidigare studier. Resultatet har sammanfattats i rapporten *Arbetstidsförkortning för DIK:s medlemsgrupper?* som är bilagd [\(länk\)](#) i slutet av handlingarna.

I rapporten blir det tydligt att DIK:s medlemmar är engagerade i frågan och att majoriteten vill ha kortare arbetstid – snittet för den önskade arbetstiden är 35 timmar per vecka. Även om det också blir tydligt att frågan inte är enkel, att olika yrkesgrupper har olika behov och att forskningen inte ger entydiga svar på vad effekterna av arbetstidsförkortning skulle bli, måste medlemmarnas behov och önskemål tas på allvar.

Vi förväntas arbeta allt längre och vara mer och mer tillgängliga. För att människor ska orka och vilja jobba ett helt arbetsliv krävs anpassningar i arbetslivet. Arbetstidsförkortning bör därför vara en del i DIK:s arbete för ett mer hållbart arbetsliv, tillsammans med andra frågor som medlemmarna efterfrågar. Andra behov är exempelvis bättre organisering av arbetet och mer kompetensutveckling. I enkäten efterfrågar många medlemmar också ett mer flexibelt arbetsliv med ökad möjlighet att styra var och när man arbetar, något som troligen kommer bli vanligare till följd av coronapandemin och som DIK kan verka för parallellt med visionen om kortare arbetstid. Det kan svara upp mot en del av det medlemmarna efterfrågar, exempelvis kopplat till bättre balans mellan arbete och fritid och minskad restid.

Förbundsstyrelsen delar bedömningen att DIK, för att inte skapa ojämlikhet mellan yrkesgrupper, bör driva samma linje för alla medlemmar – det vill säga en generell arbetstidsförkortning. När väl en förkortning blir verklighet kommer anpassningar behöva göras i kollektivavtal för olika verksamheter och branscher. Arbetsmarknadens parter kommer alltså ändå fastställa detaljerna för förändringarna. Det är viktigt för att som fackförbund kunna bevaka att andra villkor inte försämras i utbyte. Som expertgruppen skriver i sin rapport

”Om verksamheten kräver det behöver DIK säkerställa att de förlorade timmarna kan ersättas med ny personal – mindre arbetstid måste också innebära mindre arbetsbelastning.”

Expertgruppens förslag tydliggör på ett bra sätt hur DIK kan arbeta för att påverka på flera olika nivåer – politiskt genom att driva krav på en statlig utredning om arbetstidsförkortning, och bland arbetsmarknadens parter för att få fler att driva frågan. Förbundsstyrelsen är också eniga i bedömningen att det samtidigt måste finnas en flexibilitet kring vilka frågor som drivs i förhandlingsarbetet. Dels för att behov skiljer sig åt mellan yrkesgrupper (för vissa grupper är till exempel att minska arbetsbelastningen eller att höja lönen mer akuta frågor), dels för att det är mer strategiskt eftersom DIK som litet förbund inte ensamt kan driva igenom krav på arbetstidsförkortning (DIK förhandlar nästan alltid tillsammans med andra förbund).

Handlingar från olika fackförbunds kongresser visar att frågan om arbetstidsförkortning väcker engagemang hos många. Det finns dock inget förbund som aktivt opinionsbildar för arbetstidsförkortning, eller som driver krav på en generell arbetstidsförkortning genom lagstiftning. Istället hanterar många arbetstidsförkortning som en avtalsfråga, däribland Vision, Vårdförbundet, ST, Unionen och Akademikerförbundet SSR. För yrkesgrupper som arbetar oregelbunden tid eller skift är det vanligt att förhandla fram kortare veckoarbetstid. För andra är det vanligt att förhandla om så kallade arbetstidskonton, sänkt årsarbetstid eller liknande. Saco, LO och TCO har alla samma inställning i frågan – att den bör hanteras av de enskilda förbunden som en avtalsfråga.

DIK:s förbundsstyrelse föreslår kongressen:

1. Att DIK antar en vision om att förbundet vill se en stegvis allmän arbetstidsförkortning till 35 timmars arbetsvecka i syfte att nå ett mer hållbart arbetsliv.

Fram till dess att visionen har uppnåtts föreslås DIK:

2. Att bedriva påverkansarbete för att regeringen ska tillsätta en statlig utredning om hur en arbetstidsförkortning kan genomföras och finansieras.
3. Att påverka övriga Saco-förbund, andra fackförbund och arbetsgivarorganisationer att lyfta frågan om arbetstidsförkortning och vilka förutsättningar som krävs för att det ska falla väl ut.
4. Att primärt prioritera andra frågor i förhandlingsarbetet så som bättre arbetsmiljö, högre löner och större möjlighet för medlemmarna att styra var, när och hur arbetet utförs.

Att-sats 2, 3 och 4 förutsätter att att-sats 1 antas.

Proposition 3

Medlemsavgifter 2022-2024

Medlemsavgiften höjdes senast vid kongressen år 2018 med 17 kronor för ordinarie medlemskap. Inflationen har sedan tidigare kongress ökat med 2,3 procent. Penningvärdet påverkas av inflationen och i relation till medlemsavgiften skulle det innebära en ökning med 6 kronor ifrån 279 kr till 285 kr för ordinarie medlemskap.

Utifrån denna värdeförändring och för att kunna bedriva den verksamhet som anges i både propositioner och i förbundsstyrelsens yttranden över motioner, anses det inte nödvändigt att höja medlemsavgiften. Förbundsstyrelsen föreslår därför att avgiften lämnas oförändrad.

I medlemskapet i DIK ingår sedan 2007 en inkomstförsäkring som är mycket uppskattad. Den är ett komplement till arbetslöshetsförsäkringen och ger genom ersättning av inkomstbortfall vid arbetslöshet en trygghet för medlemmen. Idag avsätts 30 kronor av medlemsavgiften för att uppfylla de förpliktelser som försäkringen innebär.

Förbundsstyrelsen har ett ansvar för att DIK kan infria förpliktelserna gentemot inkomstförsäkringen. Situationen på arbetsmarknaden kan förändras snabbt, både till det bättre och till det sämre. Det gör att det kan bli nödvändigt för förbundsstyrelsen att höja eller sänka avgiften till inkomstförsäkringen under kongressperioden för att möta de krav som ställs.

För majoriteten av de medlemmar som även är medlemmar i Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa (AEA) betalas avgiften till AEA via DIK. Det betyder att för dessa medlemmar kommer två avgifter i samma faktura, medlemsavgiften till DIK och medlemsavgiften till AEA. Avgiften till a-kassan beslutas av AEA. Den totala avgiften som medlemmarna betalar kan därför ändras under kongressperioden utan att DIK ändrar sin medlemsavgift.

Den nuvarande nivån för reducerad avgift, 20 000 kronor, bestämdes vid kongressen år 2015 och behöver inte revideras. Innan dess låg nivån under många år på 13 000 kronor. Det är i dagsläget cirka 1 500 medlemmar som har en reducerad avgift. Inkomstnivåerna har ifrån tidigare kongress förändrats marginellt och antalet medlemmar med reducerad avgift är till antalet i stort sett det samma nu som då.

Förbundsstyrelsen föreslår följande nivåer på medlemsavgiften för kommande kongressperiod.

Yrkesverksamma/arbetssökande med lön/ersättning som överstiger 20 000 kr/mån samt egenföretagare som även har en anställning på minst halvtid.	279 kr/mån
Yrkesverksamma/arbetssökande med lön/ersättning som understiger 19 999 kr/mån samt fri yrkesutövare på heltid och doktorand med tjänst.	191 kr/mån
Egenföretagare på heltid.	191 kr/mån
Yrkesverksam medlem under första yrkesverksamma året efter avslutade studier, inträde senast 3 månader efter examen.	166 kr/mån
Studenter (för hela studietiden).	100 kr
Icke yrkesverksamma utan inkomstförsäkring.	23 kr/mån
Icke yrkesverksamma med inkomstförsäkring.	53 kr/mån

Avgiften för dubbelansluten medlem regleras i avtal mellan DIK och berört förbund.

Ekonomi

Under åren 2018 och 2019 genomfördes större investeringar. Dessa investeringar har skrivits av under tre år och belastat det ekonomiska resultatet, vilket redovisas i respektive årsredovisning.

Den dåvarande styrelsens intention var att förbundet efter nödvändiga investeringar skulle vara tillbaka på en nollbudget år 2020 efter att avgiften höjdes vid kongressen 2018. I takt med att avskrivningarna avtar ifrån de investeringar som är genomförda och de mål om tillväxt som finns beslutade kommer ett överskott på cirka två procent av medlemsintäkterna att kunna budgeteras år 2022.

Under kommande kongressperiod kan det finnas budgetutrymme som möjliggör en finansiering av kampanjer för att värva fler medlemmar. Om sådant utrymme uppstår bör förbundsstyrelsen ha mandatet att kunna besluta om en tillfällig sänkning av medlemsavgiften under en begränsad inträdesperiod för nya medlemmar.

Budgeten för de kommande kongressåren 2022-2024 beslutas inte av den sittande förbundsstyrelsen eller av kongressen, utan av den på kongressen nya valda förbundsstyrelsen.

Förbundsstyrelsen föreslår kongressen besluta:

1. Att fastställa medlemsavgifterna till DIK exklusive avgiften till arbetslöshetskassan enligt ovanstående.
2. Att ge förbundsstyrelsen mandat att under kongressperioden göra justeringar av avgiften till inkomstförsäkringen för att säkerställa likviditeten i inkomstförsäkringen och den del av medlemsavgiften som går till arbetslöshetskassan.
3. Att ge förbundsstyrelsen mandat att under kongressperioden tillfälligt sänka medlemsavgiften under en begränsad inträdesperiod för nya medlemmar.



Valberedningens arbete



DIK-valberednings motivering till sitt förslag till förbundsstyrelse kongressperioden 2022–2024:

Motivering till förslag av ordförande

För att i Saco-familjen vara ett litet förbund är vi i DIK väldigt duktiga på att synas, höras och ta plats i samhällsdebatten. När det pratas om behovet av fler utbildade bibliotekarieer på våra skolbibliotek, när det debatteras hot och våld på våra öppna kulturinstitutioner, när kommunikatörsrollen börjar ifrågasättas från politiskt håll, eller när betydelsen av att kunna ställa om och erbjuda kultur även under en världsomspännande pandemi behöver belysas, är vi i DIK inte bara med i samtalet, utan vi tar också ofta på oss en ledartröja. Och inte så sällan är det vår ordförande Anna Trobergs tydliga och knivskarpa formuleringsförmåga som gör att vi sticker ut.

Det är aldrig tråkigt att läsa en debattartikel som Anna har skrivit. Anna för också trovärdigt fram de värderingar som är självklara grundpelare i DIK:s identitet. När hon tycker till om mångfald, om det förebyggande diskrimineringsarbetet på arbetsplatser, och kring HBTQ-frågor så upplevs det aldrig tillgjort, utan man känner av att det kommer direkt från hjärtat.

Ordförande har såklart en viktig och synlig roll, men för oss i valberedningen har det varit avgörande att se uppdraget som ett teamarbete där vi skall bygga ett vinnande lag där alla bidrar och kompletterar varandra. Det är ingen tillfällighet att precis som ett fotbollslag innehåller DIK:s förbundsstyrelse elva spelare. De gångna fem åren har Anna burit kaptensbindeln på ett föredömligt vis, så det känns självklart att som valberedning föreslå kongressen omval av Anna Troberg som ordförande för ytterligare tre år.

Motivering till förslaget av styrelse

Vi i valberedningen har haft ett väldigt roligt men samtidigt utmanande uppdrag. Det roliga har varit förmånen att få träffa så många kvalificerade och energifyllda personer som brinner för att göra en insats för DIK. Utmaningen har inte främst varit att få ihop ett förslag till en slagkraftig styrelse, utan att inse att styrelsen inte rymmer alla de engagerade kandidater som vi fått möjlighet att träffa.

Kongressens valberedningsinstruktion har varit ett stöd som väglett oss i vårt arbete, och så långt nomineringarna tillåtit, har vi varit måna om att finna ett styrelseförslag som speglar den bredd av medlemmar och kompetenser som vårt förbund representerar. Mångfald i bred bemärkelse så som skilda yrkesområde, åldersspridning, kön, geografisk spridning, olika organisationssektorer, och personliga livserfarenheter har absolut spelat en roll i våra överväganden. Det har varit viktigt för oss att även finna personer med kunskap om och med ett nätverk i det omfattande lokalfackliga arbete som bedrivs av våra medlemmar på arbetsplatser varje dag.

I valberedningens förslag består styrelsen till hälften av omval och hälften av nyval. Vi upplever att vårt förslag har funnit en bra balans och en spännande dynamik mellan kontinuitet och ny energi. Valberedningens föreslagna sammansättning består av personer med olika kompetenser och erfarenheter där varje enskild ledamot kommer att bidra med viktiga perspektiv i DIK:s förbundsstyrelse. Valberedningen är övertygad om att den föreslagna förbundsstyrelsen kommer att arbeta hårt för att ta DIK till nya höjder.

DIK-valberednings förslag till förbundsstyrelse kongressperioden 2022-2024:

Ordförande

- **Anna Troberg** (omval)

Ledamöter

- **Maud Almström Blom**, Förste arkivarie på Riksarkivet och lång erfarenhet av fackligt arbete med förtroendeposter inom DIK, senast som internrevisor.
- **Ewelina Axell**, Handläggare inom Länsstyrelsen i Jönköpings län, och är även egen företagare i mindre skala. Ewelina har bakgrund som ordförande i Saco-S föreningen vid Länsstyrelsen och har inför tidigare kongresser även suttit i DIK:s valberedning.
- **Per Hellström** (omval), kommunikatör för Kommunal sektion Västra Svealand och styrelseledamot i DIK:s förbundsstyrelse sedan 2018.
- **Andrea Hofmann** (omval), Biblioteksutvecklare inom Biblioteken i Malmö och ledamot i DIK:s förbundsstyrelse sedan 2018.
- **Linnéa Jahn** (omval), Konstvetare och museolog som idag jobbar med utvecklingsfrågor kring bild och form inom Region Skåne. Styrelseledamot i DIK:s förbundsstyrelse sedan 2018.
- **Emma Jansfors Jihammar**, Kommunikationschef vid FMLOG vid Försvarsmakten, har också jobbat som kommunikationsansvarig i olika verksamheter, exempelvis på fackförbund där Emma bland annat varit huvudansvarig för projekt kring hur man engagerar lokalfackliga på arbetsplatser.

- **Anna Palm Kåberg**, Bibliotekarie och Sacoordförande i Eskilstunas kommun, Anna har lång och bred erfarenhet som lokalfacklig, dels genom Riksnätverket och dels genom sin plats i Akademikeralliansens representantskap.
- **Audrey Lebioda** (omval), Museiman/kulturvetare/arkivarie som jobbar som låneregistrator och administrativ handläggare på Nationalmuseum i Stockholm. Ledamot i DIK:s förbundsstyrelse sedan 2018.
- **Elin Nord** (omval), Bibliotekarie på Göteborgs universitetsbibliotek samt ordförande för Svenska Daisykonsortiet. Har varit ledamot i DIK:s förbundsstyrelse sedan 2018.
- **Kjell Silver**, föreningsutvecklare på LR och bred erfarenhet av samma uppdrag inom DIK. Stor kunskap om, och ett omfattande kontaktnät inom DIK:s lokalfackliga värld.

Auktoriserade revisorer

- Michael Christensson, ordinarie
- Johan Engdahl, suppleant

Föreningsrevisorer

- Lars Lundqvist, ordinarie
- Vakant, suppleant

Ersättningskommittén

- Lars Lundqvist, sammankallande
- Erik Palm och Karin Westerberg, ledamöter

För valberedningen

Emma Nilsson, Lars Lundqvist, Hilda Androls, Patrick Linderöth, Henrik Betnér och Patrik Nilsson

Valberedningens instruktioner

Uppdragsgivare

DIK:s medlemmar är valberedningens uppdragsgivare. Valberedningen väljs av kongressens ombud via en valkommitté och är självständiga från förbundsstyrelsen. Valberedningen består av fem ordinarie ledamöter och tre suppleanter. Sammankallande är ett kanslistöd utan rösträtt som valberedningen utser.

Uppdrag

Valberedningens uppdrag består av att mellan kongresser förbereda och föreslå kandidater till förbundsordförande, en väl sammansatt förbundsstyrelse, suppleanter, och eventuella andra förtroendeuppdrag. Valberedningens arbete är mycket viktigt då det är grunden till DIK:s demokrati och ett väl fungerande fackförbund. De ska välja kandidater utifrån förbundets mångfald av individer och uppfattningar.

