

Handlingar



Kongress

2018



Kongress
2018

Innehåll

• 1. Röstlängd	5-7
• 2. Föredragningslista	8-12
• 3. Arbetsordning för DIK:s Kongress 2018	13-20
• 4. Årsredovisningar och revisionsberättelser	21-83
- 4.1. Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonder 2015	22-40
- 4.2. Revisorernas berättelse 2015	41
- 4.3. Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonder 2016	42-59
- 4.4. Revisorernas berättelse 2016	60-62
- 4.5. Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonder 2017	63-80
- 4.6. Revisorernas berättelse 2017	81-83
• 5. Verksamhetsrapport för DIK 1 januari 2016 - 30 september 2018	84-100
• 6. Motioner	101-171
- 6.1. Motion nummer 1: Tryggare arbetsmiljö för DIK-medlemmar	102-105
- 6.2. Motion nummer 2: Stötta mångfald	106-108
- 6.3. Motion nummer 3: Motion för ett skarpare löneavtal inom kommun- och landstingssektorn	109-110
- 6.4.1. Motion nummer 4: Studentrekryterare ...	111



Kongress
2018

forts. innehåll

- 6.4.2. Motion nummer 9: Återinförande av studentombudsman 112-114
- 6.5. Motion nummer 5: Skapa verktyg som hjälp vid införande av it-skyddsronder 115-118
- 6.6.1. Motion nummer 6: Utveckla informationen till våra lokalfackliga 119
- 6.6.2. Motion nummer 19: Lokalfacklig funktionsbrevlåda via DIK 120
- 6.6.3 Motion nummer 21: Gör det lokalfackliga engagemanget synligt på webbplatsen .. 121-123
- 6.7. Motion nummer 7: Sociala företag 124-125
- 6.8. Motion nummer 8: GDPR 126-127
- 6.9. Motion nummer 10: Lönesamtalsmodellen – fungerar den? 128-130
- 6.10. Motion nummer 11: Hur kan vi engagera våra medlemmar? 131-133
- 6.11. Motion nummer 12: 6-timmars arbetsdag – Tiden är mogen! 134-136
- 6.12. Motion nummer 13: Att återinföra fri entré till museer och motsvarande för DIK:s medlemmar 137-138
- 6.13. Motion nummer 14: Att verka för bättre löner inom kultursektorn 139-141
- 6.14. Motion nummer 15: Vilka sanktionsmöjligheter har vi mot arbetsgivare i samband med lönerrevision? 142-144
- 6.15. Motion nummer 16: Mot arbetslivets slut 145-148



Kongress
2018

forts. innehåll

- 6.16. Motion nummer 17: Bredda medlemsrekryteringen!	149-151
- 6.17. Motion nummer 18: DIK bör arbeta för en tydligare lagstiftning för att skydda bibliotekspersonalen .	152-155
- 6.18. Motion nummer 20: Framtiden för studenter inom DIK	156-158
- 6.19. Motion nummer 22: "Studentspaningar kring digitalisering"	159-160
- 6.20. Motion nummer 23: Bättre avtal gällande jobb på "röda" dagar och liknande	161-163
- 6.21. Motion nummer 24: DIK erbjuder en fakturerings tjänst för frilansare inom film och TV - branschen	164-165
- 6.22. Motion nummer 25: DIK som facklig motpart till film och tv-producenterna	166-168
- 6.23. Motion nummer 26: Valkrets för studentmedlemmar	169-171
• 7. Propositioner	172-252
- 7.1. Proposition 1 Stadga	173-212
- 7.2. Proposition 2 Medlemsavgifter	213-215
- 7.3. Proposition 3 strategi	216-246
- 7.4. Proposition 4 Färdriktning 2022	247-251
- 7.5. Proposition 5 Ny varumärkesplattform och namnbyte	252-252
• 8. Valberedningens förslag	253-255
• 9. Valberedningens instruktioner	256-264



Kongress
2018

Röstlängd

Valkrets norra

- Agneta Krohn Strömshed
- Anna-Lena Löfberg
- Anna Palm Kåberg
- Anne Lindgren
- Asta Burvall
- Britt-Inger Rönqvist
- Britt-Marie "Britti" Halvarsson
- Adam Åslund
- Ellinor Mark
- Helén Palm
- Irma Wennerstrand
- Lisa Jonsäll
- Markus Hultcrantz
- Devin Baaring
- Mats Brenner
- Monica Linell
- Vilhelm Sundbom

Stockholm

- Anna Attergren Granath
- Anna-Stina Takala
- Anneli Modén

- Audrey Lebioda
- Caroline Calliandra
- Charlotta Abrahamsson
- Emma Nilsson
- Hanne Kristin Wolden
- Henrik Betnér
- Hilda Androls
- Inger Dahlbom
- Denice Marcia
- Josef Salih
- Josefin Moback
- Klara Ernemo
- Mari Printz Norell
- Maria Sundström
- Marie Wennberg
- Martina Tillbom
- Maud Almström Blom
- Patrick Linderöth
- Peter Åvall
- Pia Hasselrot
- Sofia Hällgren
- Tomas Ahlbeck
- Vendela Engblom



**Kongress
2018**

forts. röstlängd

- Woody Oliphant
- Zippy Brandt

Södra

- Agneta Holmgren
- Andrea Hofman
- Ann Norlin
- Anna Åkerberg
- Ann-Cathrine Larsson
- Bertha Ekstrand Amaya
- Charlotte Strömberg Eliasson
- Emma Björck
- Eva-Lisa Holm Granath
- Jimmy Nilsson
- Johanna Jungeklint
- Linnéa Jahn
- Marita Wästerfors
- Nina Vilnegård
- Patrik Nilsson
- Petra Nyberg
- Sofia Eriksson
- Therese Winder
- Christopher Agurette

Västra

- Albin Dahlin
- Carina Welin
- Carolina Dennisdotter
- Elin Nord
- Eva Melander Edsler
- Grethe Österberg
- Jennie Henrysson
- Johan Westergren
- Kajsa Åberg
- Katarina Gunnarsson Strandberg
- Malin Palm
- Malin Ringmann
- Maria Janås
- Peter Rydén
- Sabina Ostermark
- Terese Anthin
- Ulrika Tennberg

Suppleanter

- Emelie Bernhard
- Evelina Nyström
- Ingela Larsson



Kongress
2018

forts. röstlängd

- Ingimar Erlingsson
- Joanne Posluszny-Hoffsten
- Johan Hatje
- Karin Carlsson
- Kristina Martinsson
- Leo Bergman
- Malin Larsson
- Maria Hardardottir
- Mikael Fabel
- Mikael Varenius
- Niels Knudsen
- Niklas Mattsson
- Roger Gripengren
- Sara Bergh
- Sara Faijersson
- Sara Rydby
- Thomas Persson
- Tine Billing
- Viktor Forss



**Kongress
2018**

Föredragningslista

- **1. Upprop och justering av röstlängd**
- **2. Val av kongressens ordförande och vice ordförande**
- **3. Val av kongressens sekreterare**
- **4. Val av två protokolljusterare tillika rösträknare**
- **5. Fråga om kongressens behöriga utlysande**
- **6. Fastställande av föredragningslista**
- **7. Val av valkommitté**
- **8. Fastställande av arbetsordning**
- **9. Förbundsstyrelsens årsredovisningar för förbundet inklusive konfliktfonden**
 - 9.1. Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonden 2015
 - 9.2. Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonden 2016
 - 9.3. Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonden 2017
- **10. Revisorernas berättelser för verksamhetsåren**
 - 10.1. Revisorernas berättelse 2015
 - 10.2. Revisorernas berättelse 2016
 - 10.3. Revisorernas berättelse 2017
- **11. Fastställande av årsredovisning**
- **12. Fråga om ansvarsfrihet för DIK:s förbundsstyrelse**



Kongress
2018

forts. föredragningslista

- **13. Verksamhetsrapport för DIK 1 januari 2016 - 30 september 2018**
- **14. Påverkanstorg Stadga**
 - 14.1. Proposition 1: Stadga
 - 14.2. Motion nummer 26: Valkrets för studentmedlemmar
- **15. Påverkanstorg Färdriktning**
 - 15.1. Proposition 4: Färdriktning 2022
 - 15.2. Proposition 5: Ny varumärkesplattform och namnbyte
 - 15.3. Motion nummer 4: Studentrekryterare
 - 15.4. Motion nummer 6: Utveckla informationen till våra lokalfackliga
 - 15.5. Motion nummer 9: Återinförande av studentombudsman
 - 15.6. Motion nummer 11: Hur kan vi engagera våra medlemmar?
 - 15.7. Motion nummer 13: Att återinföra fri entré till museer och motsvarande för DIK:s medlemmar
 - 15.8. Motion nummer 17: Bredda medlemsrekryteringen!
 - 15.9. Motion nummer 19: Lokalfacklig funktionsbrevlåda via DIK