För att en valberedning ska ha de bästa förutsättningarna att skapa ett bra förslag bör de vara aktiva och besöka möten och aktiviteter under hela kongressperioden, för att de ska känna till vilka personer och kompetenser som finns i förbundet.

Att möta medlemmar och styrelseledamöter för att få ta del av deras uppfattning om förbundsstyrelsens förmåga att leda förbundet är en viktig del av valberedningens arbete. Till exempel kan de delta under vissa förbundsstyrelsemöten, läsa protokoll och aktivt följa det som händer i förbundet.

Förutsättningar

Valberedningen ska under första kongressåret samlas vid ett möte för att planera sitt arbete och få en utbildning om sitt uppdrag och vilka metoder de kan tillämpa. Valberedningen utser på förslag från kansliet ett sammankallande kanslistöd utan rösträtt, som finns till för att underlätta valberedningens arbete.

För att ta hänsyn till förbundets behov av god representation i förbundsstyrelsen och för att förbundsstyrelsen ska spegla DIK:s

medlemmars olika perspektiv bör valberedningen arbeta utifrån kompetensprofiler.

I detta dokument finns även en checklista som valberedningen ska använda som verktyg i sitt arbete. Denna checklista är framtagen av expertgruppen för mångfald under 2015.

Arbetsprocess

Valberedningens arbete pågår under hela mandatperioden, och de ska ha kontinuerlig kontakt med förbundsstyrelsen under hela kongressperioden.

Senast den 15 februari året för kongressen ska valberedningen gå ut med en nomineringsanmodan för de val som ska utföras av kongressen. Nomineringar till valen ska vara valberedningen tillhanda senast den 15 maj samma år. Valberedningen ska aktivt under denna period arbeta för att samla in förslag och tips om medlemmar som skulle vara en bra kraft i förbundsstyrelsen.

Kandidatförslag till styrelsen

Valberedningens förslag presenteras för förbundsstyrelsen senast två (2) månader innan handlingarna till kongressen skickas ut.

Kongress

Vid kongressen 2024 ska valberedningen lägga fram sitt förslag.

Val av valberedning

Valberedningen väljs under kongressen av en valkommitté. Denna kommitté är i sin tur nominerade och valda under kongressdagarna.

Checklista valberedning

När valberedningen börjar sitt arbete

Har valberedningen tagit del av:		
DIK:s stadgar?	Ja	Nej
DIK:s verksamhetsidé, visioner och mål?	Ja	Nej
En utvärdering av föregående års valberedningsarbete?	Ja	Nej

Efter möte 1

Har valberedningen:		
Fått en relevant utbildning/introduktion till sitt uppdrag?	Ja	Nej
Satt upp egna riktlinjer för arbetet?	Ja	Nej
Diskuterat sekretessfrågor?	Ja	Nej
Planerat arbetssätt?	Ja	Nej
Tagit fram tidplan för arbetet?	Ja	Nej
Fördelat arbetsuppgifterna inom valberedningen?	Ja	Nej

Inför/under arbetet med att hitta kandidater

Har valberedningen:		
Tagit fram kompetensprofiler för de poster som ska tillsättas?	Ja	Nej
Försäkrat sig om att kompetensprofilerna är relevanta för arbetsuppgifterna och att de bidrar till att stärka mångfalden i gruppen?	Ja	Nej
Diskuterat och förberett sig på eventuellt maktspel?	Ja	Nej
Besökt förbundsstyrelsen för att se hur arbetet går till?	Ja	Nej
Intervjuat sittande förbundsstyrelse?	Ja	Nej
Arbetat uppsökande för att hitta lämpliga kandidater?	Ja	Nej
Arbetat på ett sätt som inkluderar alla, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexualitet eller ålder?	Ja	Nej

Inför överlämnande av valberedningens förslag

Har valberedningen:		
Intervjuat samtliga nominerade som tackat ja?	Ja	Nej
Informerat nominerade som inte kom med i förslaget?	Ja	Nej
Informerat nominerade som kommer att föreslås?	Ja	Nej
Beaktat att förslaget till förbundsstyrelse speglar förbundet och samtidigt breddar den erfarenhetsbaserade kompetensen inom förbundsstyrelsen?	Ja	Nej

Tagit hänsyn till att styrelseförslaget breddar bilden av vem som är med i DIK?	Ja	Nej
Diskuterat förslaget till styrelse och övriga poster ur ett normkritiskt perspektiv?	Ja	Nej
Stämt av förslaget till styrelse mot framtagna kompetensprofiler?	Ja	Nej

Inför kongress

Har valberedningen:		
Förberett sig på att presentera och försvara sitt förslag?	Ja	Nej
Tagit fram en skriftlig utvärdering över sitt arbete?	Ja	Nej

Ordlista

Definitionerna är inspirerade av den mångfaldscheck som är framtagen av Fackförbundet Scen & Film och Svensk Scenkonst.

Mångfald: Ett ord som tolkas olika och har många dimensioner. Ofta syftar mångfald till ett tillstånd som en organisation vill vara i, där människor och grupper inkluderas och olikheter innebär en tillgång. Mångfald innebär att uppmuntra och tillvarata den blandning av kompetenser och erfarenheter som varje människa har.

Beroende på hur begreppet mångfald används kan det också befästa stereotyper och riskera att fokus fortsätter att ligga på människors olikheter och på så sätt bidra till fördomar. Enstaka representanter för en viss grupp förväntas ibland automatiskt bidra till mångfald just genom sin grupptillhörighet. Normer och strukturer förändras inte automatiskt av att gruppen är heterogen.

Norm: Normer är underförstådda regler och förväntningar på beteende, utseende, och förutsättningar som gäller inom en mindre social gemenskap eller i samhället i stort. Normer är ofta outtalade och blir därför ofta synliga och tydliga när någon eller något bryter mot dem. Konsekvenserna av vissa normer är osynliggörande och utanförskap. Normer är föränderliga och varierar beroende på sammanhang. Normer påverkar individers och gruppers handlingsutrymme och möjligheter.

Normkritik: Normkritik är ett förhållningssätt och verktyg som hjälper oss att se och förstå vem, vilka, vad, när och hur människor blir (o)medvetet exkluderade. Normkritiken synliggör exkluderande mönster och strukturer som exempelvis har bäring på kön, etnisk tillhörighet, klass, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Normkritiken sätter ljus på och ifrågasätter de fördelar, självklarheter, samt privilegier det innebär att exempelvis ha ett visst kön, viss sexualitet och viss etnisk tillhörighet.

Normkritik innebär att synlig- och tydliggöra de normer som finns samt att kritiskt granska dess effekter på människors (o)lika möjligheter och villkor. Normkritiken har ett tydligt maktperspektiv eftersom den blottlägger den position som den eller det som är normen har.

Bilaga till checklistan

DO:s beskrivning av diskrimineringsgrunderna.¹

Skyddade diskrimineringsgrunder

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Här beskriver vi hur de olika diskrimineringsgrunderna definieras i diskrimineringslagen och dess förarbeten (regeringens proposition 2007/08:95). I några fall har vi även kommenterat lagens definition.

Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsöverskridande identitet eller uttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat) sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyra.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

¹ <http://www.do.se/om-diskriminering/skyddade-diskrimineringsgrunder/> 16 juni 2015

Diskrimineringslagens förbud mot diskriminering gäller för personer med könsöverskridande identitet eller uttryck. Ofta använder DO istället begreppen könsidentitet eller könsuttryck. Det beror på att DO anser att lagens begrepp ("könsöverskridande") riskerar att befästa en bild av vissa personer som avvikare i ett samhälle där det finns starka normer och föreställningar om kön.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster. Som exempel kan nämnas att en person tillhör någon av de nationella minoriteterna såsom samer och romer.

Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

DIK:s expertgrupp för mångfald kommenterar DO:s beskrivning av diskrimineringsgrunderna

Var och en har rätt till att definiera sig själv, vad gäller sexualitet, etnicitet.

Det finns fler än två kön. Det finns fler sexualiteter än hetero-, homo- och bisexualitet.

Vi ser att begreppet funktionsvariation hellre används istället för ordet funktionsnedsättning, eftersom det senare kan uppfattas nedsättande. Funktionsvariation är även det begrepp som används av funktionalitetsorganisationer.

Klass är inte en lagstadgad diskrimineringsgrund trots att det ofta ger upphov till särbehandling.

Bilagor



Bilaga 1

**Arbetstidsförkortning för DIK:s
medlemsgrupper?**

**Rapport från DIK:s expertgrupp
för arbetstidsförkortning 2020**

Facket för kultur,
kommunikation
och kreativ sektor

Arbetstidsförkortning för DIK:s medlems- grupper?

Rapport från DIK:s
expertgrupp för
arbetstidsförkortning
2020



DIK

Innehåll

Sammanfattning	4-6
-----------------------------	------------

Inledning	7-8
------------------------	------------

Bakgrund	9-26
-----------------------	-------------

Varför är arbetstidsförkortning en fråga som engagerar?	9-11
---	------

Om arbetstidsförkortningar historiskt	11
---	----

Skapar arbetstidsförkortning ett mer hållbart arbetsliv?	11-13
--	-------

Erfarenheter från tidigare och pågående försök	13-19
--	-------

Internationell utblick – hur mycket jobbar man i andra länder?	20-21
---	-------

Så har tidigare arbetstidsförkortningar i Sverige finansierats	22
---	----

Ekonomiska förutsättningar för och effekter av arbetstidsförkortning	23-26
---	-------

Enkätresultat – vad tycker DIK:s medlemmar?	28-37
--	--------------

Diskussion	39-48
-------------------------	--------------

Varför/varför inte arbetstidsförkortning?	39
---	----

Hur arbetar vi i framtiden?	41
-----------------------------------	----

Hur kan arbetstidsförkortningar genomföras?	42-44
---	-------

Hur ska arbetstidsförkortning finansieras?	45
--	----

Expertgruppens rekommendation – en vision om arbetstidsförkortning	46-48
---	-------

Om DIK

DIK är facket för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor.

DIK har cirka 20 000 medlemmar runt om i landet och ingår i Saco, Sveriges akademikers centralorganisation. DIK är partipolitiskt obundet.

Expertgruppen för arbetstidsförkortning är avsändare för rapporten. De har satt ramarna och fungerat som beställare av rapportens underlag.

Projektledare och författare: Johanna Alm Dahlin, DIK

Formgivning: Petter Odevall, DIK

Omslagsbild: Folio bildbyrå

DIK 2021:2

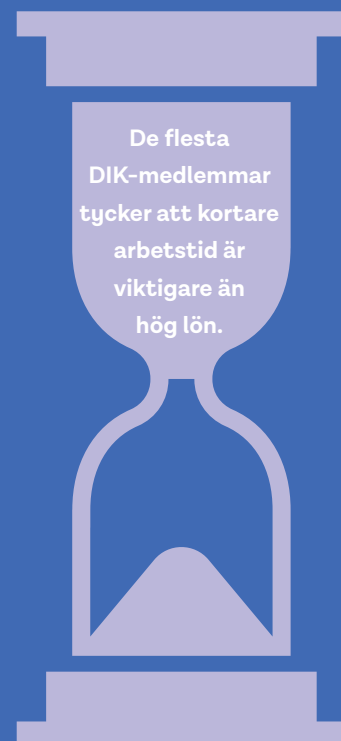
Sammanfattning

Under hösten 2019 och våren 2020 har en expertgrupp bestående av DIK-medlemmar undersökt frågan om arbetstidsförkortning på uppdrag av kongressen 2018. Resultatet av gruppens arbete har sammanställts i denna rapport.

- Frågan om arbetstidsförkortning är komplex och rymmer många olika aspekter, särskilt för DIK som organiserar en stor bredd av yrkesgrupper med skilda behov och förutsättningar. Forskningen på området är begränsad och det finns inga tydliga belägg för hur arbetstidsförkortning skulle påverka faktorer som produktivitet, sjukskrivningar eller arbetslöshet.

I grunden handlar frågan snarare om värderingar som hur vi vill fördela vår tid, och hur arbetstagarna vill ta del av produktivitetsökningarna i samhället. Är vi beredda att avstå höjda löner och ökat ekonomiskt välbefinnande, för att istället få mer fritid?

- Expertgruppen har genomfört en enkät som visar att frågan är viktig för medlemmarna. Även om en svag majoritet inte kan tänka sig att avstå löneökningar under fem år till förmån för kortare arbetstid, så tycker de flesta att kortare arbetstid är viktigare än hög lön. I snitt vill DIK-medlemmarna arbeta 34,5 timmar per vecka.



- 40 timmars arbetsvecka är ingen naturlag. Även om expertgruppen inte har svaren på alla frågor om hur förändringen konkret ska gå till anser gruppen att DIK måste kunna vara visionära. Därför föreslår gruppen att DIK ska fatta ett inriktningsbeslut och fastställa att förbundets vision är en allmän successiv arbetstidsförkortning till 35 timmars arbetsvecka. Parallellt med visionen bör DIK verka för en statlig utredning om hur arbetstidsförkortning kan genomföras och finansieras. DIK kan också påverka arbetsmarknadens parter att lyfta frågan om arbetstidsförkortning med särskilt fokus på vilka förutsättningar som krävs för att det ska falla väl ut.
- I förhandlingsarbetet anser expertgruppen att DIK i första hand ska prioritera andra frågor. Dels är det mer strategiskt eftersom DIK är ett litet förbund med begränsad möjlighet att få med sig andra förbund på krav om arbetstidsförkortningar, dels bedöms frågor som bättre arbetsmiljö och högre löner vara mer akuta. Expertgruppen anser också att en allmän arbetstidsförkortning för alla yrkesgrupper är att föredra eftersom det annars riskerar att uppstå skillnader mellan olika grupper när det gäller lön, arbetsvillkor, pensioner med mera.
- Givet det ekonomiska läget bedömer expertgruppen att en arbetstidsförkortning skulle behöva finansieras genom att löntagarna avstår löneutveckling. För att arbetstagarna ändå ska kunna få en viss löneutveckling och hänga med i den övriga prisutvecklingen i samhället bör förkortningen genomföras stegvis.

Expertgruppen föreslår att DIK:s vision ska vara en allmän arbetstidsförkortning till 35 timmars arbetsvecka, men att förbundet ska prioritera andra frågor i förhandlingsarbetet.

Expertgruppen rekommenderar förbundsstyrelsen att föreslå till kongressen:

- Att DIK antar en vision om att förbundet vill se en allmän arbetstidsförkortning till 35 timmars arbetsvecka. En förkortning bör genomföras stegvis för att ge tid till den omställning som krävs. Dels för att fackförbund och arbetsgivarorganisationer ska kunna komma överens om de anpassningar som krävs i olika yrken, dels för att ge tid till finansiering av reformen så att arbetstagarna inte helt måste avstå löneutveckling.

Fram till dess att visionen har uppnåtts föreslås DIK:

- Bedriva påverkansarbete för att regeringen ska tillsätta en statlig utredning om hur en arbetstidsförkortning kan genomföras och finansieras.
- Påverka övriga Saco-förbund, andra fackförbund och arbetsgivarorganisationer att lyfta frågan om arbetstidsförkortning och vilka förutsättningar som krävs för att det ska falla väl ut.
- Primärt prioritera andra frågor i förhandlingsarbetet så som bättre arbetsmiljö, högre löner och större möjlighet för medlemmarna att styra var, när och hur arbetet utförs.

Inledning

Frågan om arbetstidsförkortning engagerar DIK-medlemmarna och har varit uppe på förbundets två senaste kongresser. Vid kongressen 2015 avslogs förslaget att DIK skulle verka för sex timmars arbetsdag med bibehållen lön efter en jämn omröstning¹. Inför kongressen 2018 lämnades återigen en motion om att DIK skulle driva frågan². Inte heller den antogs, men motförslaget nedan lades fram och röstades igenom:

"Förbundsstyrelsen får i uppdrag att tillsätta en expertgrupp som får i uppgift att förbereda ett underlag till kongressen 2021 om hur DIK ska arbeta för arbetstidsförkortning för DIK:s medlemsgrupper."

Förbundsstyrelsen tog därefter fram en uppdragsbeskrivning och utlyste en expertgrupp³. Expertgruppen har under hösten 2019 och våren 2020 undersökt hur behovet av och möjligheten till arbetstidsförkortning ser ut inom DIK:s olika yrkesområden och branscher. Expertgruppen, som består av fem personer, har haft tre arbetsmöten under perioden.

Den 22 januari 2020 arrangerades ett rundabordssamtal för att inhämta kunskap. Där medverkade två arbetsplatser som valts ut för att ligga så nära DIK:s yrkesområden som möjligt. *Gabriel Alenius* från presentationsbyrån Background i Falun berättade om deras försök med sex timmars arbetsdag, och *Mikael Vallström*, forskare vid FoU Hälsingland, berättade om ett försök med sju timmars arbetsdag vid Socialförvaltningen i Ljusdal. Två experter hade också bjudits in för att fördjupa diskussionen. *Linus Liljeberg*, utredare på Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), pratade om ekonomiska förutsättningar för och effekter av arbetstidsförkortning och *Bengt Lorentzon* från Pacta Guideline berättade om hur arbetstidsförkortning påverkar stress och sjukskrivningar utifrån försök inom äldreomsorgen i Göteborg.

Expertgruppen har undersökt behovet av och möjligheten till arbetstidsförkortning inom DIK:s områden. Bland annat genom en enkät till medlemmarna, ett rundabordssamtal med experter och kunskapsinhämtning från tidigare studier.

¹ Protokoll från DIK:s kongress 2015

² Motion nr 12, s. 134–136 i [handlingarna](#) till DIK:s kongress 2018

³ Uppdragsbeskrivning till expertgruppen för arbetstidsförkortning

För att få en bättre bild av hur DIK:s medlemmar ställer sig till frågan om arbetstidsförkortning har gruppen också tagit fram en enkät som gått ut till samtliga medlemmar. Mer om den finns i avsnittet ”Vad tycker DIK:s medlemmar?”.

Rundabordssamtalet, enkätresultaten och övrig kunskapsinhämtning ligger till grund för denna rapport. Expertgruppen har också lämnat en slutrapport som beskriver gruppens arbete⁴, och en rekommendation till förbundsstyrelsen om hur förbundet bör jobba med frågan framöver (se diskussionsavsnittet). Utredare Johanna Alm Dahlin har samordnat gruppen och sammanställt resultaten av arbetet i denna rapport.

DIK:s expertgrupp för arbetstidsförkortning

Anna Sundström, vd och delägare i kommunikationsbyrå (Södra tornet), Uppsala.

Benjamin Grahm Danielson, arkeolog, vd/ordförande i kooperativt företag (Picea kulturarv), Göteborg.

David Sjöqvist, affärsutvecklare hållbara samhällen (organisationen Miljöbron), Trollhättan.

Eva-Lena Holmgren, antikvarie/ansvarig för bildarkiv och bilddigitalisering (Kalmar läns museum), Kalmar.

Karolina Karjalainen, bibliotekarie (Karolinska Institutets universitetsbibliotek), Stockholm.

⁴ Slutrapport från expertgruppen om arbetstidsförkortning, mars 2020

Bakgrund

Under sitt arbete har expertgruppen gång på gång återkommit till samma fråga – varför vill vi ha en arbetstidsförkortning? Frågan handlar i grunden om vilket problem det egentligen är som ska lösas.

Varför är arbetstidsförkortning en fråga som engagerar?

Handlar det om ett behov av att hinna med livet utanför arbetet? Vill vi minska hälsoproblem och skapa ett mer hållbart arbetsliv? Är det helt enkelt dags att vi som samhälle tar ut produktivitetsökningarna i mer ledig tid istället för i pengar? Eller är det en kombination av flera olika faktorer?

Orsaken till att frågan om arbetstidsförkortning väcker engagemang är flera. I den motion som ligger till grund för expertgruppens arbete lyfts bland annat att arbetsmarknaden och arbetsförhållandena för akademiker förändrats kraftigt sedan 40 timmars arbetsvecka infördes på 1970-talet. Motionären lyfter också att arbete och fritid går in i varandra på ett annat sätt idag, och att fritidsintressen som exempelvis träning tar upp mer tid av människors liv. Kortare arbetstid skulle ge mer tid till livet utanför det betalda arbetet, men också till vila och återhämtning vilket skulle kunna ha positiv effekt på de växande problemen med stress och utmattningssjukdomar.

Vid sidan av de förändringar som lyfts i motionen har riksdagen nyligen fattat beslut om att successivt höja den lägsta åldern för uttag av allmän pension samt LAS-åldern. Det motiveras med att medellivslängden ökar vilket gör att andelen äldre i befolkningen växer. För att finansiera både pensionssystemet och den gemensamma välfärden måste fler arbeta längre.

Behovet av fler arbetade timmar, och därigenom ett tillräckligt skatteunderlag, gör det svårare att få igenom förslag om kortare arbetstid. Samtidigt kan kortare arbetsdagar bidra till ett mer hållbart arbetsliv som gör att fler orkar arbeta högre upp i åldrarna, inte minst i yrken som präglas av en tuff fysisk eller psykosocial arbetsmiljö. Arbetstidsförkortning behöver då inte innebära att vi arbetar färre timmar totalt sett under livet, men att de fördelas annorlunda.

Parallellt med detta pågår också stora förändringar på arbetsmarknaden, inte minst genom automatisering och digitalisering. OECD uppskattar att 14 procent av alla jobb kan komma att automatiseras inom de kommande 15–20 åren, och att ytterligare 32 procent av jobben sannolikt kommer att förändras signifikant⁵.

För att finansiera en åldrande befolkning behöver vi arbeta mer. Det kan göra det svårt att få igenom förslag om arbetstidsförkortning. Samtidigt kan kortare arbetsdagar göra att fler orkar arbeta längre.

⁵ OECD, *The Future of Work*, Employment Outlook 2019

Historiskt har teknikutveckling och effektivisering inte lett till färre arbetstillfällen, utan snarare till efterfrågan och sysselsättning på nya områden. Högkvalificerade jobb, där en majoritet av DIK:s medlemmar återfinns, automatiseras dessutom i lägre utsträckning än låg- och medelkvalificerade jobb⁶.

Utvecklingen väcker ändå frågor om hur arbete kan effektiviseras och fördelas bättre mellan individer, så att arbetslösheten och gapet där vissa arbetar allt mindre medan andra arbetar allt mer inte växer ytterligare.

Ett argument som ibland förs fram är att minskad konsumtion dessutom kan påverka klimatet positivt, medan andra menar att det bara skulle röra sig om en marginell och tillfällig inbromsning när klimatproblemen i själva verket kräver mer kraftfulla åtgärder.

Ett annat argument är att arbetstidsförkortning skulle gynna jämställdheten. Kvinnor arbetar mer deltid än män (26 procent jämfört med 11 procent)⁷ – dels för att det är svårare att få heltid i kvinnodominerade yrken, dels för att kvinnor generellt tar ett större ansvar för barn och hemarbete. För de som arbetar deltid skulle en generell arbetstidsförkortning med bibehållen lön vara positiv, eftersom många då skulle kunna fortsätta arbeta samma antal timmar men med högre lön. Det skulle utjämna skillnader i arbetstid mellan könen, och därmed minska den ekonomiska ojämställdheten i inkomster och pensioner.

Mindre arbetstid skulle också skapa förutsättningar för en jämnare fördelning av ansvaret för barn och hem, även om det inte alls är säkert att det skulle ske i praktiken. De undersökningar som gjordes i samband med arbetstidsförkortningarna under början av 1970-talet visade inte på något sådant samband⁸. Värderingar har visserligen ändrats sedan dess, men mönstret där kvinnor tar ett större ansvar ligger fast och man kan tänka sig att män i högre utsträckning skulle använda sin ökade fritid till andra saker än hem och barn.

I grund och botten handlar frågan om arbetstidsförkortning om att ställa nyttan, som till exempel ökad livskvalitet och potentiell minskad sjukfrånvaro och arbetslöshet, mot hur gärna vi som samhälle vill ha en ökad ekonomisk utveckling som ger möjlighet till mer konsumtion, men också till att finansiera annat som vård, skola och omsorg, gemensamma trygghetssystem och pensioner.

Arbetstidsförkortning kan med andra ord diskuteras utifrån både ett individperspektiv och ett samhällsperspektiv, och det finns också olika behov och utmaningar i olika yrken och branscher. I rapporten går vi djupare in på några områden som expertgruppen valt att fokusera på.

Teknisk utveckling och mer effektivitet i arbetslivet kan också leda till att produktiviteten i samhället ökar. Istället för att ta ut vinsterna i högre löner och i förlängningen ökad konsumtion, skulle det kunna användas till kortare arbetstid och därmed mer fritid.

⁶ Finansdepartementet, [Långtidsutredningen](#), SOU 2019:65

⁷ SCB, [Sysselsatta 20–64 år efter ålder och hel- respektive deltid](#), 2019

⁸ Arbetsmarknadsdepartementet, [Kortare arbetstid – för och emot](#) (Ds 2000:22)

Om arbetstidsförkortningar historiskt

1919 fattade riksdagen beslut om åtta timmars arbetsdag i Sverige. Då var en arbetsvecka max 48 timmar (måndag-lördag). Under 1950-, 60- och 70-talen förkortades arbetstiden successivt i tre steg till först 45 timmar, därefter 42,5 timmar och slutligen 40 timmar per vecka som genomfördes till fullo 1973 genom arbetstidslagen. Förkortningarna har motiverats med hälsoskäl eller som ett sätt för arbetstagarna att få del av ett ökat ekonomiskt välstånd genom mer fritid.

De lagstiftade arbetstidsförkortningarna har generellt föregåtts av att arbetstid först förkortats avtalsvägen i vissa branscher, ofta i privat sektor.

Sedan 1973 har den lagstadgade normalarbetsveckan varit oförändrad även om den totala arbetstiden påverkats på andra sätt, till exempel genom att den betalda semestern har utökats. Inom flera branscher och yrken har man också avtalat om kortare arbetstid, antingen centralt eller lokalt på en arbetsplats.

Källa: Arbetsmarknadsdepartementet, Kortare arbetstid – för och emot, Ds 2000:22

Skapar arbetstidsförkortning ett mer hållbart arbetsliv?

Stressrelaterade sjukskrivningar har mer än fördubblats de senaste tio åren⁹, och psykiatriska diagnoser som stressreaktioner, utmattningssymptom, depression och ångest är idag den vanligaste orsaken till sjukskrivningar¹⁰.

Det beror sannolikt på flera saker. I vissa yrken spelar effektiviseringar och besparingar in, medan en viktig faktor i andra yrken kan vara ökade krav på tillgänglighet till följd av digitalisering.

Hälsan påverkas förstås också av faktorer utanför arbetet. Att ha ett större ansvar för barn och hemarbete är en känd orsak till stressrelaterade problem, särskilt i kombination med ett påfrestande förvärvsarbete. Det är en förklaring till att kvinnor, framför allt i åldersgruppen 30–39 år, är de som drabbas mest av stressreaktioner och andra psykiatriska diagnoser¹¹.

En annan orsak är att kvinnor och män arbetar inom olika yrken där arbetsvillkor och arbetsmiljö skiljer sig åt. Sjukfrånvaro på grund av psykiatriska diagnoser är särskilt hög inom kontaktyrken (vård, omsorg och sociala tjänster) där fler kvinnor arbetar. Där finns en hög grad av psykosociala arbetsmiljöbelastningar men också fysiska belastningar och utsatthet för hot och våld. Sjukfrånvaron är lägre inom kontorsbaserade yrken inom till exempel kommunikation, juridik, ekonomi och teknik¹².

Stressrelaterade sjukskrivningar har mer än fördubblats de senaste tio åren.

⁹ Försäkringskassan, [Psykisk ohälsa bakom nästan hälften av alla pågående sjukskrivningar](#), 2017

¹⁰ Försäkringskassan, [Sjukfrånvarons utveckling](#), 2017

¹¹ Försäkringskassan, [Stressrelaterad psykisk ohälsa: 41 procent högre risk för kvinnor](#), 2020

¹² Försäkringskassan, [Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad](#), 2018

Allra lägst är sjukfrånvaron bland egenföretagare och i yrkesgrupper där tidsbegränsade anställningar är vanligt. Det beror sannolikt på att dessa grupper inte anser sig ha råd att sjukskriva sig och därmed riskera arbetet, samtidigt som de saknar de förmåner en tillsvidareanställning och ett kollektivavtal erbjuder och därför förlorar mer ekonomiskt på att vara sjuka¹³.

Att människor generellt skulle få en bättre balans mellan arbetsliv och privatliv om de jobbade färre timmar är rimligt att anta, liksom att samhället skulle tjäna på att människor var mindre sjukskrivna. Men hur påverkas egentligen stress, hälsa och sjukskrivningar av arbetstidsförkortning?

En större studie som gjorts kommer från Stressforskningsinstitutet. Under 18 månader fick 600 personer på 33 olika arbetsplatser i offentlig sektor testa sex timmars arbetsdag (bl.a. vård, förskola, callcenters och socialkontor). Resultaten visar en förbättring i upplevd stress, oro och trötthet – deltagarna sov bättre och längre jämfört med kontrollgruppen, och effekten höll i sig under hela den tid försöket pågick. Resultatet var likvärdigt oavsett kön och ålder, och oavsett om deltagarna hade barn som bodde hemma eller inte¹⁴.

En slutsats av studien var att minskningar i stress och trötthet kan leda till färre problem och skador på arbetsplatsen, och därmed minska kostnader över tid, bland annat för sjukskrivningar. Man gjorde också antagandet att det potentiellt kan förbättra produktivitet och effektivitet i arbetet. Detta var dock inte något som mättes.

Forskare har också följt och utvärderat försök som gjorts på enskilda arbetsplatser, bland annat på ett äldreboende i Göteborg¹⁵, ett kommunalägt bostadsbolag i Östersund¹⁶ och inom socialtjänsten i Ljusdal¹⁷. Förutsättningarna för försöken skiljer sig något, men resultaten visar i samtliga fall att deltagarna upplever bättre mående, till exempel genom att de är mindre stressade och sover bättre. Påverkan på faktiska sjuktal är mindre påtaglig. I två av försöken har sjukfrånvaron minskat inledningsvis, för att sedan återgå till ungefär samma nivå som innan, medan sjuktagen i det tredje försöket har varit oförändrade. I två av studierna påpekas att sjukfrånvaro kan bero på andra faktorer än just arbetstid, inte minst levnadsvillkor, och att effekterna skulle behöva analyseras i varje enskilt fall. Ett hållbart arbetsliv handlar förstås inte bara om den tid man arbetar, utan i hög grad också om hur stor arbetsbördan och bemanningen är, hur arbetet organiseras och i vilken grad man kan påverka sina arbetsuppgifter. En annan slutsats är att mätbara effekter på sjukfrånvaro syns först efter en längre tid (försöken pågick i 15–18 månader).

¹³ Försäkringskassan, [Sjukfrånvaron på svensk arbetsmarknad](#), 2018

¹⁴ Helena Schiller, Stressforskningsinstitutet, [The impact of reduced worktime on sleep and perceived stress – a group randomized intervention study using diary data](#), 2016

¹⁵ Bengt Lorentzon, Pacta Guideline, [18 månader med 6 timmar](#) – Följeforskning om försök med reducerad arbetstid i Göteborgs Stad, Svartedalens äldrecentrum, 2016

¹⁶ Ulrika Danielsson och Ingrid Zakrisson, [Arbetstidsförkortning sex timmars arbetsdag – en väg till både hälsa och effektivitet?](#), Resultatrapport, 2019

¹⁷ Kaj Gustafsson och Mikael Vallström, [Miraklet i Ljusdal](#), Slutrapport från fölieforskning i anslutning till 7-timmarsprojektet vid socialtjänsten, 2019

Därutöver har Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU) sammanställt forskning om arbetsmiljöns betydelse för depression och utmattningssymptom, där arbetstid ingick som en faktor. Enligt översikten finns visst stöd för att kortare arbetsvecka innebär en något mindre risk för depression. Sambandet gällde dock bara för kvinnor, eftersom underlaget var otillräckligt i de studier som gjorts bland män¹⁸.

Sammantaget pekar de studier som gjorts på att den självupplevda hälsan förbättras av arbetstidsförkortning – deltagarna upplever mindre stress och trötthet, och ökat välbefinnande. När det gäller långsiktiga effekter och hur det påverkar psykiska diagnoser och sjukskrivningar är resultaten inte lika tydliga.