Kongress
2018

forts. föredragningslista

- 15.10. Motion nummer 20: Framtiden för studenter inom DIK
- 15.11. Motion nummer 21: Gör det lokalfackliga engagemanget synligt på webbplatsen
- 15.12. Motion nummer 22: Studentspaningar kring digitalisering
- 15.13. Motion nummer 24: DIK erbjuder en fakturerings-tjänst för frilansare inom film och TV - branschen
- **16. Påverkanstorg Samhällspolitik**
 - 16.1. Proposition 3 Strategi: kapitel 1 DIK - För att berättelsen behövs, för människorna och för demokratin.
För kulturen och samhället.
 - 16.2. Proposition 3 Strategi: kapitel 3. Livslångt lärande för ett samhälle och arbetsliv i förändring
 - 16.3. Proposition 3 Strategi: kapitel 5. Ett förändrat kommunikationslandskap
 - 16.4. Proposition 3 Strategi: Kapitel 6. Kulturens roll för ett samhälle i förändring
- **17. Påverkanstorg Organisation och arbetsmarknad**
 - 17.1. Proposition 3 Strategi: kapitel 2 Facklig organisering för framtida utmaningar



Kongress
2018

forts. föredragningslista

- 17.2. Proposition 3 Strategi: kapitel 4 En arbetsmarknadspolitik för kompetens och hållbarhet i den fjärde industriella revolutionen.
- 17.3. Motion nummer 1: Tryggare arbetsmiljö för DIK-medlemmar
- 17.4. Motion nummer 2: Stötta mångfald
- 17.5. Motion nummer 3: Motion för ett skarpare löneavtal inom kommun- och landstingssektorn.
- 17.6. Motion nummer 5: Skapa verktyg som hjälp vid införande av it-skyddsronder
- 17.7. Motion nummer 7: Sociala företag
- 17.8. Motion nummer 8: GDPR
- 17.9. Motion nummer 10: Lönesamtalsmodellen – fungerar den?
- 17.10. Motion nummer 12: 6-timmars arbetsdag – Tiden är mogen!
- 17.11. Motion nummer 14: Att verka för bättre löner inom kultursektorn
- 17.12. Motion nummer 15: Vilka sanktionsmöjligheter har vi mot arbetsgivare i samband med lönerevision?
- 17.13. Motion nummer 16: Mot arbetslivets slut
- 17.14. Motion nummer 18: DIK bör arbeta för en tydligare

forts. föredragningslista

lagstiftning för att skydda bibliotekspersonalen

- 17.15. Motion nummer 23: Bättre avtal gällande jobb på "röda" dagar och liknande
- 17.16. Motion nummer 25: DIK som facklig motpart till film och tv-producenterna

- **18. Proposition 2 Medlemsavgifter**
- **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**



Arbetsordning för DIK:s kongress



Kongress

2018



Kongress
2018

Kongress 2018

Arbetsordning

Plenum och Påverkanstorg

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

Easymeet är det digitala mötesverktyget.

Närvarorätt har samtliga medlemmar i förbundet.

Yttranderätt har kongressombud, DIK:s expertgrupper, revisorer, valberedningens ledamöter i valfrågor, samt anställda vid DIK:s kansli. Under pågående debatt kan ordet begäras i mötesverktyget Easymeet.

Inlägg är replik och framförs från talarstolen.

Nya yrkanden är nya förslag och läggs fram på påverkanstorgen.

Yrkanderätt har kongressombud, förbundsstyrelsens ledamöter, samt i vissa frågor valberedningens ledamöter och förbundets revisorer. Ett yrkande ska formuleras skriftligt och läggas upp i mötesverktyget Easymeet. För att ett yrkande ska behandlas måste det läggas fram på påverkanstorget och sättas upp bland övriga yrkanden vid aktuell station. Instruktioner för yrkanden kommer att finnas på påverkanstorget.

Rösträtt har endast kongressombud och ska utövas personligen.

Beslut fattas huvudsakligen med enkel majoritet – alltså att



Kongress 2018

förslaget får mer än hälften av rösterna. Vid lika röstetal avgör lotten. Omröstning ska vara öppen utom vid personval, där den alltid ska vara sluten om votering begärts eller om de nominerades antal överstiger antalet poster som ska besättas.

Reservationsrätt har samtliga röstberättigade. Reservation ska anmälas till mötespresidiet och inlämnas skriftligt senast före kongressens avslutande.

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

Som framgår av redovisningen av kongressens genomförande ajourneras mötet efter att de första formaliapunkterna är behandlade, då lämnar ombuden plenum för att diskutera motioner och propositioner på påverkanstorgen. Punkterna från påverkanstorgen behandlas sedan av kongressen i plenum.

Syftet med påverkanstorg är att alla diskussioner, argument och debatter ska föras där. Där finns bra förutsättningar för alla att komma till tals och utbyta synpunkter och idéer för att bereda förslag till beslut. Motioner och propositioner kommer att grupperas under olika teman som bildar stationer på påverkanstorgen. Ombuden kan röra sig fritt mellan de stationer och de frågor de önskar att diskutera. Alla ombud ska också rösta på det yrkande (förslag) vid varje station som de anser är bäst. Får ett yrkande 20 röster eller mer lyfts förslaget och behandlas i plenum. Röstningen ska ske innan påverkanstorget stänger.

Förbundsstyrelsens förslag är huvudförslag och lyfts alltid i plenum. Yrkanden från Påverkanstorgen som har fått färre än 20 röster kan alltid lyftas muntligt av ombud eller förbundsstyrelse i plenum.



Kongress 2018

Lathund till påverkanstorg

Nedan följer en lathund för DIK:s kongress 23–24 november 2018. Den innehåller en beskrivning av arbetsformen för kongressen och lite tips på hur du bäst förbereder dig inför kongressdagarna.

Påverkanstorg

DIK har valt att fortsätta vägen mot en öppen kongress där alla ombud får en verklig möjlighet att diskutera sina frågor under kongressdagarna. Diskussionerna flyttas till påverkanstorg, där alla deltagare har möjlighet att diskutera med alla. Det stimulerar delaktighet, idéutbyte och nätverkande. Nya yrkanden tas fram under påverkanstorgen.

Det betyder att alla diskussioner och debatter sker under påverkanstorgen. Därefter tas alla beslut i plenum. Påverkanstorg är en mötesform som skapades och utvecklades av Svenska Scoutförbundet under 1990-talet. Därefter har många organisationer valt mötesformen på sina kongresser, stämmor och årsmöten.

Så går Påverkanstorget till:

- 1. Kongressen öppnas med en inledningsceremoni.
- 2. Mötets formella öppnande med nödvändiga formalia. Nödvändiga formalia är bland annat att välja mötespresidium och arbetsform. Därefter ajourneras (pausas) det formella mötet.
- 3. Påverkanstorgen öppnas. På påverkanstorgen finns det olika stationer (en fysisk plats) där propositioner och motioner kommer att diskuteras. Vid varje station finns det styrelseledamot, sakkunniga från kansliet som kan svara på frågor, och en samtalsledare. Samtalsledaren hjälper till med att formulera förslag på yrkanden och som diskussionsstöd. Nya yrkanden kan du lägga själv eller tillsammans med andra ombud. Alla ombud rör sig fritt i rummet mellan de frågor de vill diskutera.



Kongress 2018

- 4. Vid ett bestämt klockslag stänger påverkanstorgen möjligheten att lämna nya yrkanden. Därefter är tid avsatt för alla att läsa de nya yrkandena.
- 5. Ombuden kan lägga röster på nya yrkanden för att de ska lyftas i plenum. Förbundsstyrelsens förslag är huvudförslag. Det görs genom att varje ombud går runt till de olika stationerna och lägger sin röst på det förslag de tycker är bäst. De förslag som får 20 röster eller fler lyfts i plenum.
- 6. Påverkanstorget stänger efter röstningen. Resultatet av röstningen sammanställs av ett redigeringsråd och presenteras i ett torgprotokoll som publiceras i Easymeet, i god tid inför att beslut ska fattas.
- 7. Beslut i plenum. Beslutsunderlaget består av huvudförslag och yrkanden från påverkanstorgen. Nya yrkanden kan inte lyftas i plenum, däremot kan ombuden väcka yrkanden från påverkanstorgen som har fått färre än 20 röster. När alla beslut är tagna är kongressen genomförd enligt den demokratiska processen Påverkanstorg.

Tips på hur du förbereder dig

Läs igenom handlingarna noggrant. De skickas ut via länk per mejl 28 dagar innan kongressen.

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.

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



Kongress 2018

Under andra delen av påverkanstorgen brukar det bli mer fokus på hur ombuden röstar. Se till att du har tillräckligt med tid att gå igenom alla yrkanden och bestämma dig för vilka du tycker ska lyftas i plenum.

Läs igenom valberedningens förslag och fundera över om du har några frågor till de som är nominerade. Valberedningen kommer att ha ett eget påverkanstorg under lördagen, då det finns möjlighet att ställa frågor till dem och de kandidater som finns på plats. Fundera också om du vill engagera dig på något annat sätt antingen under kongressen eller under kommande mandatperiod. Under kongressen behövs det två justerare tillika rösträknare. I uppdraget ingår att räkna röster i plenum och att justera protokollet efter kongressen.

För att utse en ny valberedning till kommande mandatperiod utses en valkommitté för valberedningen. Uppdraget innebär att under kongressdagarna 23 - 24 november hitta kandidater som vill ingå kommande mandatperiods valberedning. Att ingå i en valberedning är ett viktigt uppdrag. Uppdraget innebär att vid kongressen 2021 lägga förslag på ordförande och förbundsstyrelse. Valberedningen skapar kompetensprofiler för förbundsstyrelsens och spanar efter lämpliga kandidater under hela mandatperioden. Kongressen är DIK:s största medlemsmöte. Det är en ypperlig chans att nätverka med andra medlemmar, diskutera frågor som står dig nära, och ha roligt. Det är ett tillfälle för DIK:s medlemmar att peppa varandra, så förbered dig på en intensiv och givande helg där du är med och beslutar om DIK:s framtid.

Ordlista

Acklamation – Att använda sin fysiska röst för bifallsrop - "Ja" - under omröstning.

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

Handlingar – Alla de dokument som är kopplade till kongressen.



Kongress 2018

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

Motion – Förslag från medlemmar.

Mötespresidium – De som leder kongressen. Består av 2 mötesordförande och 3 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. Mötessekreterarna skriver protokollet. Det skickas ut en tid efter kongressen, när det är färdigjusterat.

Protokollsanteckning – En redovisning av argument mot ett beslut i protokollet.

Reservation – En markering i protokollet emot ett beslut.

Röstnummer – Det finns ett röstnummer till varje ombud. Det används vid votering i plenum. Det är numrerat från 1–81. Om du som ombud av någon anledning måste lämna plenum eller kongressen, så måste du meddela registreringen att du lämnar lokalen.

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

Rösträknare – Två rösträknare utses för att räkna röster vid votering. Uppdraget innebär att räkna uppsträckta händer tyst för



Kongress 2018

sig själv, därefter meddela antalet till mötespresidiet. Om båda rösträknarna har samma resultat så är det en giltig omröstning.

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

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 salen) 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, till exempel genom att varje ombud skriver sin röst på en vikt lapp.

Yrkande – Förslag till beslut.

Årsredovisningar & revisionsberättelser



Kongress

2018

STYRELSEN FÖR DIK-FÖRBUNDET,
org nr 802002-8893

får härmed avge

ÅRSREDOVISNING

för räkenskapsåret 1 januari - 31 december 2015

Innehåll

	<u>Sid</u>
Förvaltningsberättelse	1
Resultat och ställning	9
Resultaträkning	11
Balansräkning	13
Ställda säkerheter och ansvarsförbindelser	14
Noter med redovisningsprinciper	15
Underskrifter	19

Förvaltningsberättelse 2015

Inledning

DIK är akademikerfacket för yrkesverksamma och studenter inom kultur och kommunikation. Medlemmarna är spridda över hela landet, de finns inom alla arbetsmarknadssektorer på många olika arbetsplatser; de arbetar bland annat på kommunikationsavdelningar och byråer, på bibliotek och i arkiv, på 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. DIK arbetar övergripande med att stärka medlemmarnas möjligheter på arbetsmarknaden.

Akademisk utbildning ska löna sig genom hela yrkeslivet och DIK arbetar för största möjliga löneutveckling för alla medlemmar. Medlemmarnas professioner och kompetenser inom humaniora och kommunikation är en resurs för företagets och samhällets utveckling. Detta är grunden för DIK:s arbete och budskap.

Under 2015, som sista året för kongressperioden, har arbetet inriktats på att följa upp och genomföra de beslut som kongressen 2012 fattade om förbundets inriktning. Ökade insatser för att rekrytera nya och behålla befintliga medlemmar har legat i fokus. Det har inneburit att satsningen på information till studenter via särskilt anställda studentinformatörer permanentats och att arbetet med att stärka och tydliggöra innehållet i medlemskapet fortsatt.

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

Opinionsbildnings- och påverkansarbetet bedrivs i frågor som rör medlemmarnas relevans och synlighet på arbetsmarknaden. Arbetsmiljön på biblioteken samt uppmärksamheten kring det ökade användandet av visstidsanställningar är några frågor som DIK under året har lyft.

DIK har funnits på plats på viktiga arenor som politikerveckan i Almedalen, Biblioteksdagarna, Bok- och biblioteksmässan, museernas Värmöte, Arkivforum och Communicare.

Att DIK i november 2015 hade sin kongress har präglat verksamheten internt på kansliet för att förbereda propositioner och besvara motioner inför kongressdeltagarnas beslut till inriktning inför nästa tre-årsperiod.

Påverkansarbete och opinionsbildning

Under året har DIK fortsatt ett långsiktigt arbete för att öka kunskapen och förståelsen för de humanistiska kompetensernas värde. Bland annat genomfördes en halvdagskonferens tillsammans med den akademiska tankesmedjan Humtank. Konferensen diskuterade ledarskap, social innovation och kommunikation.

DIK var under året en aktiv remissinstans i frågor som berör medlemmarnas professioner. Synpunkter lämnades bland annat på förslag om minskat missbruk av visstidsanställningar, socialförsäkringsutredningens betänkande och förslag att inordna Statens centrum för arkitektur och design i Moderna museet.

Under året har förbundet för tredje året i rad delat ut utmärkelsen "Skolbibliotek i världsklass". 16 skolbibliotek fick utmärkelsen och uppmärksammades stort, främst i lokalpress. Expertgruppen för skolbibliotek har fungerat som jury.

Tre expertgrupper har arbetat under året. Expertgruppen för mångfald, skolbibliotek och för framtida kompetensbehov på minnesinstitutioner. Expertgruppen för skolbibliotek slutrapporterade

i september och fick även ett förnyat uppdrag. Expertgruppen för framtida kompetensbehov på minnesinstitutionerna har arbetat under hela 2015 och slutrapporterar under 2016.

Almedalen

DiK deltog i politikerveckan i Almedalen. Näringslivets intressen blir allt starkare och det har blivit svårare för intresseorganisationer att nå politiker för att skapa diskussion om sina egna frågor. Därför var DiK:s närvaro under 2015-års politikervecka i Almedalen begränsad. Vi minskade ner antalet kanslianställda och genomförde inte några aktiviteter på egen hand utan deltog endast på andras aktiviteter. Tanken var att prova metoden att finnas i kulisserna, gå på andras seminarier och delta som extern besökare.

DiK deltog i två seminarier:

- › Skolbibliotek - ute eller inne? Tillsammans med UR och Svensk biblioteksförning.
- › Skolbibliotek idag och imorgon. Karin Linder deltog i panelen. Tillsammans med UR och Svensk biblioteksförning.

DiK Student ordnade sin traditionsenliga picknick i Almedalen.

Arbetsmarknad

DiK har genom ett samarbete med AEA (Akademikernas a-kassa) fått ökade kunskaper till förbundet vad gäller arbetslöshetens utveckling och en rapport har tagits fram.