Vilka bestående effekter arbetstidsförkortning får för hälsan är förstås också beroende av under vilka villkor förändringarna görs. Om de förlorade timmarna inte ersätts av annan personal är risken att arbetstagarna snarare blir mer stressade när de måste utföra samma mängd arbete på mindre tid. I denna rapport utgår vi från att de förlorade timmarna ersätts med annan personal i de verksamheter där det behövs.

Studier visar att den självupplevda hälsan förbättras av arbetstidsförkortning, men det saknas tydliga effekter på psykiska diagnoser och sjukskrivningar.

Erfarenheter från tidigare och pågående försök

DIK:s yrkesgrupper är många och finns på hela arbetsmarknaden – i offentlig, privat och ideell sektor och som egenföretagare. Därför är det intressant att se om det finns skillnader mellan de försök som tidigare gjorts inom olika yrkesområden.

I detta avsnitt presenteras några exempel som valts ut för att ligga så nära DIK:s områden som möjligt. Alla försök har inte följts och utvärderats av forskare. För att få mer information om dessa bjöd expertgruppen in några av arbetsplatserna till ett rundabords-samtal i januari 2020. Information om övriga arbetsplatser har samlats in via e-post och telefon, samt intervjuer som gjorts i media med arbetsplatserna.

Kommunikationsbyråer

Flera kommunikationsbyråer har infört eller testat sex timmars arbetsdag. Här presenterar vi kort de olika försöken. Eftersom detta är konsultverksamheter där man säljer arbetade timmar och där arbetsbelastningen kan vara ojämn, är resultaten intressanta också för andra konsultverksamheter inom DIK:s områden, exempelvis inom kulturproduktion eller arkeologi.

Offentlig sektor

Under arbetet har det inte gått att hitta några försök med arbetstidsförkortning inom DIK:s yrkesområden i offentlig sektor (till exempel bibliotek, museum, arkiv eller kommunikatörer). Här har några försök inom socialtjänst och ett kommunalägt bostadsbolag valts ut, då dessa ligger närmare DIK:s yrken än exempelvis vårdområdet där det också gjorts flera försök.

¹⁸ SBU, *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom*, 2014

Presentationsbyrån Background i Falun

Om försöket: Byrån testade sex timmars arbetsdag med full lön under nio månader (2015–2016). De förlorade arbetstimmarna ersattes inte med ny personal.

Syfte: Att jobba smartare och mer effektivt, samt attrahera rätt kompetens för att öka omsättningen.

Organisationsförändringar: Byrån reducerade fikaraster, tog bort halvdagar och den extra semesterveckan och försökte effektivisera möten och arbetssätt. De ställde också krav på personalen att vara mer fokuserade och inte ägna sig åt saker som sociala medier eller privata ärenden på arbetstid.

Resultat: Inledningsvis fungerade den kortare arbetstiden bra och medarbetarnas fokus ökade. När byrån gick in i en period med högre arbetsbelastning försämrades dock arbetsmiljön, det uppstod otydligheter kring hur övertid skulle hanteras och ledningen hann inte ta hand om medarbetarnas stress.

Byrån upplevde också att de tappade en stor del av arbetsglädjen och kreativiteten när det inte längre fanns utrymme för vardagliga samtal. De upplevde inte att servicen till kunder försämrades, men lönsamheten påverkades negativt. Idag har byrån återgått till 40 timmars arbetsvecka men med flexibel arbetstid. Byrån lärde sig mycket av försöket och tycker inte att andra ska vara rädda för att testa arbetstidsförkortning, men framhåller att det är viktigt att förbereda verksamheten och sätta upp mätbara mål¹⁹.

För Background fungerade försöket bra till en början, men när byrån gick in i en mer intensiv period tog arbetsmiljön och arbetsglädjen stryk.

Sökoptimeringsföretaget Brath i Örnsköldsvik och Stockholm

Om försöket: Har haft sex timmars arbetsdag med full lön sedan företaget grundades 2012.

Syfte: Grundarnas tanke var att personal som mår bra och har bättre balans mellan arbete och fritid skulle prestera bättre. Syftet var också att behålla och rekrytera bra kompetens.

Organisationsförändringar: Arbetar 9–16 med en timmes lunchrast. Har inte flextid utan ser det som viktigt att alla är på plats samtidigt. Har inga fikaraster och möten hålls bara när det är nödvändigt. Tar inte betalt per konsulttimme utan för den tjänst de levererar. Övertidsarbete förekommer vid arbetstoppar.

Resultat: Kan inte jämföra med något eftersom de haft sex timmars arbetsdag sedan start, men personalen uppskattar den kortare arbetstiden och rekommenderar arbetsplatsen vidare till andra. Byrån upplever att effektiviteten blir högre och att produktionen inte blir lidande – tvärtom växer företaget och omsättningen snabbt.

Byrån tror att de får lika mycket gjort eftersom de flesta ändå inte orkar jobba kreativt i högt tempo längre än sex timmar, och att mer återhämtning ger bättre idéer. De upplever också att de har lätt att rekrytera och hitta rätt kompetens. Rekommenderar fler att testa men betonar att man behöver ha tillräcklig tid till testperioden och göra de justeringar som krävs för att kunna vara lönsamma²⁰.

Brath har haft sex timmars arbetsdag ända sedan starten 2012 och tror inte att produktionen påverkas negativt – tvärtom upplever de att effektiviteten blir högre.

¹⁹ Information från Gabriel Alenius ägare på Background som deltog i rundabordssamtal den 22 januari 2020, samt från [Tidningen Konsulten](#).

²⁰ Information via e-post från Evelin Abrahamsson projektledare på Brath, samt från [Braths webb](#) och [Svenska Dagbladet](#).

Reklambyrån Oss i Visby

Om försöket: Införde sex timmars arbetsdag med full lön 2016. De förlorade arbetstimmarerna har inte ersatts med ny personal.

Syfte: Att få nytt kreativt driv på byrån genom att ge medarbetarna mer tid till livet utanför arbetet. Kom fram till att testa och att det skulle gå att återgå till åtta timmars arbetsdag om det inte fungerade.

Organisationsförändringar: Arbetar 9–16 med en timmes lunchrast. Slösar inte bort någon tid och ser till att fakturera för all arbetstid. Den kortare arbetstiden ställer högre krav på planering och ledning.

Resultat: Upplever att de får lika mycket gjort och att personalen mår bättre och är mer kreativ.

När de utvärderade ett halvår efter att försöket påbörjats visade det sig också att de ökat lönsamheten och att kunderna var mer nöjda. På längre sikt har omsättningen varit opåverkad. Har inte sett några effekter på sjukfrånvaro eller personalomsättning, men den var låg redan när försöket började²¹.

Byrån Oss
upplever att
personalen mår bättre
och är mer kreativ
med kortare
arbetstid.

Individ- och familjeomsorgen i Ljusdals kommun

Om försöket: Försök med sju timmars arbetsdag med full lön inleddes i januari 2018 och är nu permanentat. De förlorade arbetstimmarerna har inte ersatts med ny personal.

Syfte: Att skapa bättre förutsättningar för återhämtning och därigenom mer kvalitet i utredningsarbetet. Att bli en mer attraktiv arbetsgivare och minska stress, sjuktal och personalomsättning – innan försöket var situationen mycket ansträngd.

Organisationsförändringar: Parallellt med arbetstidsförkortningen har ledarskapet förändrats och organisationen arbetat för att bli mer medarbetardriven, tillitsstyrd och samarbetande.

Resultat: Organisationen har fått kraftigt minskad personalomsättning och lättare att rekrytera. Behovet av konsulter har minskat vilket har lett till dramatiskt minskade kostnader och ett förenklat utvecklingsarbete. Personalen upplever mindre stress (även om de faktiska sjuktalen inte har påverkats) och att kvaliteten har kunnat bibehållas i kontakten med klienter.

Förtroendet mellan ledning och personal har ökat. Följeforskarna framhåller att framgångsfaktorn varit att processen varit medarbetarstyrd och att organisationen gått från toppstyrd till tillitsbaserad – arbetstidsförkortningen blev en katalysator för förändring. Det har också varit avgörande med stöd i alla led – politiskt, från ledning och bland personal²².

Individ- och
familjeomsorgen i
Ljusdal har fått minskad
personalomsättning vilket
förbättrat utvecklingsarbetet
och ekonomin. Personalen
upplever mindre stress, även
om sjuktalen inte har
påverkats.

²¹ Information via e-post från Christopher-Robin Maurin, byråledare på Oss Creative, samt intervjuer i SVT, Veckans Affärer och Kollega.

²² Information från följeforskaren Mikael Vallström som deltog i rundabordssamtalet den 22 januari 2020, samt från forskarnas utvärdering och Dagens samhälle.

Socialsekreterare inom barn och familj i Hallstahammar

Om försöket: Försök med 35 timmars arbetsvecka med full lön inleddes i januari 2017 och är sedan januari 2019 permanentat. De förlorade arbetstimarna har täckts upp genom fler anställda handläggare.

Syfte: Att minska personalomsättningen och rekrytera fler behöriga socialsekreterare genom att ge de anställda mer tid till återhämtning och bli en mer attraktiv arbetsgivare.

Organisationsförändringar: Har anställt ytterligare två socialsekreterare för att kompensera för den tid som försvann i och med arbetstidsförkortningen. Handläggarna hjälps åt att lägga sina scheman så att det alltid är bemannat 8-16.30. Då det är en verksamhet där akuta situationer kan uppstå behöver de också vara flexibla och stanna kvar om något händer.

Resultat: Försöket utvärderas genom en årlig enkät samt mätningar av arbetsbelastning per månad. Resultaten har varit unisont positiva. Sjukfrånvaro och personalomsättning har minskat drastiskt och intresset vid rekryteringar har ökat. De har också fått en mer stabil arbetsgrupp med färre konsulter, vilket bland annat gjort att barnen drabbas av färre handläggarbyten och att det ekonomiska resultatet har förbättrats. Inga extra medel har avsatts för satsningen – kostnaden för fler anställda har kunnat mötas genom mindre sjukskrivningar och färre rekryteringar. Personalen har fått löneutveckling och kompetensutveckling som innan. Kontinuerliga avstämningar och att medarbetarna tar ansvar och är flexibla har varit framgångsfaktorer. Avgörande har också varit att ta in fler handläggare för att de anställda inte ska behöva göra samma arbete på kortare tid²³.

Bland socialsekreterarna i Hallstahammar har både sjukfrånvaro och personalomsättning minskat med sju timmars arbetsdag.

²³ Information via e-post från enhetschef Malin Rådberg, samt från artiklar i [P4 Västmanland](#), [SVT Västmanland 1](#) och [SVT Västmanland 2](#).

Östersundshem, kommunalägt bostadsbolag

Om försöket: Försök med sex timmars arbetsdag med full lön inleddes i februari 2018 och pågick i 18 månader. De förlorade arbetstimmarerna ersattes inte med ny personal eftersom förändringen inte fick kosta något.

Syfte: Hög arbetsbelastning gjorde att många var stressade och hade sömnproblem. Försöket var en fortsättning på en större friskvårdssatsning för att ge personalen bättre möjlighet till återhämtning och förbättra sjuktalen som hade ökat successivt under flera år.

Organisationsförändringar: Personalen fick själva vara med och utforma hur förändringen skulle gå till. Eftersom organisationen skulle vara bemannad hela dagen infördes två skift (8–15 och 10–17). Möten effektiviserades och den kortare arbetstiden gjorde att medarbetarna tog färre fikapauser. Man behöll arbetstidsmättet på åtta timmar för att det inte skulle påverka exempelvis sjukförsäkring och arbetslöshetsförsäkring, och löste det formellt genom att personalen hade beredskap två timmar per dag. Enligt utvärderingen jobbade man i praktiken i snitt 6,4 timmar och övertiden minskade kraftigt.

Resultat: Den upplevda stressen låg på ungefär samma nivå hela perioden, trots att de anställda skulle utföra samma arbete på kortare tid. Medarbetarnas sömn och välbefinnande förbättrades, särskilt kvinnornas. Arbetsgivaren fick fler spontanansökningar och omsättningen påverkades positivt. Sjukfrånvaron minskade till en början för att sedan återgå till samma nivåer som innan försöket. Enligt utvärderingen berodde det dock främst på andra faktorer, bland annat att VD:n figurerade i media och byttes ut. Några mätbara effekter på effektiviteten uppmättes inte. Däremot ansåg medarbetarna att projektet påverkade arbetsmotivationen positivt, och uppskattade särskilt att få större möjlighet att själv styra sitt arbete. Att involvera personalen i förändringarna lyfts fram som en framgångsfaktor – när de får mer ansvar vill de förvalta förtroendet. Försöket har inte fortsatt, bland annat på grund av turbulensen kring företaget i media som lett till personalnedskärningar, samt att det inte längre finns stöd hos politiker och ledning²⁴.

På Östersundshem påverkades arbetsmotivationen positivt, även om effektiviteten var oförändrad. Sjukfrånvaron minskade till en början men återgick till tidigare nivåer när företaget gick in i en turbulent tid.

²⁴ Information via telefonsamtal med kommunikationschef Malin Gunnarsson, samt från [Forskningsrapport](#) och artikel i [Cheftidningen](#).

Summering av tidigare försök

Av försöken blir det tydligt att olika verksamheter har olika förutsättningar och att fler faktorer än arbetstiden påverkar arbetsmiljön, den upplevda stressen och sjukfrånvaron.

- Gemensamt för alla försök är att en arbetstidsförkortning ställer krav på förändringar i organisationen och att dessa måste anpassas efter verksamheten. För en hållbar övergång krävs omorganisering och förberedelse i organisationen, och i vissa yrken krävs att man täcker upp med mer personal.
- Framgångsfaktorer i flera av projekten har varit att involvera personalen i förändringarna och ge dem mer inflytande över verksamheten, samt att ha regelbundna avstämningar kring hur det fungerar och möjlighet att göra anpassningar under vägens gång.
- I konsultverksamheter är en förutsättning att man säkerställer ekonomin, till exempel genom att fakturera per uppdrag istället för timmar, eller genom att se till att all arbetad tid faktureras.
- I de fall man inte tar in mer personal för att täcka upp för bortfallet i arbetade timmar verkar man behöva effektivisera arbetet och skala bort onödiga möten, fikapauser och annat. Flera lyfter att privata ärenden inte längre görs på arbetstid och att man jobbar mer fokuserat utan att störa varandra.

Av försöken blir det tydligt att olika verksamheter har olika behov och förutsättningar. En framgångsfaktor för flera har varit att ge personalen inflytande över hur arbetstidsförkortningen ska genomföras.

- Studier visar att anställda ägnar mellan 1,5 och 3 timmar om dagen åt slösurfande, privata ärenden, småprat och annat så kallat "tomt arbete"²⁵ – tid som åtminstone till del skulle kunna tas ut i kortare arbetstid. Samtidigt visar andra studier att avbrott i arbetet är viktiga och gör människor mer produktiva. Att effektivisera arbetet så mycket att pauser och småprat inte ryms kan påverka arbetsmiljön negativt och höja stressnivån²⁶.
- Det är också viktigt att komma ihåg att det inte finns utrymme för effektivisering i alla verksamheter – på många arbetsplatser är arbetet redan så rationaliserat som det går, och man är redan för få anställda på för mycket arbete.



En generell arbetstidsförkortning skulle påverka olika verksamheter på olika sätt. Vissa skulle ha enklare att ställa om genom att omorganisera eller effektivisera, medan det i andra verksamheter skulle krävas stora förändringar i organisationen och arbetsmiljön eller att ekonomiska medel tillförs.