DiK representerar Saco i Strukturfondspartnerskapet i Stockholms län. Partnerskapet prioriterar vilka projekt som ska få finansiering från europeiska socialfonden och regionalfonden. Fonderna hanterar en summa motsvarande cirka en femtedel av Sveriges arbetsmarknadsmedel.

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 on Archives (ICA), 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) och European Public Relations Education and Research Association (EUPRERA).

DiK deltar kontinuerligt i Saco:s internationella nätverk om EU-frågor, liksom i det svenska Eurocadresrådets möten.

DiK sitter också i styrelsen för nyhetssajten Europaportalen.

DiK deltar i årliga skandinaviska biblioteksfackliga träffar tillsammans med bibliotekariefacken i Danmark och Norge.

Lön och villkor

Lokal och regional medlemservice

DiK:s cirka 1 200 lokalfackliga företrädare är förbundets viktigaste resurs för medlemsnära råd och stöd. Den viktigaste utvecklingen av servicen till lokalfackliga företrädare 2015 var starten av det treåriga projektet Föreningsutveckling. Projektet startade i augusti och innebär en stor satsning på

att i första hand bilda nya lokala föreningar, men även hjälpa styrelser i behov av förnyelse, snabbt bilda de nya styrelserna samt starta och underhålla nätverk mellan lokalfackliga företrädare. Projektet genomförs av två ombudsmän på varsin halvtidstjänst samt en projektledare och administrativa resurser. Redan vid årsskiftet hade målet att starta DIK-föreningar i de tre största landstingen och ett antal stora kommuner uppnåtts.

Där en lokal förening saknas hanterar förbundets ombudsmän bland annat MBL-förhandlingar, lönerrevisioner, neddragningar, omplaceringar, arbetsmiljöfrågor, övergång av verksamhet och tecknande av kollektivavtal och mycket annat. Antalet individuella medlemsärenden var cirka 460. Cirka 60 medlemsmöten genomfördes under året runt om i landet.

Som vanligt genomfördes utbildningar för lokalfackliga företrädare på DIK:s kansli i Nacka. Samtliga huvudutbildningarna *Vad gäller*, *Fackligt ledarskap*, *Arbetsmiljö* samt *Förhandlarutbildning* hölls under året och hade totalt 124 deltagare.

Privat sektor

I privat sektor karaktäriserades 2015 av förberedelse inför avtalsrörelsen 2016, då cirka 500 kollektivavtal löper ut och ska omförhandlas. För DIK:s del är förhandlingskonstellationen AHT, Akademikerförbunden inom Handel och tjänster det viktigaste samarbetet. AHT hanterar cirka 15 avtal under gemensamt namn och utifrån principen att förbundet med flest medlemmar på respektive avtal är avtalsansvarigt och det näst största är biträdande. DIK är avtalsansvarigt för två avtal med arbetsgivarorganisationen Svensk Scenkonst samt Public Service-avtalet med Almega Medieföretagen, och dessutom biträdande på tjänstemannaavtalen med Almega Medieföretagen och Idea.

Även för avtal med arbetsgivarorganisationerna KFS (kommunala företag) och KFO:s (kooperationen) område är DIK avtalsansvarigt. Det största av dessa är länsmuseumavtalet med KFS. Diskussioner om ett nytt renodlat museumavtal har pågått med KFS hela 2015.

Under hösten formerades delegationer bestående av förtroendevalda på de ovan nämnda områdena och olika avtalskonferenser genomfördes.

På Svensk Scenkonsts område blev det nya pensionsavtalet klart under 2015, ett viktigt steg framför allt för de konstnärliga grupperna, men även för DIK:s medlemsgrupper på området.

Kommun- och landstingssektorn

Inom förhandlingskonstellationen AkademikerAlliansen har DIK under 2015 framför allt fokuserat på att vara drivande i utvecklingen av löneavtalet samt inom projektet att utveckla förbundens lokala samarbete. Under året gjordes ett grundligt arbete inom AkademikerAlliansen för att flytta fram positionerna i löneavtalet. DIK har platsen som huvudförhandlare av löneavtalet och träffar i den rollen regelbundet SKL. Under 2015 framfördes flera förslag till SKL för att förbättra tillämpningen av löneavtalet lokalt.

I slutet av 2015 bjöd SKL in AkademikerAlliansen att delta i ett partsgemensamt arbete tillsammans med SKL, Akademikerförbundet SSR och Vision i syfte att förbättra kvaliteten i lönedialogen mellan chef och medarbetare. Även i detta arbete kommer DIK att företräda AkademikerAlliansen.

Statlig sektor

DIK har en plats i styrelsen för förhandlingskoalitionen Saco-S, men är oftast inte aktivt förhandlande. Inom ramen för styrelsearbetet har DIK kunnat driva frågor som är viktiga för förbundet, som exempelvis förbättrade villkor för visstidsanställda. Det viktigaste avtalet som slöts på statlig sektor under 2015 var det nya pensionsavtalet, som innebar en övergång från ett förmånsbaserat till ett premiebaserat system. DIK har under året också varit sammankallande i Saco-S utbildningsgrupp.

Karriärservice

DIK:s karriärservice är en etablerad och uppskattad del av DIK:s service och ett gratis erbjudande till alla medlemmar. Förbundet har tre utbildade karriärcoacher som arbetar del av tjänsten med karriärservice.

2015 genomfördes 360 karriärsamtal och 150 CV-granskningar.

Ett webbaserat bokningssystem infördes vilket underlättat för medlemmar att boka karriärteamets tjänster.

Priser och stipendier

Årets Arkiv 2015 delades ut till arkivet på Swedbank. Övriga nominerade var Landstingsarkivet i Västernorrland och Vallentuna kommun.

Årets bibliotek 2015 delades ut till Kista bibliotek. Hedersomnämningen gavs till Chalmers tekniska högskolas bibliotek och Rosengårds bibliotek som båda också var nominerade till priset.

Priset Årets kommunikationsuppsats 2015 delades ut till Peter Dahlgren, för uppsatsen *Viral nyheter: hur nyheter sprids och bemöts i sociala medier*.

Pris för Årets kulturuppsats 2015 delades ut till Karolina Andersdotter, för uppsatsen *Cross-border Copyright: European libraries re-thinking the InfoSoc Directive*.

Utvecklingsstipendiet Creo 2015 tilldelades Annelie Egelin Tärning för hennes arbete med att ta fram ett verktyg som kan mäta museibesökarens upplevelser av utställningar. Projektet ska göra en kartläggning av vilka aktörer som kan ta fram och finansiera produkten. Målet är att det ska bli en digital produkt.

Rekrytering och kommunikation

Rekrytering yrkesverksamma

Totalt antal medlemmar den 31 december var 20 387 varav yrkesverksamma 16 295. Kommunikatörer är den enskilt största yrkesgruppen inom DIK med 6 141 medlemmar.

Nyrekryteringen är på ungefär samma nivå som det har varit de senaste åren. Antalet utträdena är fortfarande för höga för att medlemsantalet ska öka i den takt som vi önskar. Därför låg huvudfokus under 2015 på behållningsrekrytering. En genomgång av hur vi kommunicerar med våra medlemmar, hur vi använder vårt CRM-system bättre och hur vi kan förbättra på vår internkommunikation gjordes under året.

Användandet av frimånader för att locka medlemmar har provats under året. Det har främst tillämpats i samband med samarbeten med externa aktörer, utbildnings- och konferensföretag, där information kring DIK sprids i en professionell miljö. Under året har DIK samarbetat med Ability Partner, Conductive och Teknologisk Institut. Ett avtal för samarbete med Sveriges kommunikatörer tecknades också under hösten 2015.

Rekrytering studenter

Under vårterminen 2015 hade DIK åtta studentinformatörer på 6 olika lärosäten och under hösten var de 14 stycken anställda vid nio olika lärosäten. Syftet är att höja närvaro, synlighet och framför

allt rekrytera nya medlemmar för DIK på studieorterna. Bara under hösten genomförde informatörerna över hundra aktiviteter/klassrumsbesök.

DIK har varit närvarande med kanslipersonal vid ett större antal arbetsmarknadsdagar, studentmässor med mera, samt arrangerat fler egna aktiviteter. Rekryteringsmålen för 2015 uppnåddes.

Medlemskommunikation

Magasin Ping utkom med 8 nummer under 2015. Under perioden 10-29 juni genomfördes en läsvärdesundersökning. 300 slumpvist utvalda DIK-medlemmar blev uppringda av undersökningsföretaget Skop. Enkäten visade att en majoritet av medlemmarna anser att tidningen är trovärdig och aktuell.

Nyhetsbrev. 8 nummer av nyhetsbrev för respektive medlemsgrupp samt till våra lokala fackliga förtroendevalda har skickats ut. I varje nyhetsbrev riktat till kommunikatörer har vi haft olika krönikörer som blivit mycket uppskattade. Nyhetsbreven har under året också blivit en etablerad annonskanal. Många annonsörer har valt att ha platsannonser i nyhetsbreven. Kommunikatörstjänsterna sprids även via Twitter och LinkedIn.

Webb. Webben hade cirka 13 000 unika besökare i månaden. En minskning från året innan med cirka två tusen besökare i månaden. En del av orsaken kan vara att statistiken från Google Analytics har gett en mer träffsäker bild och bättre spårbarhet, exempelvis räknas besök/besökare från kansliet inte med i statistiken. Detta sänker siffran en liten aning. En annan förklaring kan vara att versionsbyten av publiceringsverktyget har medfört att vi har tappat länknings från Google från populära sökningar.

Magasinping.se. Medlemstidningens digitala publiceringskanal har cirka 1 000 unika besökare per månad.

Sociala medier. Fokus på det sociala mediearbetet har varit aktuella uppdateringar och kontinuitet i kanalerna med postningar om samma nyheter men på olika, anpassade sätt och ett målgruppsänk. Siffrorna nedan är ungefärliga:

LinkedIn profil DIK: 1 700 följare

LinkedIngrupper:

DIK företagare: 220 medlemmar

DIK korta jobb poolen: 900 medlemmar

DIK:s kommunikatörer: 400 medlemmar

DIK LFF: 220 medlemmar (nedlagd och ersatt med FB-grupp)

Facebook:

DIK på Facebook har 3 700 gillare

DIK Students Facebook har 400 gillare.

Magasin Ping på Facebook gillas av 400 personer.

Twitter

Facket DIK har 3 300 följare

DIK karriär har 400 följare

DIK Student har 900 följare

Instagram

Facket DIK har 500 följare

Organisation och varumärke

Press. Under hösten har rapporten om bibliotekariemedlemmars arbetsmiljö fått mycket uppmärksamhet. Rapporten kom till utifrån debatten som var våren 2015, där medlemmarnas perspektiv helt saknades, och vår kommunikation kring den har vridit debatten.

Media i urval:

- "Stora problem med aggressivitet på biblioteken", reportage med Karin Linder och två medlemmar från Örebro, Dagens Nyheter, 25/9
- "Bibliotekarier får ofta hantera bråk", lång TT-notis utifrån DN:s artikel, publicerades i hela Sverige, 26/9.
- "Det måste bli lugnt på biblioteken", ledartext av Erik Helmersson, DN, med citat från Karin Linder, 26/9
- "En av fem bibliotekarier har utsatts för hot på jobbet", artikel där Katti Hoflin ställs till svars, 21/10
- "Besökarna mest utsatta för våld på biblioteken", Karin Linder intervjuas, SR Kulturnytt, 22/10
- "Bedrövade att det gått så långt", Karin Linder intervjuas, SVT Kulturnyheter 22/10.

Mässor, seminarier och utätriktade arrangemang

Under våren inledde vi ett samarbete med Kommunikationspodden. Vid fyra tillfällen bjöd vi in kommunikationsmedlemmar med gäster till frukostseminarier. Publiken fick lyssna på en inspelning av ett poddradioprogram och möjlighet att ställa frågor. Programmen finns att lyssna på dik.se.

I maj genomförde vi Salong kommunikation med byrån Reform Acts kampanjchef Jakob Ohlsson. Cirka 70 kommunikationsmedlemmar deltog i aktiviteten som ägde rum i Stockholm.

DIK deltog i Bok- och biblioteksmässan i Göteborg med utdelning av Årets bibliotek, presentation av rapporten om arbetsmiljön på Sveriges bibliotek och seminariet *Förstår EU-parlamentet bibliotekens roll för yttrandefrihet*. Två ombudsmän höll också föreläsningen *Så jobbar du gratis*. Temat i montern var lön - "har du rätt lön". För andra året i rad samarbetade vi med Wikimedia, som tog över montern under helgen.

Under året arrangerade vi fyra kreativa frukostar för kommunikatörer och egenföretagare i Stockholm, Malmö, Linköping och Göteborg. Mycket positiv respons på att vi har dessa aktiviteter även utanför Stockholm.

DIK deltog i Communicare, Arkivforum och museernas vårmöte med monter och rekryteringsmaterial. Vid Arkivforum delades priset Årets arkiv ut.

Under året genomfördes Leadership Friday för chefer i Stockholm, Göteborg och Malmö i samarbete med Naturvetarna. DIK var även aktiv i arbetet med att utveckla Sacos erbjudanden till medlemmar som är nya i chefsrollen.

DIK deltog i AkademikerKompetens en seminarieriserie över hela landet, som syftar till kompetensutveckling för medlemmar i Sacoförbund.

På alla evenemang uppmanar vi medlemmar att ta med en kollega för att skapa rekryteringsmöjligheter.

Medarbetarna och kansliet

Under 2015 anställdes en ny vd och arbetet med en delvis ny organisation påbörjades. Kansliets ledningsgrupp har under året bestått av vd, förhandlingschef, ekonomichef samt tf kommunikationschef.

Under året planerades inför en flytt i början av 2016, till nya lokaler på Bondegatan 21, i Stockholm. Tidigare styrelse beslutade om att DIK skulle komma närmare medlemmarna, att det skulle innebära en enklare logistik för resor till kansliet samt möjlighet till att ha egna lokaler vid utbildningar, seminarier och möten var drivande. DIK är det kreativa facket och lokalerna ska avspegla detta. En varumärkestärkande möjlighet. Att vi också räknade med att kunna spara pengar på mindre kontorslokaler samt undvika att hyra utbildningslokaler externt var också avgörande faktorer till beslutet för flytten.

Ett arbete kring genus- och mångfaldsfrågor inleddes bestående av kompetensutveckling för all personal i normkritik och om diskrimineringslagarna samt utbildning hos diskrimineringsombudsmannen för chefer, personalsamordnare och fackliga representanter. Målet är att en ny plan för lika rättigheter och möjligheter ska skrivas under första delen av nästa kongressperiod.

I maj genomfördes en organisationsutvärdering i enkätform. Resultatet från undersökningen har legat till grund för ledningsgruppens utveckling av samarbets- och samverkansformer på kansliet samt inför flytten till nya lokaler och placering i ett kreativt kontorslandskap (med försök till aktivitetsbaserat i förlängningen).

Förbundsstyrelse

Förbundsstyrelsen hade sju sammanträden under året.

Inför kongressen i november 2015 aviserade ordförande, Karin Linder, att hon inte längre stod till förfogande för omval och likaså meddelade större delen av styrelsen.

I november valdes Attila Rostoványi till ny ordförande och övriga styrelsemedlemmar: Nils Harnesk, Lars Lundqvist, Maria Niemi, Magnus Reuterdaahl, Sara Roberts, Jennifer Sköld, Lena Sundberg, Pia-Mari Wehring, Susanna Wennerfeldt samt Lena Eklund.

Revisorer

Michael Christensson, auktoriserad revisor, ordinarie, Johan Engdahl, auktoriserad revisor, suppleant

Maj Eriksson, förtroendevald revisor, ordinarie samt Martin Andrén, förtroendevald revisor, suppleant.

Medlemsavgifter

Kongressen fattar beslut om medlemsavgifter. Kongressen 2006 beslutade införa en obligatorisk inkomstförsäkring vid arbetslöshet. Kongress 2012 beslutade om nya medlemsavgifter för kongressperioden och gav förbundsstyrelsen bemyndiganden att vid behov justera avgiften till AEA och till inkomstförsäkringen. Inga nya medlemsavgifter beslutades vid kongressen 2015 för kommande treårsperiod. Under 2015 har nedanstående medlemsavgifter, exklusive avgift till AEA, gällt till förbundet.