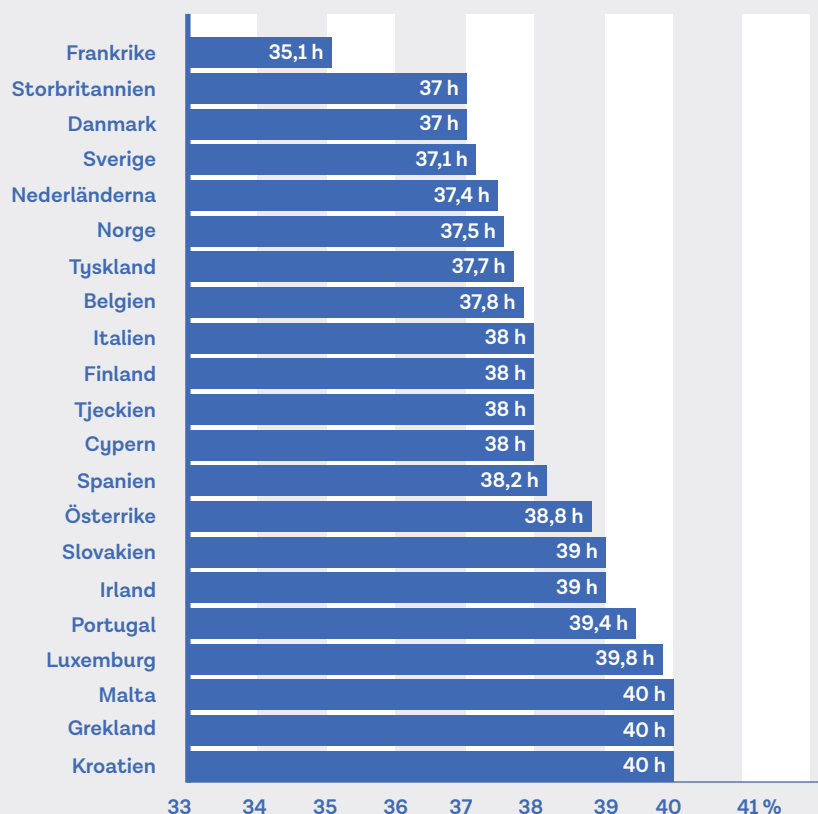
²⁵ Paulsen, Empty Labor: Subjectivity and Idleness at Work, 2013

²⁶ Avgoustaki och Frankfort, Implications of Work Effort and Discretion for Employee Well-Being and Career-Related Outcomes: An Integrative Assessment, 2018

Figur 1.

**Genomsnittlig kollektivavtalad
veckoarbetstid**

Bara två EU-länder har en lagstadgad maxarbetstid som är lägre än 40 timmar i veckan – Belgien och Frankrike. Många länder har däremot en lägre genomsnittlig veckoarbetstid genom kollektivavtal, däribland Sverige.



Internationell utblick

– hur mycket jobbar man i andra länder?

De flesta industriländer har en lagstadgad arbetstid på 40 timmar i veckan. Bara två EU-länder har en lagstadgad maxarbetstid som är lägre – Belgien med 38 timmar och Frankrike med 35 timmar. Däremot har många länder en kollektivavtalad arbetstid som understiger 40 timmar²⁷. (Se figur 1.)

Som framgår av diagrammet ligger Sverige bland de länder som har den lägsta avtalade veckoarbetstiden. Man får här ha med sig att siffrorna avser den genomsnittliga arbetstiden, och att det finns stora skillnader mellan olika yrkesområden och branscher. Vanligast är att arbetstiden är förkortad till 37, 38 eller 39 timmar per vecka. Detta förekommer till exempel inom industrin, vården, detaljhandeln och banksektorn, och särskilt inom yrken där det är vanligt med arbete i skift eller på kvällar, nätter och helger²⁸.

Eftersom definitioner av arbetstid skiljer sig åt mellan länder är det svårt att göra jämförelser rakt av. Det finns också skillnader i antalet semesterdagar, föräldrapenningdagar och möjligheten att gå ned i arbetstid – i alla dessa avseenden har Sverige bland de mest generösa reglerna. Detta påverkar förstås den totala arbetstiden över året.

²⁷ Eurofund, *Working time in 2017–2018*

²⁸ Eurofund, *Working time in 2017–2018*

Exemplet Frankrike

Exemplet Frankrike är intressant då de är ett av få länder som relativt nyligt, år 1998, ändrat den lagstadgade arbetstiden från 39 till 35 timmar per vecka. Syftet var primärt att öka sysselsättningen, men också befolkningens välmående. Reformen finansierades genom ett överskott i socialfonderna samt genom skatter på bland annat miljöförstörande utsläpp, alkohol och företag med hög omsättning²⁹.

Lagändringen följdes av förhandlingar mellan fack och arbetsgivare för att komma överens om hur den skulle genomföras. Staten stöttade förändringen på olika sätt, bland annat genom att sänka arbetsgivarnas sociala avgifter. Tanken var att reformen inte skulle leda till minskade löner, men trots subventionerna enades drygt tre fjärdedelar av arbetsgivarna med facken om att införa en lönefrysning eller bara ge en blygsam löneökning under i genomsnitt två år. Arbetsgivarna drev också igenom en större flexibilitet i arbetstidens förläggning vilket resulterade i en överenskommelse om att arbetstiden skulle vara i genomsnitt 35 timmar per vecka, men att den kunde variera över året. Den efterföljande regeringen höjde också gränsen för det maximala antalet övertidstimmar. Förändringen tog lång tid att genomföra och vissa omfattas fortfarande inte av 35-timmarsveckan.

I privat sektor visar arbetsgivarnas utvärderingar att produktiviteten påverkades positivt och att konkurrenskraften inte försämrades. I offentlig sektor uppstod kraftig brist på personal, vilket ledde till mer överbelastning än innan reformen. Staten samlade på sig en stor skuld till personalen genom miljontals dagar i sparade tidskonton och timmar av obetald övertid.

Utvärderingar av hur välbefinnandet påverkades visar på olika resultat för olika grupper. En majoritet upplevde en förbättring (59 procent), medan nästan en tredjedel tvärtom upplevde att de blev mer stressade på grund av att arbetet intensifierades och att arbetsgivarna ställde högre krav. Stressen drabbade främst dem med liten möjlighet att påverka sina scheman. Personer i högkvalificerade jobb med möjlighet att styra över sin tid, och personer med barn under tolv år, var mest nöjda med reformen.

Under de första åren, 1998–2002, uppskattas att 350 000 nya jobb skapades. En annan effekt var att en del av de som arbetat deltid innan reformen nu arbetade heltid. Effekten på sysselsättningen är dock svår att överföra till andra länder. Den beror bland annat på hur hög arbetslösheten och det kvinnliga arbetskraftsdeltagandet var innan reformen, och vilken arbetsmarknadspolitik som förs under tiden.

En samlad slutsats av de utvärderingar som gjorts är att det inte finns en 'one size fits all' för arbetstidsförkortning – det måste anpassas efter förutsättningarna i olika sektorer³⁰.

Frankrikes förkortning från 39 till 35 timmar uppskattas ha skapat 350 000 nya jobb och fler heltidsarbetande. Många upplevde förbättrat välbefinnande, samtidigt som en stor grupp sa sig ha blivit mer stressade.

²⁹ Arbetsmarknadsdepartementet, *Kortare arbetstid – för och emot*, Ds 2000:22

³⁰ Lord Skidelsky, Progressive Economy Forum, *How to achieve shorter working hours*, 2019

Så har tidigare arbetstidsförkortningar i Sverige finansierats

De arbetstidsförkortningar som genomfördes under 1950–70-talen finansierades genom att Sverige då, tack vare teknikutvecklingen, hade en mycket snabb ökning i produktivitet per arbetad timme. Produktivitetsökningen låg då på drygt 5 procent per år, jämfört med omkring 2 procent idag.

Arbetstagarna får som regel ta del av produktivetsökningar genom högre löner, men tack vare den snabba ökningen kunde löntagarna då avstå en del av löneökningens utrymme till förmån för kortare arbetstid och ändå få mer pengar i plånboken.

Produktivetsökningen innebar också att man samtidigt kunde höja skatterna för att finansiera en utbyggnad av välfärden. De timmar som gick förlorade komparerades framförallt av kvinnornas inträde på arbetsmarknaden som skedde parallellt med arbetstidsförkortningen, men också av en betydande arbetskraftsinvandring.

Källor: Arbetsmarknadsdepartementet, Kortare arbetstid – för och emot, Ds 2000:22, Finansdepartementet, Långtidsutredningen 1999/2000, SOU 2000:7, samt SCB.

Ekonomiska förutsättningar för och effekter av arbetstidsförkortning

Idag har vi inte samma gynnsamma förhållanden som under 1950–70-talen. Produktiviteten ökar inte tillräckligt för att arbetstiderna både ska kunna få kortare arbetstid och samtidigt fortsätta ha en lika stor procentuell löneökning. Under åren 2019–2035 beräknas produktiviteten öka med i genomsnitt 2 procent per år. Den svagare utvecklingen beror i hög grad på att Sverige har en växande andel äldre och stora grupper som står utanför arbetsmarknaden, där personer utan gymnasieutbildning och utrikes födda är överrepresenterade³¹.

På enskilda arbetsplatser går det att dra ned på arbetstiden utan att täcka upp med mer personal, och därmed utan att det behöver finansieras ekonomiskt. Det fungerar dock inte för alla arbeten, och en generell arbetstidsförkortning skulle kräva någon form av finansiering. Det kan göras genom att skatter höjs och/eller omfördelas, och/eller genom att arbetstagarna under en tid avstår löneökningar i utbyte mot kortare arbetstid. Man kan förstås välja att beskatta eller omfördela så att olika grupper påverkas på olika sätt, till exempel genom att höginkomsttagare står för en större del av arbetstidsförkortningen än låginkomsttagare. I slutändan skulle dock både minskade löneökningar och höjda skatter påverka individens ekonomi på något sätt – man köper sig helt enkelt mer fritid.

Hur förändringen än genomfördes skulle det inte gå att garantera bibehållen löneutveckling eftersom det skulle bli en fråga om förhandling mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Åtminstone en del av reformen skulle med all sannolikhet behöva finansieras genom att löntagarna avstod löneutveckling. Därför tittar vi i detta avsnitt närmare på hur det skulle påverka DIK:s medlemsgrupper.

Flera arbetsförkortningar på både lokal och central nivå har finansierats genom att arbetstagarna helt eller delvis avstått löneökningar, exempelvis inom vården där heltidsarbete i vissa verksamheter redan är lägre än 40 timmar per vecka³². Det har också använts som ett sätt att finansiera annat – i den norska avtalsrörelsen år 2000 gjorde fackföreningsrörelsen exempelvis avkall på löneökningar för att få igenom en femte semestervecka³³.

Relativt nya beräkningar som gjorts visar att arbetstagarna behöver avstå ungefär ett års löneökningar för att få en timmes mindre arbetstid per vecka (Katalys³⁴), Kommunal³⁵). Förkortningen skulle då kunna genomföras med en timme per år, till dess att önskad arbetstid nåtts.

DIK:s medlemmar har under de senaste tio åren haft en procen-

Tidigare arbetstidsförkortningar i Sverige har finansierats genom samhällets höga produktivitetsökningar. Idag ökar produktiviteten inte tillräckligt för att arbetstagarna både ska kunna få kortare arbetstid och lika stor löneökning.

³¹ Finansdepartementet, *Långtidsutredningen*, SOU 2019:65

³² Arbetsmarknadsdepartementet, *Kortare arbetstid – för och emot*, Ds 2000:22

³³ Tegle och Hegelund på uppdrag av Tankesmedjan Katalys, *Måste vi jobba 8 timmar per dag?*, 2015

³⁴ Tegle och Hegelund på uppdrag av Tankesmedjan Katalys, *Måste vi jobba 8 timmar per dag?*, 2015

³⁵ Kommunal, *Arbetstidsförkortning – Tid är pengar*, 2019

tuell löneökning på 2,55 procent per år. Siffran gäller i genomsnitt för åren 2009–2019 och för alla DIK:s medlemsgrupper. Medianlönen har under samma period ökat från 27 200 kr till 35 000 kr per månad³⁶. Den procentuella löneökningen stämmer ungefär överens med den generella löneökningen i Sverige under samma period (2,40 procent)³⁷.

Om löneökningen fortsatte i samma takt, skulle det innebära att DIK:s medlemmar på fem års sikt i genomsnitt skulle tappa cirka 4 700 kronor i månadslön, och på tio års sikt ungefär 10 000 kr. Det skulle påverka olika individer på olika sätt eftersom DIK har en relativt stor lönespridning bland medlemsgrupperna. Man får också ha med sig att inflationen (stigande priser på varor och tjänster) samtidigt skulle göra den ursprungliga lönen mindre värd. Inflationen har under de senaste tio åren legat på i genomsnitt 1 procent per år, men har de senaste tre åren legat högre (ca 1,9 procent per år)³⁸.

Det går givetvis att genomföra arbetstidsförkortningen under längre tid, exempelvis med en halvtimme per år under totalt tio år för att slutligen nå 35 timmars arbetsvecka. Då kan halva löneutrymmet användas till kortare arbetstid och resterande del till en mindre löneökning som ungefär skulle motsvara inflationen (1,3 procent). Skulle produktiviteten bli oväntat hög går det också att använda överskottet till att höja lönerna ytterligare. Enligt Finansdepartementets beräkningar kommer dock produktivetsökningen ligga på samma nivå åtminstone fram till år 2035³⁹.

En arbetstidsförkortning skulle också i sig kunna påverka produktiviteten i samhället, men här ger forskningen inget entydigt svar. Konjunkturinstitutet⁴⁰ har i en rapport konstaterat att det finns studier som visar på både ökning och minskning. I deras beräkningar utgår de därför från att arbetstidsförkortning inte skulle ha någon långsiktig effekt på produktiviteten. I en rapport som skrivits på uppdrag av Tankesmedjan Katalys menar författarna att sänkt arbetstid har potential att öka produktiviteten per arbetstimme i privat sektor, medan den troligen skulle vara oförändrad i kommunal sektor där vårdtagares, medborgares eller öppettiders behov ofta styr behovet av arbetade timmar. Andra utredningar har bedömt att minskad arbetstid initialt skulle kunna öka produktiviteten genom effektivare arbete, bättre organisering och mer flexibla arbetstider, men att detta sannolikt skulle planas ut över tid^{41, 42}.

Beräkningar visar att en minskning från 40 till 35 timmars arbetsvecka ungefär skulle motsvara kostnaderna för löneökningar under fem års tid. Om en DIK-medlem skulle avstå löneutveckling under fem år skulle det innebära en förlust på 4 700 kronor i månadslön (i genomsnitt).

Om personalen är piggare med kortare arbetstid kan de teoretiskt prestera bättre och bli mer effektiva. I vissa yrken spelar dock effektiviteten mindre roll – exempelvis är undervisning eller museiverksamhet svår att bedriva i snabbare takt. Sannolikt skulle produktivitet och effektivitet påverkas på olika sätt i olika verksamheter.

³⁶ Siffrorna kommer från DIK:s årliga löneenkäter 2009–2019

³⁷ SCB, *Löneutveckling 1992–2018*

³⁸ SCB, *Inflation i Sverige 1831–2019*

³⁹ Finansdepartementet, *Långtidsutredningen*, SOU 2019:65

⁴⁰ Konjunkturinstitutet, *Samhällsekonomiska effekter av en allmän arbetstidsförkortning*, avsnitt i SOU 2002:58

⁴¹ Finansdepartementet, *Långtidsutredningen 1999/2000*, SOU 2000:7

⁴² Arbetsmarknadsdepartementet, *Kortare arbetstid – för och emot*, Ds 2000:22

En arbetstidsförkortning får förstås också andra konsekvenser på samhällsekonomin. Till exempel minskar konsumtionen om arbetstagarnas löner stannar av eller ökar i långsammare takt. Om arbetstagarna tappar i löneutveckling och de förlorade arbetstimmarna inte täcks upp med ny personal minskar också skatteintäkter. Det innebär i sin tur mindre resurser till att finansiera den gemensamma välfärden.

Minskade skatteintäkter kan delvis bemötas om de förlorade timmarna ersätts med personer som tidigare arbetade ofrivillig deltid eller var arbetslösa, eftersom det i sin tur skulle innebära minskade utgifter kopplade till a-kassa och arbetsmarknadsinsatser. Hur stora dessa effekter skulle bli är svåra att beräkna, men de flesta bedömare menar att arbetslösheten bara skulle påverkas marginellt (IFAU⁴³, Katalys⁴⁴, Konjunkturinstitutet⁴⁵).

Arbetslösheten anses istället vara beroende av andra faktorer, framförallt hur lätt det är att matcha lediga jobb med kvalificerad arbetskraft, vilket i sin tur är beroende av arbetsmarknads- och utbildningspolitik.

Det finns också potentiella ekonomiska effekter som är svåra att beräkna på förhand, exempelvis värdet av att fler har tid att engagera sig ideellt eller vara mer närvarande föräldrar. Även de långsiktiga effekterna på saker som minskade sjukskrivningar, mindre personalomsättning och färre förtidspensioneringar är svåra att beräkna och de få studier som gjorts har inte kunnat visa några tydliga resultat (se avsnittet *Skapar arbetstidsförkortning ett mer hållbart arbetsliv?*). Eftersom välfärdsbehoven idag är så pass stora skulle skatterna sannolikt behöva höjas för att kompensera för bortfallet, även om arbetstidsförkortningen i sig finansierades genom mindre löneökningar. Det går förstås att styra vilka skatter som höjs. Exempelvis kan man som i Frankrike välja att beskatta miljöskadlig konsumtion eller produktion.