- Yrkesverksamma/arbetslösa med lön/ersättning som överstiger 13 000 kr/mån samt fri yrkesutövare som även har en anställning på minst halvtid 262 kr/mån
- Yrkesverksamma/arbetslösa med lön/ersättning som understiger 13 001 kr/mån samt fri yrkesutövare på heltid och doktorand med tjänst 174 kr/mån
- Yrkesverksam medlem under första yrkesverksamma året efter avslutade studier 149 kr/mån
- Studenter 100 kr för hela studietiden
- Icke yrkesverksamma utan inkomstförsäkring 264 kr/år

Det kalenderår yrkesverksam medlem fyller 65 år reduceras medlemsavgiften. Avgifterna för dubbelanslutna medlemmar regleras i särskilda avtal mellan DIK och berört förbund. Avgiften till AEA har under året varit 90 kr/mån.

Resultat och ställning

Antalet medlemmar i DIK har under året 2015 minskat till följd av att Svenska Logopedförbundet flyttade till SRAT, vilket har genererat en minskning av medlemsintäkterna jämfört med tidigare år.

Annonsintäkterna från magasin Ping har också utvecklats positivt jämfört med tidigare år. Vi anlitar ett företag inom professionell annonsförmedling. Det innebär en kostnad. Dock är intäkterna från annonsförmedlingen större än kostnaderna för tjänsten. Ett trenderbrott har också skett under året i och med att annonseringen på nätet nu överstiger annonseringen i Ping.

Övriga intäkter och kostnader för medlemservice är högre än tidigare år vilket till största delen beror på att projektet Vilja Våga Välja nr 5 avslutats vilket medförde att intäkter och kostnader hänförliga till projektet intäkts- respektive kostnadsförts under året.

Premier till inkomstförsäkringen har minskat i jämförelse med tidigare år, till största delen hänförlig till den miljon kronor som betalades in som ett engångsbelopp under 2014 för att täcka den ökade premien till följd av ökad arbetslöshet samt medlemmar med ökade inkomster som behövt ersättning från försäkringen under föregående år. Detta har under året stabiliserats.

Fr.o.m i år redovisas premiedifferens KINK, som är skillnaden mellan den premie som medlemmen har betalat in och den faktiska premien till försäkringsbolaget, på en egen rad under eget kapital. På så sätt slår inte framtida inkomstförsäkringsskador så hårt mot resultatet och visar en mer rättvisande bild av verksamhetens resultat.

Investeringen för hemsidan är helt avskriven från och med föregående år.

En investering i en frankeringsmaskin har ägt rum sista månaden på året och skrivs av under de kommande fem åren med början i januari 2016. Kanslikostnaderna har ökat i jämförelse med tidigare år vilket hänförs till kostnader för den kommande flytten.

En utdelning från Akademikertjänst för året 2014 har erhållits under året uppgående till 940 772 kr. Någon utdelning för 2015 är ännu inte känd. Detta beslutas i så fall innan sommaren på bolagsstämman år 2016.

Från och med räkenskapsåret 2002 behandlas förbundet och dess konfliktfond som en juridisk person under förbundets organisationsnummer. Under 2015 har följande interna transaktioner ägt rum mellan förbundet och konfliktfonden: Förbundet har betalat en internhyra till konfliktfonden om 950 000 kronor.

Resultatutvecklingen för perioden 2008-2015 anges nedan för förbundet och fonden var för sig.

Resultatutveckling (tkr):

Årets resultat	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
Förbundet	1 141	1 359	-2 178	-1 464	501	1 956	89	-2 337
Konfliktfonden	1 547	2 035	2 401	937	1 368	935	2 803	-1 416

Som framgår av resultaträkningen är resultatet för 2015 +2 687 950 kr, varav förbundet 1 141 455 kr och konfliktfonden 1 546 495 kr. Förbundets egna kapital uppgår den 31 december till 27 % (23%) av årets medlemsintäkter. Förbundsstyrelsen har fastställt ett lägsta mål till 25 %. Konfliktfondens egna kapital uppgår till drygt 120 % av ansvarsförbindelserna.

Förslag till disposition beträffande DIK-förbundets vinst

Till styrelsens disposition står

Balanserad vinst, förbundet	12 963 930
Årets resultat, förbundet	<u>1 141 455</u>
	14 105 385

14 105 385 balanseras i ny räkning

Balanserad vinst, konfliktfonden	43 869 907
Årets resultat, konfliktfonden	<u>1 546 495</u>
	45 416 402

45 416 402 balanseras i ny räkning

RESULTATRÄKNING 1 januari-31 december

VERKSAMHETENS INTÄKTER	NOT	2015	2014
Medlemsavgifter inklusive AEA-avgifter	1	68 660 828	73 913 316
Avgifter till arbetslöshetskassan (AEA)		-16 964 178	-18 453 410
Medlemsavgifter till förbundet		51 696 650	55 459 906
Administrationsbidrag från AEA		376 320	410 496
Ping	2	2 495 728	2 088 799
Övriga intäkter		1 167 763	139 261
Summa övriga intäkter		4 039 811	2 638 556
Summa verksamhetens intäkter		55 736 461	58 098 462
VERKSAMHETENS KOSTNADER			
Centrala avgifter till andra organisationer		-2 929 816	-2 837 956
Premier för inkomstförsäkring		-6 351 480	-7 830 880
Externa kostnader övrigt			
Medlemsservice		-10 491 721	-11 002 265
Organisationskostnader (kongress, styrelse mm)	3	-3 247 019	-2 975 213
Kanslikostnader exkl personal		-6 263 079	-5 388 350
Till styrelsens förfogande		-66 675	-110 599
Summa externa kostnader övrigt		-20 068 494	-19 476 427
Personalkostnader	4	-24 815 996	-25 603 368
Avskrivningar		0	-694 295
Summa verksamhetens kostnader		-54 165 786	-56 442 926
Resultat av facklig verksamhet		1 570 675	1 655 536

RESULTATRÄKNING 1 januari-31 december

	NOT	2015	2014
Förvaltning av fastighet			
Hysesintäkter		110 102	189 452
Förvaltningskostnader		-122 870	-147 359
Avskrivning byggnad enligt plan	5	-249 637	-249 637
Resultat förvaltning av fastighet		-262 405	-207 544
Förvaltning av värdepapper, konfliktfonden			
Utdelningar		0	18 061
Ränteintäkter		8	1 231
Realisationsresultat värdepapper (netto)		1 394 632	1 985 498
Förvaltningskostnader värdepapper		-119 532	-131 137
Resultat förvaltning av värdepapper		1 275 108	1 873 653
Finansiella poster			
Utdelning aktier och andelar		940 772	0
Ränteintäkter		1 974	20 314
Räntekostnader och andra finansiella kostnader		-10 098	-5 064
Resultat efter finansiella poster		3 516 026	3 336 895
Jämförelsestörande poster:			
Premiedifferens KINK *		0	910 784
Återfört gamla Vilja Våga Välja			
Skatt tidigare år		0	-34 484
Skatt på årets resultat		-828 076	-818 788
Årets resultat		2 687 950	3 394 407

BALANSRÄKNING	NOT	2015-12-31	2014-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnad och mark	5	9 148 346	9 397 983
Maskiner och inventarier	6	25 371	
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i intressebolag	7	343 076	245 526
Aktier och övriga värdepapper	8	39 287 645	30 050 750
Långfristig fordran		15 900	25 400
Långfristiga fordringar intressebolag		1 027 500	1 027 500
Summa anläggningstillgångar		49 847 838	40 747 159
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		610 295	408 508
Medlemsfordringar		390 545	446 546
Skattefordran		127 875	23 881
Övriga fordringar		34 335	8 664 685
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		1 647 394	1 168 337
Summa kortfristiga fordringar		2 810 444	10 711 957
Kassa och bank		16 504 493	14 850 522
Summa omsättningstillgångar		19 314 937	25 562 479
Summa tillgångar		69 162 775	66 309 638

BALANSRÄKNING	NOT	2015-12-31	2014-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital	9		
Balanserat resultat		12 963 930	11 604 947
KINK			
premedifferens		846 864	0
<i>Årets resultat facklig verksamhet</i>		1 141 455	1 358 983
		14 952 249	12 963 930
Balanserat resultat, konfliktfonden		43 869 907	41 834 483
<i>Årets resultat konfliktfonden</i>		1 546 495	2 035 424
		45 416 402	43 869 907
Summa eget kapital		60 368 651	56 833 837
Avsatt till kongressen		0	450 000
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		2 947 831	2 474 923
Skuld, intressebolag		267 941	497 628
Övriga kortfristiga skulder		936 562	1 058 911
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	10	4 641 790	4 994 339
Summa kortfristiga skulder		8 794 124	9 025 801
Summa skulder och eget kapital		69 162 775	66 309 638

Ställda panter: inga inga

Ansvarsförbindelser:

Förbindelser i händelse av konflikt till AkademikerAlliansen, PTK och Saco-S,
som inte kan preciseras.