Förutom de ekonomiska aspekterna krävs också att det finns arbetskraft som kan täcka upp för de förlorade arbetstimmarna. Ett företag kan förvisso välja att anpassa sin produktion efter en arbetstidsförkortning genom att omorganisera eller dra ned något på verksamheten, om ekonomin tillåter. Men i offentlig sektor är behovet av arbetade timmar ofta oförändrat – biblioteket eller museet måste bemannas på samma sätt för att behålla sina öppettider. Där måste de förlorade timmarna istället kompenseras genom ny personal. I vissa fall kan det fungera bra genom att personal som idag jobbar ofrivillig deltid utökar sin arbetstid. I andra fall, som i yrken där det råder brist på arbetskraft, kan det bli svårare. Ett tydligt exempel är inom vård och omsorg där behovet dessutom växer i takt med en åldrande befolkning. Men det skulle också uppstå problem bland vissa av DIK:s yrkesgrupper.

De få studier som gjorts har inte tydligt kunnat visa att arbetstidsförkortning leder till minskade sjukskrivningar, mindre personalomsättning, färre förtidspensioneringar eller minskad arbetslöshet.

⁴³ IFAU, *Arbetstidsförkortning, löner och arbetslöshet*, 2001

⁴⁴ Tegle och Hegelund på uppdrag av Tankesmedjan Katalys, *Måste vi jobba 8 timmar per dag?*, 2015

⁴⁵ Konjunkturinstitutet, *Samhällsekonomiska effekter av en allmän arbetstidsförkortning*, avsnitt i SOU 2002:58

Exempelvis råder det redan idag brist på bibliotekarier, samtidigt som pensionsavgångar väntar och drygt hälften av skolbiblioteken saknar bemanning. I andra yrken, där det är större konkurrens om jobben, skulle arbetstidsförkortning tvärtom kunna vara en fördel eftersom fler skulle få ett relevant jobb eller kunna gå från en tillfällig anställning till tillsvidare. Det är fallet inom delar av kommunikationsbranschen och kultursektorn.

För att summera är de exakta effekterna av en arbetstidsförkortning svåra att beräkna. De beror bland annat på hur en sådan reform genomförs, med hur många timmar tiden kortas ned och i vilket tempo samt vilken arbetsmarknadspolitisk och ekonomisk politik som förs under tiden.

**Klart är att arbetstids-
förkortningar inte är gratis.
Resurser måste på något sätt
omfördelas. I slutändan är det
en fråga om värderingar
– anses priset värt att betala
eller inte?**



Tidigare forskning och försök visar på blandade resultat och det är inte säkert att arbetstidsförkortning skulle lösa många av de utmaningar som medlemmarna står inför, exempelvis kopplat till hög arbetsbelastning, låg bemanning och dålig organisering av arbetet.

Enkätresultat

– vad tycker DIK:s medlemmar?

Frågan är då hur DIK:s medlemmar värderar högre löner jämfört med kortare arbetstid. För att ta reda på det skickade expertgruppen ut en enkät till medlemmarna som var öppen 7 januari–28 januari 2020. Alla medlemmar med en giltig e-postadress fick enkäten och 8 158 personer svarade. Det ger en svarsfrekvens på drygt 47 procent. De som svarat speglar medlemsgruppen mycket väl sett till kön, ålder, yrkes-/studieområde, sektor och anställningsform.

Så mycket jobbar DIK:s medlemmar idag

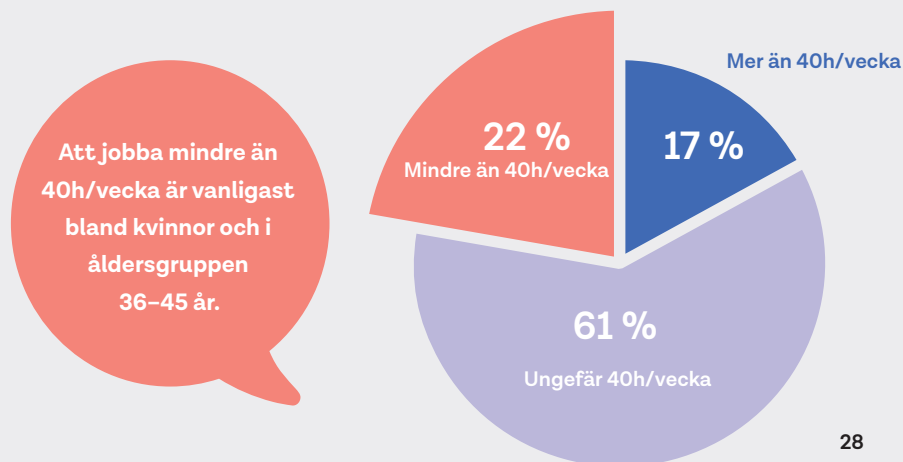
Som en bakgrund till resultaten av enkäten är det intressant att veta hur mycket DIK:s medlemmar jobbar idag. I frågan har medlemmarna ombetts att utgå från hur mycket de generellt jobbar under en vanlig arbetsvecka, oavsett vad den överenskomna arbetstiden är.

(Se figur 2.)

22 procent av de som svarat på enkäten jobbar idag mindre än 40 timmar per vecka. Det kan vara både frivilligt och ofrivilligt. Deltidsarbete är vanligast inom yrkesområdena *språk/tolk/översättning*, *undervisning/forskning* och *bibliotek*. Det är också vanligare bland kvinnor (23 procent) än bland män (18 procent), och i åldersgruppen 36–45 år (28 procent) jämfört med övriga åldersgrupper.

17 procent jobbar mer än 40 timmar i veckan. Det är vanligast inom *undervisning/forskning*, *reklam/PR/marknadsföring* samt *kulturadministration/kulturproduktion*. Det är också vanligare bland de över 46 år. En längre arbetsvecka är ungefär lika vanligt bland kvinnor som bland män.

Figur 2.
Hur mycket jobbar du idag?



DIK:s medlemmar vill ha 34,5 timmars arbetsvecka

Normalarbetstiden är idag högst 40 timmar per vecka, men DIK:s medlemmar önskar generellt att den var lägre. Det är vanligast att vilja ha 30 eller 35 timmars arbetsvecka, men svaren är brett fördelade och en relativt stor grupp vill också behålla 40 timmars arbetsvecka. I genomsnitt tycker medlemmarna att veckoarbetstiden ska vara 34,5 timmar (medianen av alla svar).

Skillnader i önskad arbetstid är liten mellan olika yrken. Grupperna *museum/utställning*, *reklam/PR/marknadsföring*, *språk/tolk/översättning* och *undervisning/forskning* vill ha en marginellt längre arbetsvecka än övriga yrkesgrupper. I privat sektor vill man generellt ha längre arbetsvecka än i övriga sektorer, och sett till anställningsform vill egenföretagare och pensionärer ha en något längre arbetsvecka. De allra yngsta (24 år eller yngre) och de allra äldsta (65 år eller äldre) vill ha längre arbetsvecka än övriga åldersgrupper, och män vill ha något längre arbetsvecka än kvinnor. Alla skillnader mellan olika grupper är dock marginella – det skiljer ungefär en halvtimme i önskad arbetstid.

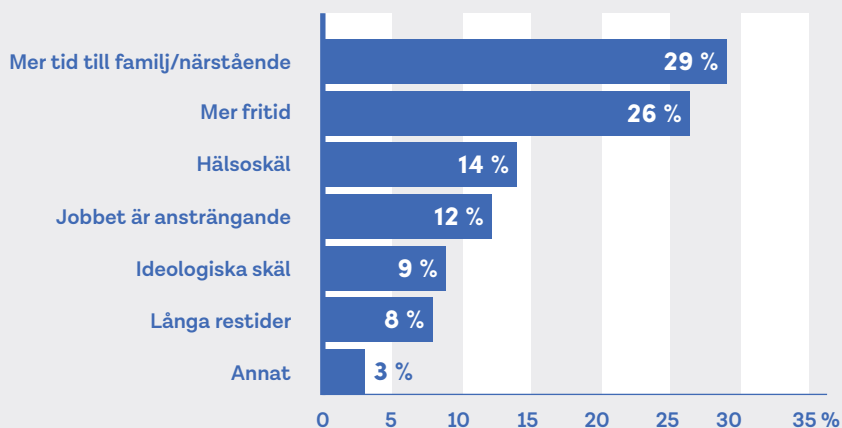
Den vanligaste orsaken till att man önskar kortare arbetstid är att få mer tid för familj och närstående (29 procent) eller för fritidsintressen så som träning, ideellt engagemang eller annat (26 procent). Därefter följer alternativen hälsoskäl (14 procent) eller att jobbet är fysiskt eller psykiskt ansträngande (12 procent). En något mindre andel anger ideologiska skäl (9 procent) eller långa restider (8 procent). (Se figur 3.)



Den önskade arbetstiden skiljer sig inte så mycket mellan olika grupper och yrken.

Figur 3.

Varför vill du att normalarbetstiden ska vara kortare?



Män har i högre grad svarat att de vill ha kortare arbetstid för att få mer tid till fritidsintressen, medan kvinnor i högre grad valt alternativet mer tid för familj och närstående.

3 procent har svarat "annat" och lämnat en kommentar. De mest framträdande skälen är att man anser att jobbet skulle kunna göras lika bra på kortare tid, eller att en arbetstidsförkortning till och med skulle kunna bidra till ökad effektivitet tack vare utvilade medarbetare med bättre balans mellan arbete och fritid. Många lyfter att de har mycket ineffektiv tid på jobbet som skulle kunna skalas bort, eller att de ändå inte är produktiva under dagens sista timmar.

Flera lyfter också fram samhällseliga fördelar som att det skulle kunna leda till mindre sjukskrivningar, att vi kan dela på arbetstillfällena och att vi skulle orka fler yrkesverksamma år.

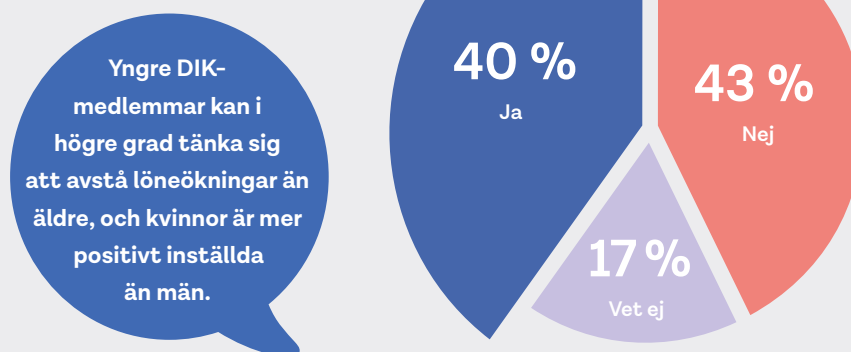
Några framhåller klimataspekter som att vi skulle kunna jobba fyra dagar i veckan och minska antalet resor, konsumera mindre och få mer tid att leva självförsörjande. Andra lyfter fram att produktiviteten ökar, bland annat tack vare ny teknik, och att det borde tas ut i kortare arbetstid istället för högre löner och ökade vinster.

– Efter dom landvinningar som mänskligheten har gjort det senaste århundradet med automatisering och effektivisering av arbete tror jag inte vi behöver jobba mer med bibehållen standard. Den vinst som vi gjort har vi nu tagit ut i mer konsumtion och större vinster i kapitalet. Jag hade hellre sett att vi tagit ut det i tid så vi kunnat jobba mindre...

– Jag anser att heltidsnormen är skadlig både för individer och samhälle. Att ha ett meningsfullt liv utanför arbetet, vårda sina relationer och sin hälsa, engagera sig i politik eller fritidsintressen - det hinner man knappt om man jobbar heltid. Tycker det är skevt att medelklassen idag har så mycket pengar att spendera på klimatskadlig konsumtion och resor, samtidigt som den psykiska ohälsan pga stress ökar. Dessutom undrar jag vad det är för mening med teknik och digitalisering om det inte frigör människor till att göra andra saker. Arbetstidsförkortning skulle kunna göra vårt sjuka samhälle friskare på så många plan.

Figur 4.

Skulle du vara beredd att avstå löneökningar under 5 års tid för att få 35 timmars arbetsvecka?



De flesta tycker att kortare arbetstid är viktigare än högre lön

Som tidigare beskrivits skulle en arbetstidsförkortning där de förlorade timmarna ersätts av någon annan kräva någon form av finansiering. Ett sätt som använts historiskt är att byta kommande löneökningar mot kortare arbetstid, och beräkningar visar att en minskning från 40 till 35 timmars arbetsvecka ungefär skulle motsvara kostnaderna för löneökningar under fem års tid (se avsnittet *Ekonomiska förutsättningar för och effekter av arbetstidsförkortning*). Medlemmarna har därför fått frågan om de skulle vara beredda att avstå löneökningar under fem års tid för att få 35 timmars arbetsvecka.

Som framgår av **figur 4** svarar majoriteten nej (43 procent), samtidigt som en nästan lika stor grupp svarar ja (40 procent). De som svarat ja fick också en följdfråga om de var beredda att avstå löneökningar under tio års tid för att få 30 timmars arbetsvecka, vilket 27 procent av dem kan tänka sig att göra.

Yngre respondenter är mer positivt inställda till att avstå löneökningar än äldre, och kvinnor är mer positiva än män. De som jobbar inom *reklam/PR/marknadsföring* eller *arkeolog/antikvarie/konservator/kulturmiljövård* är mer negativt inställda än övriga yrkesgrupper. Mest positiva är de som jobbar inom *kulturadministration/kulturproduktion* och *arkiv*. Det finns också skillnader kopplat till anställningsform där de som är tidsbegränsat anställda, egenföretagare och arbetslösa är mer positiva till att avstå löneökningar jämfört med de som är tillsvidareanställda.

En stor grupp har svarat "vet ej" (17 procent). I frisvaren resonerar många kring att det beror på om andra löntagare/yrkesgrupper också avstår lön, och hur mycket kostnader för till exempel hyra, pendling och mat ökar under samma period. Många skriver att kostnaden bör läggas på arbetsgivare och staten snarare än arbetstagare, eller att löneutvecklingen åtminstone borde motsvara inflationen. Bland de som svarat nej påtalar flera att de skulle ha svårt att få ihop det ekonomiskt om lönen sänks och att det dessutom påverkar pensionen.

– Då min pension kommer bli dålig, har jobbat för mycket i kulturlivet, så är bra lön och därmed något bättre pension absolut viktigast. Annars kan jag inte bli pensionär ens vid 70.

– I en marknadsekonomi med inflation går det inte att frysa lönen - det är en fattigdomsfälla.

– Eftersom vi är relativt lågavlönade tycker jag det är svårt att avstå de ytterst modesta löneökningar det brukar bli fråga om. Men allt har naturligtvis ett pris någonstans.

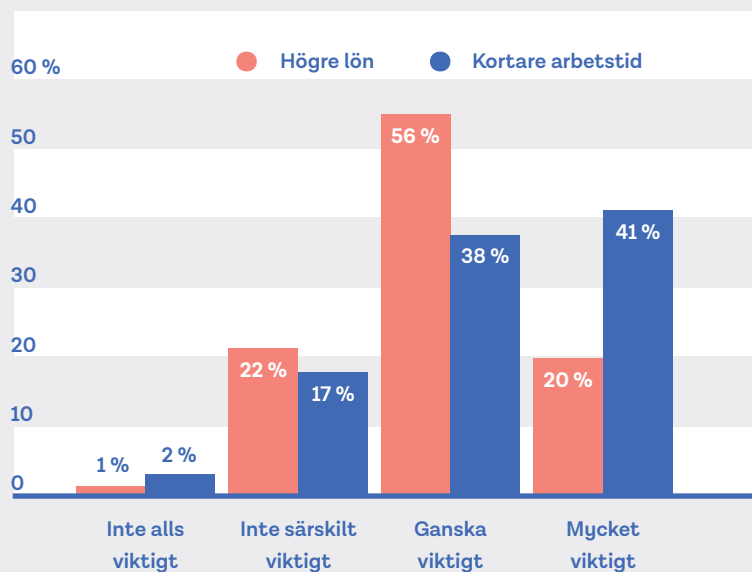
Både fem och tio år är en lång tid. Även om en majoritet inte kan tänka sig att avstå löneökning under fem år får svaren tolkas som att medlemmarna generellt värderar kortare arbetstid högt. Det bekräftas också av svaren på frågorna om hur viktigt medlemmarna tycker det är att få kortare arbetstid respektive högre lön. (Se figur 5.)

Många anser att löneutvecklingen åtminstone måste motsvara inflationen eftersom andra kostnader för exempelvis hyra, pendling och mat fortsätter att öka.

Figur 5.

Hur viktigt är det för dig att få högre lön respektive kortare arbetstid?

Betydligt fler tycker att det är mycket viktigt att få kortare arbetstid än att få högre lön. Totalt tycker nästan åtta av tio medlemmar att det är ganska eller mycket viktigt att få kortare arbetstid.



Betydligt fler tycker att det är mycket viktigt att få kortare arbetstid (41 procent) än att få högre lön (20 procent), och totalt tycker nästan åtta av tio medlemmar att det är ganska eller mycket viktigt att få kortare arbetstid. Här är det bara en yrkesgrupp som sticker ut – de som jobbar inom reklam/PR/marknadsföring som tycker att högre lön och kortare arbetstid är ungefär lika viktigt. De som har tidsbegränsade anställningar, är egenföretagare eller arbetslösa tycker att kortare arbetstid är viktigare än de med tillsvidareanställning. Kanske för att en arbetstidsförkortning skulle kunna skapa fler fasta arbetstillfällen för personer som idag har en mer osäker ställning på arbetsmarknaden.

Den mest avgörande faktorn för respondentens inställning till arbetstidsförkortning är hur mycket han eller hon jobbar idag. Den grupp som jobbar 40 timmar eller mindre vill generellt ha en kortare arbetsvecka än de som jobbar mer än 40 timmar. Det kan bero på att de då skulle kunna fortsätta arbeta ett mindre antal timmar men med högre lön. De kan också i betydligt högre grad tänka sig att avstå löneökningar, kanske för att de redan idag har en lägre inkomst och därmed har anpassat sitt leverne därefter. Skillnaderna i inställning kan också spegla de val som individerna redan gjort. Även om många arbetar ofrivillig övertid eller deltid, finns det sannolikt också en stor andel som av olika skäl vill jobba mer eller mindre än 40 timmar per vecka.

Det är tydligt att medlemmarna ser olika på frågan. Vissa menar att de skulle få lika mycket gjort med kortare arbetstid, medan andra tror att det snarare skulle innebära en ökad stress.

Vad tycker DIK:s medlemmar jämfört med Kommunals?

Inför sin kongress 2019 gjorde fackförbundet Kommunal en liknande undersökning som är intressant att jämföra resultaten med. Bland deras medlemmar är den önskade genomsnittliga arbetstiden 34,2 timmar, ungefär samma som inom DIK (34,5 timmar). Inom Kommunal är det dock fler som inte kan tänka sig att avstå löneökningar – där svarar 61 procent nej jämfört med 43 procent inom DIK. Bland Kommunals medlemmar är det också fler som tycker att högre lön är viktigare än kortare arbetstid (54 procent svarar att högre lön är mycket viktigt, och 42 procent att kortare arbetstid är mycket viktigt).⁴⁶ Skillnaderna kan bero på att Kommunals medlemmar generellt har lägre löner än DIK:s och därför anser att förbundet bör prioritera löneökningar före kortare arbetstid.

Skilda arbetsvillkor innebär skilda uppfattningar

Närmare 1900 respondenter har valt att lämna en avslutande kommentar. Det blir där tydligt att det finns många olika sätt att se på frågan, bland annat beroende på medlemmens arbetssituation. Vissa menar att de utan problem skulle få lika mycket gjort med kortare arbetstid, medan andra menar att kortare arbetstid snarare skulle innebära en ökad stress.

– Jag tycker att ni ska titta på vad förkortad arbetstid innebär för effektiviteten. Om man utför samma mängd arbete på 35 timmar som på 40 timmar tycker jag inte att det ska leda till uteblivna löneökningar. Jag tror att många tjänstemän som jobbar 40 timmar använder en del tid åt annat än arbete under sin arbetstid.

– Vi är en slimmad organisation där jag som tjänsteperson har mycket ansvar. Förkortad arbetstid skulle innebära ökad stress och att jag inte hinner med mina arbetsuppgifter även om jag förstår att avsikten är att minska stressen...

– Jag skulle mer än gärna se en förkortad arbetstid, problemet är dock den stressade arbetssituation som många idag har. Det finns inte tillräckligt mycket kompetent personal att fylla alla lediga tjänster med idag. Hur skulle det bli med ännu mindre arbetstid?

– Jag tror att glappet mellan anställda och frilansare skulle öka ytterligare vid en arbetstidsförkortning.

Även om de flesta värderar kortare arbetstid högt är det också många som lyfter att DIK borde prioritera andra frågor.

Många tycker att DIK borde prioritera andra frågor som höjda löner, ett mer flexibelt arbetsliv med större möjlighet att styra sin tid, bättre arbetsmiljö eller fler trygga anställningar.

⁴⁶ Kommunal, *Arbetstidsförkortning – Tid är pengar*, 2019

Vanligast är att förbundet borde fokusera på att höja löner och statusen för DIK:s yrken, som idag inte återspeglar den utbildningsnivå som medlemmarna har. Andra vill att DIK ska prioritera frågor om ett mer flexibelt arbetsliv med större möjlighet att styra sin tid, ökade möjligheter att gå ned i arbetstid under småbarnsår eller inför pensionen, bättre arbetsmiljö eller fler trygga anställningar på heltid.

– Med tanke på hur få fasta anställningar det finns inom kultursektorn och hur låga lönerna redan är så är kanske inte arbetstidsförkortning den stora frågan. Snarare möjligheten att slippa ständiga timanställningar och projektanställningar och skruttiga löner.

– Med tanke på att vår bransch jobbat hårt för att bli av med fasta deltidstjänster tycker jag att man ska vara försiktig med att driva frågan om 6 timmars arbetstid.

– Kortare arbetstid löser inte problemen med arbetsbelastningen – känns viktigare att komma tillrätta med den alltför låga bemanningen och att få årsflex.

– Är arbetet engagerande och du är en drivande person så är sällan själva 8 timmar om dagen det slitiga. Viktigare för mig är nog att kunna styra sin tid, och att en helhet arbetsmiljömässigt med krav, stämning och villkor är rimliga.

– Vill hellre se en samhällelig satsning på att åtgärda utanförskapet för hemlösa, långtidsarbetslösa, nyanlända etc än att själv få bättre villkor vad gäller arbetstid eller lön.

Många lyfter att antal timmar är ett gammalmodigt sätt att se på arbete och att vi istället borde se till prestation och jobba för ett mer flexibelt arbetsliv.

– Jag tror man måste börja se på vad jobbet man utför är värt istället för att se till hur mycket tid man lägger på det. En sundare och friare inställning till arbetstider tror jag bidrar till mindre press och ett ökat engagemang.

- Vi behöver eller ska inte jobba mindre, däremot behöver både arbetstagare och arbetsgivare ha en mer flexibel syn både på var man arbetar (dvs mer möjlighet till distansarbete, där en stor positiv utveckling faktiskt redan skett senaste 5–10 åren) men också hur man arbetar. Vi människor är inte skapta för att producera 8h/dag, vi behöver en mix av produktion, stimulans, kreativt tänkande och dialog med andra för att prestera på topp och hållbart, och med resultat som gynnar ett ökat välbefinnande. Detta har idag slagit igenom i vissa yrken (fr a kreativa yrken och bland vissa grupper av tjänstemän), men det behöver spridas till fler yrken där det kanske inte synes naturligt sett till traditioner.
- Skulle gärna vilja kunna reglera arbetstiden över tid, utifrån – intensiva/lugnare perioder, ork/inspiration, årstid, familjeaspekter... men är inte säker på att jag skulle vilja minska antal timmar per vecka ihållande över tid.

Andra menar att arbetstidsförkortning är just det som behövs i det moderna arbetslivet, och att det är hög tid att vi som samhälle prioriterar om.

- Åtta timmars arbetsdag är en påhittad form värd att förändra för att passa nutid. Idag har vi andra fortsättningar än tidigare. Ofta pendling, stress i katastrofal omfattning och tjänster som kräver koncentration, tanke och närvaro. Dessutom i så slimmade organisationer att vi alltid går på knä i stort sett. Ekvationen går inte ihop med mänsklighet.
- Sett i sammanhanget att vi ska klara av att arbeta längre upp i åldrarna är arbetstidsförkortning en viktig förändring som skulle gynna många människor och i slutändan förhoppningsvis påverka vårt klimatavtryck.

Sammanfattning av medlemsenkäten

Sammanfattningsvis vill de flesta av DIK:s medlemmar ha kortare arbetstid – i genomsnitt 34,5 timmar per vecka. Majoriteten tycker också att kortare arbetstid är viktigare än hög lön.

En svag majoritet kan visserligen inte tänka sig att avstå löneökningar under fem år till förmån för kortare arbetstid, men det går inte att bortse från att arbetstidsförkortning är en viktig fråga för medlemmarna. Frisvaren i enkäten visar att inställningen till frågan varierar kraftigt beroende på arbets- och livssituation.





Vi ska arbeta allt längre.
Det ställer krav på bättre
arbetsmiljö i många yrken.
Arbetstidsförkortning kan vara
en del av lösningen genom att
våra arbetade timmar fördelas på
ett annat sätt över livet.
Kanske kommer vi i framtiden
arbeta mer under vissa perioder i
livet, och mindre under andra.

Diskussion

Som rapporten visar är arbetstidsförkortning en viktig fråga för många av DIK:s medlemmar. Samtidigt tycker många att DIK istället ska prioritera andra frågor som bättre arbetsmiljö, höjda löner eller ett mer flexibelt arbetsliv. Expertgruppen har diskuterat om, varför och i sådant fall hur DIK kan driva frågan framåt. I detta avsnitt tittar vi närmare på fördelar och nackdelar med en arbetstidsförkortning, och hur det skulle kunna genomföras och finansieras. Diskussionsavsnittet avslutas med expertgruppens rekommendation till förbundsstyrelsen.

Varför/varför inte arbetstidsförkortning?

Som rapporten visat finns det potentiella fördelar och potentiella nackdelar med arbetstidsförkortning. Dessa är dock svåra att förutspå på förhand eftersom forskning och tidigare försök visar på blandade resultat. Här sammanfattas de huvudsakliga argument för och emot arbetstidsförkortning som expertgruppen stött på i arbetet. Eftersom många av dessa fördelar och nackdelar är just potentiella blir det i slutändan en fråga om värderingar – vill arbetstagarna helst ha mer fritid eller högre inkomst?

Potentiella fördelar

- Arbetstidsförkortning ger mer tid till livet utanför arbetet, exempelvis familj, fritidsintressen eller ideellt engagemang. Det kan bidra till ökad livskvalitet och bättre balans mellan arbete och fritid.
- Leder under rätt förutsättningar till mindre stress och ohälsa, vilket potentiellt kan ha positiva effekter på minskade sjukskrivningar och personalomsättning. Mer tid till återhämtning kan också göra att människor presterar bättre och orkar ett längre arbetsliv.
- I de fall den kortare arbetstiden ersätts med annan personal skapas fler jobbtillfällen, vilket potentiellt kan göra att fler arbetslösa får jobb och att de som jobbar ofrivillig deltid får gå upp i arbetstid.
- Ett mer hållbart arbetsliv kan potentiellt göra att fler vill jobba i bristyrken inom till exempel vård, skola och omsorg.
- Kan ha positiva effekter på andra områden, exempelvis klimat och jämställdhet, även om det inte angriper grundproblemen.
- Kan i vissa verksamheter leda till ökad effektivitet och produktivitet.

Potentiella nackdelar

- Utbudet av arbetskraft minskar. Många yrken och branscher har redan idag behov av fler arbetade timmar eller svårt att hitta rätt kompetens.
- Förutsättningarna är olika i olika yrken. Det kan till exempel vara svårt att få ihop i konsultverksamheter där man säljer arbetade timmar.
- Någon måste betala för den förlorade arbetstiden. Det kan vara hela samhället i form av högre skatter, anställda i form av minskat löneutrymme eller arbetsgivaren/kapitalägarna i form av minskad vinst.
- På samhällsnivå kan den ekonomiska tillväxten och skatteunderlaget försvagas, vilket bland annat gör det svårare att finansiera offentlig välfärd, gemensamma trygghetssystem och pensioner. För att möta detta kan olika former av skatter och avgifter behöva höjas.
- Genomförs förkortningen på ett sätt som gör att människor ska utföra samma mängd arbete på kortare arbetstid riskerar tempot, stressen och övertidsarbetet att öka.
- Vissa arbetsgivare kan behöva ställa högre krav på arbetstagare att jobba på obekväma tider.

Hur arbetar vi i framtiden?

40 timmars arbetsvecka och den organisering av arbetslivet vi har idag är ingen naturlag. Arbetslivet har förändrats historiskt och kommer att göra det även framöver. För DIK är det viktigt att följa utvecklingen. Alla förändringar som kan leda till att medlemmarnas arbetsvillkor och arbetsmiljö försämrats måste motverkas, medan förbundet förstås ska ligga i framkant för att driva fram sådant som gör medlemmarnas arbetsliv bättre.

Digitalisering och globalisering är två faktorer som gör att yrken, arbetsuppgifter och anställningsformer förändras. En pågående utveckling är också att allt fler går mot ett mer flexibelt arbetsliv där de själva styr när och var de arbetar. Det är något många av DIK:s medlemmar efterfrågar och som förbundet därför bör bejaka. Samtidigt är det avgörande att ökad flexibilitet inte övergår i gränslöshet med krav på att vara ständigt tillgänglig eller jobba mer än överenskommen arbetstid. De lagar och regler som reglerar arbetstid ska gälla även när arbetet är flexibelt och arbetstiden mer flytande.

Som tidigare konstaterat pågår också en successiv höjning av den allmänna pensionsåldern. Att fler ska arbeta längre ställer krav på bättre arbetsmiljö i många yrken. Här kan arbetstidsförkortning vara en del av lösningen genom att våra arbetade timmar fördelas på ett annat sätt över livet. Kanske kommer vi i framtiden arbeta mer under vissa perioder i livet, och mindre under andra.

Även klimatförändringarna kommer att påverka arbetslivet och arbetets organisering, exempelvis genom att produktion kommer att behöva minska eller göras mer hållbar. Samtidigt kan en arbetstidsförkortning i sig i viss mån minska produktion, konsumtion och resande, och dessutom skapa mer tid för människor att leva självhushållande.

Den yngre generationen är särskilt aktiva i att driva klimatfrågan framåt. I den enkät som gått ut till DIK:s medlemmar kan vi se att yngre respondenter är mer positiva till arbetstidsförkortning än äldre, och att de i högre grad är beredda att avstå löneutveckling. Detta kan spegla en ideologisk förskjutning där framtidens yrkesaktiva kan komma att värdera mer fritid och en mer hållbar livsstil högre än vi generellt gör idag.

Expertgruppen anser att DIK behöver möta medlemmarnas efterfrågan på ett mer flexibelt arbetsliv där de själva i högre grad styr när och var de arbetar.

Det är dock viktigt att se att arbetstidsförkortning inte löser alla arbetsmiljöproblem. I många av DIK:s yrken står orsakerna till stress och ohälsa att finna i låg bemanning och dålig arbetsmiljö. Lösningen är då i första hand mer resurser och personal, bättre organisering av arbetet och att arbetsgivare tar sitt ansvar för det systematiska arbetsmiljöarbetet – det är frågor DIK måste prioritera oavsett hur många timmar medlemmarna arbetar.

Hur kan arbetstidsförkortningar genomföras?

Arbetstidsförkortning kan regleras individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare, i ett lokalt avtal på en arbetsplats, inom ett avtalsområde för en bransch eller sektor eller nationellt genom lagstiftning. Här presenteras för- och nackdelar med olika vägar.

Förändrad lagstiftning

En generell arbetstidsförkortning som omfattar alla kan införas genom att ändra normalarbetstiden i arbetstidslagen. Eftersom arbetstidslagen är dispositiv skulle detaljerna dock behöva fastställas av parterna i kollektivavtal och anpassas efter lokala förhållanden. Det är därför viktigt att parterna skulle få gott om tid till att göra de förändringar som krävs utifrån olika bransch-ers och yrkens behov och förutsättningar. Detta är särskilt viktigt för ett förbund som DIK som organiserar en bredd av yrken med skilda villkor.

En fördel med en generell arbetstidsförkortning är att den omfattar de allra flesta på arbetsmarknaden (förutom till exempel egenföretagare och personer med oreglerad arbetstid), vilket gör att färre hamnar vid sidan av. En nackdel är att det finns skillnader i tillgång till arbetskraft – på vissa håll skulle det uppstå svårigheter att fylla upp de förlorade timmarna, inte minst i yrken där det redan idag råder brist på kompetens. I dessa yrken finns en större risk att arbetstidsförkortning får negativa följder genom att arbetstagarna förväntas göra samma arbete men på kortare tid.

En svårighet med att driva krav på en förändrad lagstiftning är också att stödet för frågan är svagt både bland politiska partier, arbetsmarknadens parter och intresseorganisationer. DIK är ett litet förbund med begränsad möjlighet att själva få igenom en sådan förändring och behöver därför övertyga andra aktörer.

Centrala avtalslösningar

En annan väg att gå är genom att verka för arbetstidsförkortning i centrala avtal för DIK:s branscher och sektorer. En fördel är då att olika lösningar kan skräddarsys för olika yrken eller branscher. Kollektivavtalade arbetstidsförkortningar har dessutom historiskt lett till att lagen följt efter.

En nackdel med kollektivavtalade lösningar är att det riskerar att skapa ojämlikhet där det inte blir de yrkesgrupper som är i störst behov av arbetstidsförkortning som får den, utan snarare de där det finns bäst ekonomisk möjlighet, ett starkt förhandlingsläge eller gott om arbetskraft. Arbets-

En fördel med en generell arbetstidsförkortning är att den omfattar de allra flesta på arbetsmarknaden. En nackdel är att det i vissa yrken råder brist på kompetens och skulle bli svårt att ersätta de förlorade timmarna.

En fördel med centrala avtal är att lösningar kan anpassas efter olika yrken. En risk är att arbetstidsförkortning bara genomförs i branscher där det finns ekonomisk möjlighet, ett starkt förhandlingsläge eller gott om arbetskraft.

tidsförkortningar i avtal är till exempel vanligare i branscher med relativt högt löneläge och där de flesta jobbar heltid, och är därför mer utbredd i mansdominerade yrken. I kvinnodominerade yrken där lönerna generellt är lägre och ofrivilligt deltidsarbete vanligare, prioriterar man oftare högre löner och rätt till heltid i förhandlingarna⁴⁷. Det är dessutom inte alla som omfattas av kollektivavtal. I kommunikationsbranschen är det till exempel betydligt ovanligare. Där har drygt en av tio kollektivavtal, jämfört med nio av tio på arbetsmarknaden i stort.

En annan nackdel är att DIK sällan är det enda förbundet i förhandlingskonstellationer. DIK är ett litet förbund som behöver få med sig fler och större förbund. Givetvis krävs också att arbetsgivarorganisationen ser fördelarna med en arbetstidsförkortning och går förbunden till mötes. Arbetsgivarna kommer sannolikt vilja ha något tillbaka, och det mest troliga är att arbetstagarna får avstå löneutveckling. Om avtalen bara gäller DIK:s yrken skulle det innebära att de halkar efter ekonomiskt jämfört med andra grupper. Eftersom DIK har drygt 75 procent kvinnor som medlemmar skulle det dessutom leda till att ekonomiska skillnader mellan kvinnor och män ökar i stort.

Lokala avtalslösningar

DIK kan verka för att fler enskilda arbetsplatser inför arbetstidsförkortning. Sex eller sju timmars arbetsdag har införts på flera arbetsplatser i både privat och offentlig sektor, och det finns inget som hindrar att fler inför nya modeller för arbetstid. På en arbetsmarknad där många arbetsgivare har svårt att hitta rätt kompetens kan arbetstidsförkortning vara ett sätt att öka sin attraktivitet och bättre rekrytera och behålla personal. Bra genomfört kan det också innebära fördelar som minskad stress och ökat välmående för personalen.

DIK kan främja denna utveckling genom att lyfta fram fördelarna med arbetstidsförkortning gentemot arbetsgivare, fackliga lokalföreningar och arbetsmarknadens parter i stort. En fördel med att förkortningen regleras i lokala avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare på en specifik arbetsplats är att det kan genomföras på ett sätt som passar just den verksamheten. En nackdel är att vissa medlemsgrupper får fördelar som andra inte åtnjuter. Även här skulle arbetsgivaren behöva övertygas och risken finns att de kan vilja försämra lön eller andra villkor som motkrav.

Om förkortningen regleras i lokala avtal på en specifik arbetsplats kan den genomföras på ett sätt som passar just den verksamheten. Samtidigt skulle det innebära olika villkor för olika medlemsgrupper.

⁴⁷ Arbetsmarknadsdepartementet, *Stärkt rätt till heltidsanställning*, SOU 2005:105

Arbetstidskonton

En annan möjlig väg är att avtala om så kallade arbetstidskonton eller arbetstidsbanker. Det innebär att kollektivavtalet bestämmer att arbetsgivaren ska göra avsättningar till ett individuellt konto för varje anställd. Hur stora avsättningarna är varierar i olika avtal, men de baseras som regel på den anställdes lön eller arbetade tid. Oftast tas pengarna från en del av löneutrymmet. Den anställda kan sedan välja att ta ut det som tjänats in i form av betald ledighet, extra pensionsavsättningar eller kontant betalning. Det blir alltså en form av valfri arbetstidsförkortning.

Enligt en utredning från 2018 innehåller 40 kollektivavtal som tillsammans omfattar ungefär 60 000 arbetstagare bestämmelser om arbetstidskonton. Det är i dagsläget vanligast inom industrin⁴⁸. Där har facken som mål att deras konton ska omfatta 100 timmar valbar arbetstidsförkortning per år, och vissa avtal har nått 70–80 timmar⁴⁹.

Även Kommunal verkar för arbetstidskonton. De fastslog på kongressen 2019 att ha 30 timmars arbetsvecka som vision, men att inte driva frågan. Istället ska förbundet stegvis verka för att införa arbetstidskonton som på sikt omfattar 50 timmars valbar arbetstidsförkortning per år, det vill säga ungefär en timme per vecka eller sex dagar per år. De bedömer att det kommer att ta 5–6 år⁵⁰.

DIK kan verka för att få igenom arbetstidskonton i avtal, och sätta upp mål för antal timmar per år som dessa ska omfatta. En fördel med arbetstidskonton är att det ger stor frihet till individen att välja utifrån sina behov. En nackdel är att många redan idag har svårt att hinna ta ut semester eller komptid – risken finns att man i vissa yrken inte skulle anse sig ha tid att välja betald ledighet, även om det är vad man har störst behov av.

Även här krävs att både arbetsgivaren och de förbund DIK förhandlar med övertygas. Ytterligare en aspekt är att arbetstidskonton bara ger en begränsad arbetstidsförkortning – även om DIK skulle komma upp i 50 timmar per år motsvarar det bara ungefär en extra semestervecka. En så marginell minskning i arbetstid möter inte till fullo den efterfrågan som finns hos medlemmarna.

En fördel med arbetstidskonton är att individen själv kan välja hur hen vill ta ut sina avsättningar – i form av betald ledighet, extra pensionsavsättningar eller kontant betalning. En baksida är att man i vissa yrken inte skulle anse sig ha tid att välja betald ledighet, även om det är vad man har störst behov av.

⁴⁸ Tid för utveckling, [delbetänkande av utredningen för ett hållbart arbetsliv över tid](#), 2018:

⁴⁹ Tegle och Hegelund på uppdrag av Tankesmedjan Katalys, [Måste vi jobba 8 timmar per dag?](#), 2015

⁵⁰ [Kommunal ska driva frågan om arbetstidskonton](#), 22 maj 2019

Hur ska arbetstidsförkortning finansieras?

Historiskt har arbetstidsförkortningar finansierats genom att löntagarna avstått en del av sin löneutveckling under den tid som förkortningen genomförts. Expertgruppen bedömer att det är det mest realistiska även idag givet det ekonomiska läget och att det politiska stödet för frågan är svagt.

Vissa kostnader kan eventuellt bemötas genom minskade sjukskrivningar eller arbetslöshet, men eftersom det saknas stöd för detta i forskningen är det inget som går att ta med i beräkningarna.

Genom att genomföra en arbetstidsförkortning stegvis kan arbetstagarna fortsatt få en mindre löneutveckling som motsvarar inflationen, medan en del av löneutrymmet kan användas till att finansiera reformen. Exempelvis kan reformen genomföras under en tioårsperiod där slutmålet är 35 timmars arbetsvecka. Det är viktigt eftersom många av DIK:s medlemmar har låga löner och skulle påverkas kraftigt av en sänkt reallön. Om finansieringen genomförs på detta sätt skulle parterna behöva vara med i utformningen eftersom

det är de, och inte staten, som ansvarar för lönebildningen. En successiv förändring ger också bättre förutsättningar för de ekonomiska och organisatoriska justeringar som krävs. Även om reformen skulle finansieras genom mindre löneökningar, skulle det sannolikt behöva kompletteras med skattemedel för att säkra finansieringen av välfärden och försörja en åldrande befolkning. Här kan man med fördel se till den franska modellen där man bland annat valt att höja skatterna för klimatskadliga verksamheter.

Då både kostanden för och effekterna av arbetstidsförkortning är svåra att beräkna, anser expertgruppen att en statlig utredning bör få i uppdrag att titta på hur en generell arbetstidsförkortning kan finansieras och genomföras.

Se avsnittet **Ekonomiska förutsättningar för och effekter av arbetstidsförkortning** för mer information och bakgrund.

Expertgruppens rekommendation

– en vision om arbetstidsförkortning

Som rapporten synliggör är arbetstidsförkortning ingen enkel fråga. Tidigare forskning och försök visar på blandade resultat och det är inte säkert att arbetstidsförkortning skulle lösa många av de utmaningar som medlemmarna står inför, exempelvis kopplat till hög arbetsbelastning, låg bemanning och dålig organisering av arbetet. Med det sagt har medlemmarna tydligt uttryckt att arbetstidsförkortning är en viktig fråga för dem. Därför anser expertgruppen att DIK måste kunna ha en principiell ståndpunkt i frågan, även om vi inte har svar på alla frågor kring hur arbetstidsförkortning konkret ska gå till och finansieras.

Expertgruppen föreslår därför att DIK ska anta en vision om att förbundet vill se en allmän förkortning till 35 timmars arbetsvecka.

Antalet timmar har valts för att det ligger nära den arbetstid som medlemmarna i genomsnitt vill ha (34,5 h). Gruppen har medvetet valt att inte uttrycka tiden i antal timmar per dag. Detta för att olika arbetsplatser och individer ska kunna förlägga timmarna på det sätt som passar bäst – några kanske vill korta ned varje arbetsdag, medan andra vill jobba halvdag en gång i veckan.

Genom en generell arbetstidsförkortning undviks också risken att medlemmarna får sämre pension och ersättning vid sjukdom, arbetslöshet och föräldraledighet. En allmän arbetstidsförkortning skulle påverka alla på samma sätt och föra med sig att dessa och andra system behöver anpassas för alla arbetstagare.

Även om en generell arbetstidsförkortning införs kommer det att vara upp till arbetsmarknadens parter att komma överens om hur det konkret ska gå till. Det kommer alltså ändå gå att organisera arbetstidsförkortningen på olika sätt i olika yrken, vilket är viktigt för ett förbund som DIK som organiserar en bredd av yrkesgrupper med skilda förutsättningar.

Oavsett hur arbetstidsförkortning genomförs vill expertgruppen betona att det ställer höga krav på DIK som fackförbund att kunna säkerställa att arbetsmiljön inte försämras, till exempel genom att arbetstagarna förväntas göra samma arbete på kortare tid eller genom att arbetsgivarna försämrar andra villkor i utbyte. Om verksamheten kräver det behöver DIK säkerställa att de förlorade timmarna kan ersättas med ny personal – mindre arbetstid måste också innebära mindre arbetsbelastning.

Fördelarna med en generell arbetstidsförkortning är flera. En är att det inte riskerar att uppstå oönskade skillnader mellan medlemsgrupper genom att bara vissa grupper får arbetstidsförkortning eller avstår olika förmåner eller löneutveckling.

Expertgruppen betonar att arbetstidsförkortning ställer höga krav på DIK att säkerställa att arbetsmiljön inte försämras – mindre arbetstid måste också innebära mindre arbetsbelastning.

Som rapporten visat finns det begränsat med forskning och utvärderingar av arbetstidsförkortning, och de statliga undersökningar som gjorts har nästan 20 år på nacken. Samhället och arbetslivet har förändrats sedan dess, och expertgruppen anser därför att DIK bör verka för en ny statlig utredning på området. Utredningen bör undersöka hur arbetstidsförkortning kan genomföras och finansieras.

Förbundet bör också opinionsbilda kring arbetstidsförkortning. Här är det dock viktigt att betona att arbetstidsförkortning inte kan drivas som en isolerad fråga – för att klara en övergång krävs i de allra flesta fall att organisationen förbereds och omorganiseras. Om DIK ska sprida kunskap i frågan är det därför viktigt att lyfta fram vilka framgångsfaktorerna varit på arbetsplatser där förkortningar fallit väl ut. En gemensam nämnare för dessa är att medarbetarna varit med och utformat förändringen. DIK bör därför betona att mer tillitsbaserade och medarbetarstyrda organisationer ger bättre resultat. Detta är något DIK bör verka för generellt, oavsett om arbetstidsförkortningar införs eller inte, exempelvis genom att medarbetarna ges större inflytande över var och när de arbetar.

I förhandlingsarbetet anser expertgruppen att DIK i första hand ska prioritera andra frågor. Mot bakgrund av enkätresultaten bör prioriterade frågor vara att öka medlemmarnas löner så att de motsvarar deras utbildningsnivå, och att förbättra arbetsmiljön som ofta präglas av hög arbetsbelastning, låg bemanning och dålig organisering av arbetet. DIK bör också möta medlemmarnas önskemål om att jobba för ett mer flexibelt arbetsliv där individen får ökad möjlighet att styra över när, var och hur arbetet ska utföras. Det ger större arbetsglädje men också bättre möjlighet att anpassa sin arbetstid efter vardagssysslor, barn och fritidsintressen. Det kan dessutom bidra till mindre resande, vilket kan ha positiva effekter på klimatet.

Om DIK väljer att aktivt driva krav på arbetstidsförkortning i förhandlingsarbetet kan förbundet inte i lika hög grad driva dessa viktiga frågor som gruppen bedömer är mer akuta och bättre uppfyller det medlemmarna efterfrågar i enkäten. Eftersom DIK är ett litet förbund med begränsad möjlighet att driva igenom arbetstidsförkortning, och eftersom stödet för frågan är svagt både politiskt och bland andra förbund, bedömer expertgruppen också att det är mer strategiskt. En allmän förkortning som omfattar alla på arbetsmarknaden är dessutom mer jämlik.

När medarbetarna varit med och utformat förändringen har arbetstidsförkortningar gett bättre resultat. Därför menar expertgruppen att DIK generellt bör verka för mer tillitsbaserade och medarbetarstyrda organisationer, exempelvis genom att medarbetarna får större inflytande över var och när de arbetar.

Expertgruppen rekommenderar förbundsstyrelsen att föreslå till kongressen:

- Att DIK antar en vision om att förbundet vill se en allmän arbetstidsförkortning till 35 timmars arbetsvecka. En förkortning bör genomföras stegvis för att ge tid till den omställning som krävs. Dels för att fackförbund och arbetsgivarorganisationer ska kunna komma överens om de anpassningar som krävs i olika yrken, dels för att ge tid till finansiering av reformen så att arbetstagarna inte helt måste avstå löneutveckling.



Fram till dess att visionen har uppnåtts föreslås DIK:

- Bedriva påverkansarbete för att regeringen ska tillsätta en statlig utredning om hur en arbetstidsförkortning kan genomföras och finansieras.
- Påverka övriga Saco-förbund, andra fackförbund och arbetsgivarorganisationer att lyfta frågan om arbetstidsförkortning och vilka förutsättningar som krävs för att det ska falla väl ut.
- Primärt prioritera andra frågor i förhandlingsarbetet så som bättre arbetsmiljö, högre löner och större möjlighet för medlemmarna att styra var, när och hur arbetet utförs.

**Facket för kultur,
kommunikation
och kreativ sektor**



**Facket för kultur,
kommunikation
och kreativ sektor**

DiK