BOKSLUTSKOMMENTARER 2015

Redovisnings- och värderingsprinciper

Årsredovisningen har upprättats enligt ÅRL och BFNs allmänna råd. Fordringar tas upp till de belopp de beräknas inflyta och skulderna till nominella värden. Belopp i SEK om ej annat anges. Dock har inte uppskjuten skatt enligt BFAR 2001:1 redovisats i balans- och resultaträkningen, eftersom aktuella poster är oväsentliga. Redovisningsprinciperna är i stort oförändrade jämfört med fög år. Redovisning av premiedifferensen har ändrats och balanseras nu under Eget kapital för en mer rättvisande bild. Värdepapper redovisas till anskaffningsvärde men skrivs ned om det verkliga värdet varaktigt underskrider detta.

Not 1. Medlemsintäkter

I beloppet ingår minskning av osäkra fordringar uppgående till 0 kr (föregående år 0).
Detta till följd av krediterade avier direkt i samband med uteslutning som minskar intäkterna löpande.

Not 2. Ping

I beloppet ingår annonsintäkter med 2 476 644 kr (föregående år 2 068 845) och prenumerationsintäkter med 19 084 kr (föregående år 8 464).

Not 3. Organisationskostnader

I denna post ingår avsättning till kongressen med 0 kr (föregående år 200 000).
Revisionsarvode avseende 2015 ingår med 52 031 kr (föregående år 32 538)

Not 4. Personalkostnader och anställda

Medelantal anställda:	2015	2014
Kvinnor	19	20
Män	8	9
Totalt	27	29

Löner och andra ersättningar	2015	2014
Styrelsen	889 781	898 974
Övriga anställda	14 963 845	15 697 125
Totalt	15 853 626	16 596 099

Sociala avgifter	4 981 209	5 114 466
Pensionskostnader styrelsen	191 989	201 351
Pensionskostnader övriga	3 068 109	2 270 349
Totala löner, sociala avgifter och pensionskostnader	24 094 933	24 182 265

Styrelsen består av 12 personer, varav 8 kvinnor. Förbundets VD är en kvinna.

I denna not ingår personer som enbart är anställda av DIK med hela sin lönekostnad. Några av dessa personer arbetar också för de två samverkansförbunden i Akademikerhuset i varierande omfattning mellan åren. Samverkansförbunden ersätter DIK för detta arbete. Dessa ersättningar har minskat de personalkostnader som belastar resultatet i resultaträkningen.

Not 5. Fastigheten Planiavägen 13

	2015	2014
Byggnad och mark		
Ingående anskaffningsvärde, byggnad	12 481 826	12 481 826
Årets investering	0	0
	12 481 826	12 481 826
Ingående ackumulerade avskrivningar	-4 163 329	-3 913 692
Årets avskrivningar (1,5% av anskaffningsvärdet)	-249 637	-249 637
Utgående ackumulerade avskrivningar	-4 412 966	-4 163 329
Utgående restvärde	8 068 860	8 318 497
Mark anskaffningsvärde	1 079 486	1 079 486
Bokfört värde	9 148 346	9 397 983

	Byggnadsvärde	Markvärde	Totalt
Taxeringsvärde (tkr)	19 600	4 974	24 574
DIK:s andel = 50%	9 800	2 487	12 287

	2015	2014
Not 6. Inventarier och kontorsmöbler		
Ingående anskaffningsvärde	0	0
Årets investering	25 371	0
Ingående ackumulerade avskrivningar	0	0
Årets avskrivningar	0	0
Utgående bokfört värde	25 371	0

Not 7. Aktier i intressebolag

	2015	2014
Ingående anskaffningsvärde	245 526	245 526
Inköp	97 550	0
Försäljningar/utrangeringar	0	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	343 076	245 526

Företagets namn	Org.nr	Säte
Förvaltnings AB Akademikerhus	556269-7523	Nacka
SACO SalusAnsvar Försäkrings AB	516401-6726	Stockholm
Akademikertjänst I.A.S. AB	556408-2286	Stockholm

Innehavets omfattning

Företagets namn	Antal andelar	Kapital-andel %	Bokfört värde
Förvaltnings AB Akademikerhus	100	50,0%	50 000
SACO SalusAnsvar Försäkrings AB	283 076	3,5%	283 076
Akademikertjänst I.A.S. AB	30	10,00%	10 000
			343 076

Not 8. Värdepapper

	2015	2014
Ingående anskaffningsvärde/bokfört värde	30 050 750	36 126 688
Årets inköp	19 229 616	7 063 610
Årets försäljning (till anskaffningsvärde)	-9 992 721	-13 139 548
Utgående anskaffningsvärde	39 287 645	30 050 750
Bokfört värde	39 287 645	30 050 750
Marknadsvärde noterade aktier o övriga värdepapper	42 306 308	34 894 912

Not 9. Eget kapital

Det egna kapitalet är här uppdelat i två delar på det sätt "förbundets" respektive "konfliktfondens" tidigare beräknades.

	2015	2014
Ingående kapital, förbundet:	12 963 930	11 604 947
KINK- premedifferens	846 864	0
Årets resultat, förbundet:	1 141 455	1 358 983
Utgående eget kapital, förbundet:	<u>14 952 249</u>	<u>12 963 930</u>
Ingående kapital, konfliktfonden:	43 869 907	41 834 483
Årets resultat, konfliktfonden:	1 546 495	2 035 424
Utgående eget kapital, konfliktfonden	<u>45 416 402</u>	<u>43 869 907</u>

Not 10. Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2015	2014
Semesterlöneskuld	1 490 551	1 527 550
Övriga poster	3 151 239	3 466 789
	<u>4 641 790</u>	<u>4 994 339</u>

Stockholm den 19 maj 2016

Attila Rostoványi
Ordförande

Lena Eklund



Nils Harnesk



Lars Lundqvist



Maria Niemi



Magnus Beuterdahl



Sara Roberts



Jennifer Sköld



Lena Sundberg



Pia-Marie Wehrling



Susanna Wennerfeldt



Roger Gripengren

Vår revisionsberättelse har lämnats den 15 juni 2016

Michael Christensson
Auktoriserad revisor

Maj Eriksson

Revisionsberättelse

Till fullmäktige för DIK-Förbundet

Org.nr 802002-8893

Rapport om årsredovisningen

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för DIK-Förbundet för år 2015.

Styrelsens ansvar för årsredovisningen

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

Revisorernas ansvar

Vårt ansvar är att uttala oss om årsredovisningen på grundval av vår revision. Granskningen har utförts enligt god revisionsssed. För den auktoriserade revisorn innebär det att han utfört revisionen enligt International Standards on Auditing och god revisionsssed i Sverige. Dessa standarder kräver att den auktoriserade revisorn följer yrkesetiska krav samt planerar och utför revisionen för att uppnå rimlig säkerhet att årsredovisningen inte innehåller väsentliga felaktigheter.

En revision innefattar att genom olika åtgärder inhämta revisionsbevis om belopp och annan information i årsredovisningen. Revisorn väljer vilka åtgärder som ska utföras, bland annat genom att bedöma riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel. Vid denna riskbedömning beaktar revisorn de delar av den interna kontrollen som är relevanta för hur förbundet upprättar årsredovisningen för att ge en rättvisande bild i syfte att utforma granskningsåtgärder som är ändamålsenliga med hänsyn till omständigheterna, men inte i syfte att göra ett uttalande om effektiviteten i förbundets interna kontroll. En revision innefattar också en utvärdering av ändamålsenligheten i de redovisningsprinciper som har använts och av rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen, liksom en utvärdering av den övergripande presentationen i årsredovisningen.

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

Uttalanden

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 2015 och av dess finansiella resultat för året enligt

årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning DIK-Förbundet för år 2015.

Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

Revisorernas ansvar

Vårt ansvar är att med rimlig säkerhet uttala oss om förvaltningen på grundval av vår revision. Vi har utfört revisionen enligt god revisionsssed i Sverige.

Som underlag för vårt uttalande om förvaltningen har vi utöver vår revision av årsredovisningen granskat väsentliga beslut, åtgärder och förhållanden i förbundet för att kunna bedöma om någon styrelseledamot har företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till försummelse som kan föranleda ersättningskyldighet.

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

Uttalande

Vi tillstyrker att fullmäktige beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Stockholm den 15/6 2016


Michael Christensson
Auktoriserad revisor


Maj Eriksson

STYRELSEN FÖR DIK-FÖRBUNDET,
org nr 802002-8893

får härmed avge

ÅRSREDOVISNING

för räkenskapsåret 1 januari - 31 december 2016

Innehåll

	<u>Sid</u>
Förvaltningsberättelse	2
Resultat och ställning	8
Resultaträkning	10
Balansräkning	12
Ställda säkerheter och ansvarsförbindelser	13
Noter med redovisningsprinciper	14
Underskrifter	18

Förvaltningsberättelse 2016

Inledning

DIK är fackförbundet för yrkesverksamma och studenter inom kultur och kommunikation. Medlemmarna är spridda över hela landet och finns inom alla arbetsmarknadssektorer på många olika arbetsplatser. Våra medlemmar arbetar bland annat på kommunikationsavdelningar och byråer, på bibliotek och i arkiv, på 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. DIK stöttar medlemmarna att våga våga.

Att ha en akademisk utbildning eller liknande yrkesutbildningar ska löna sig och DIK arbetar för största möjliga löneutveckling för alla medlemmar. Medlemmarnas professioner och kompetenser inom kultur och kommunikation är en resurs för företagens och samhällets utveckling. Detta är grunden för DIK:s arbete och budskap.

Under 2016 har arbetet inriktats på att följa upp och genomföra styrelsens prioriterade beslut som kongressen 2015 fattade om förbundets inriktning. Att stärka och utveckla varumärket (för högre kännedom) och ökade insatser för att rekrytera nya och behålla befintliga medlemmar har legat i fokus. Kongressen 2012 satte målet att vara 25 000 medlemmar vid kongressen 2018.

Förhandlingsarbetet har fortsatt fokusera på utveckling av stödet till nyckelgruppen lokala fackliga förtroendevalda. DIK har under året utvecklat 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. Arbetsmiljön på biblioteken samt uppmärksamheten kring det ökade användandet av visstidsanställningar är några frågor som DIK under året har lyft.

DIK har funnits på plats på viktiga arenor som politikerveckan i Almedalen, Biblioteksdagarna, Bok- och biblioteksmässan, Mediedagarna i Göteborg samt museernas Vårmöte och Arkivforum.

Påverkansarbete och opinionsbildning

Under året har DIK varit mindre aktiva än tidigare när det gäller opinionsbildning. Det förklaras delvis med nyvald ordförande och den tidiga avgången i slutet på året och delvis av en förändrad organisation internt som behövt sätta sig.

Som påverkans aktör har DIK varit en aktiv remissinstans i frågor som berör medlemmarnas professioner. Synpunkter lämnades bland annat på Museiutredningens förslag, Arkitekturutredningen, på remissen EU på hemmaplan, Digitaliseringskommissionens slutbetänkande och på promemoriorna Hälsoväxling för aktivare rehabilitering och omställning på arbetsplatser och tolktjänst för vardagstolkning.

En expertgrupp har arbetat under året, expertgruppen för skolbibliotek. Expertgruppen för framtida kompetensbehov på minnesinstitutionerna skulle ha slutrapporterat under 2016 men rapport kommer under våren 2017.

Almedalen

DIK deltog i politikerveckan i Almedalen men med begränsad närvaro. Vi minskade ner antalet kanslianställda och genomförde inte några aktiviteter på egen hand utan deltog endast på andras

aktiviteter. Då DIK i år hade en nyvald ordförande låg fokus på att knyta kontakter och öka kännedomen om den nya ordföranden.

DIK deltog i en paneldiskussion arrangerad av Svensk Biblioteksförning om yttrandefrihet, med anledning av 250 års jubileet för offentlighetsprincipen och den svenska tryckfrihetsförordningen.

DIK Student ordnade sin traditionsenliga picknick i Almedalen.

Arbetsmarknad

DIK följer genom samarbete med AEA (Akademikernas a-kassa) arbetslöshetens utveckling i förbundet. Två lägesrapporter har tagits fram, en för juni och en för december som beskriver utvecklingen under året.

Trenden för 2016 är en sjunkande arbetslöshet för de AEA-anslutna DIK-medlemmarna. Utvecklingen följer arbetsmarknaden i stort där andelen arbetslösa i befolkningen har minskat under året.

Vid varje månad 2016 har andelen arbetsökande legat lägre än under samma månad 2015. Kraftigast minskning kan ses under årets sista månader. Arbetslösheten låg i december på 2,89 procent. Av dessa fick 1,76 procent a-kassa och 1,13 procent deltog i program hos arbetsförmedlingen.

I november var arbetslösheten 2,74 procent vilket är den lägsta arbetslöshetssiffran som uppmätts sedan 2011.

Andelen AEA-anslutna DIK-medlemmar ligger på en stabil och hög nivå. Ca 95 procent av de yrkesverksamma är anslutna till AEA och andelen som väljer att betala sin avgift direkt till AEA istället för att betala via DIK växer sakta, i november 2016 låg den på 12,0 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.

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 deltar kontinuerligt i Saco:s internationella nätverk om EU-frågor, liksom i det svenska Eurocadresrådets möten.

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 norska Bibliotekarieförbundet värd.

Lön och villkor

Lokal och regional medlemservice

DIK:s förhandlingsavdelning ansvarar för stödet till lokalfackliga företrädare, hanterar enskilda och kollektiva medlemsärenden samt bemannar förbundets telefonrådgivning dit alla medlemmar kan vända sig med frågor om lön och anställningsvillkor. Till avdelningen är även DIK:s juristfunktion knuten.

DIK:s ombudsmän har under året genomfört ett stort antal MBL-förhandlingar och lönerrevisioner, hanterat arbetsmiljöfrågor och individärenden, gett stöd till de lokalfackliga företrädarna, hållit medlemsmöten och föreläsningar runtom i landet och mycket annat.

DIK:s jurister stöttar ombudsmännen med juridiska utredningar, tvisteförhandlingar, m.m. Under 2016 hanterade de flera stora ärenden, bland annat komplicerad konkursrätt och ett uppsägningsärende som slutade i en förlikning i Arbetsdomstolen.

I medlemsjouren ökade antalet telefonsamtal oväntat till den överlägset högsta siffran någonsin, nära 3 300 samtal. Trenden har annars varit vikande i många år. Även antalet frågor som inkommer via e-post ökade under 2016. En annan trend i jouren är att frågorna upplevs bli mer och mer komplexa, vilket kan bero på att de enkla frågorna får man idag enkelt svar på via google.

Satsningen på att kvantitativt och kvalitativt stärka den lokal-fackliga nivån i DIK har fortsatt varit i fokus under 2016 genom projektet Föreningsutveckling, som löper 2015-2017. Projektet genomförs av två ombudsmän på varsin halvtidstjänst med administrativt stöd. Målet är att bilda nya lokala föreningar, ge de nya styrelserna utbildning samt starta och underhålla nätverk mellan lokalfackliga företrädare. Projektet har varit mycket framgångsrikt och överträffade redan under 2016 målet vad gäller det totala antalet lokal-fackliga företrädare, dessa uppgick till 1 300 under hösten. Särskilt satsningen på att binda ihop de fackliga företrädarna i regionala nätverk har blivit en stor succé.

Under året har föreningsutvecklare och ombudsmän genomfört ett stort antal endagarsutbildningar runtom i landet. Dessutom har tvådagarsutbildningarna Vad gäller, Fackligt ledarskap och Arbetsmiljö för lokalfackliga företrädare hållits på DIK:s kansli på Södermalm i Stockholm. Sammanlagt har därför omkring 250 lokala fackliga företrädare nåtts av utbildningsinsatser under 2016.

Privat sektor

Avtalsrörelsen i privat sektor 2016 blev den stormigaste på många år. Det var frågan om flexpension som splittrade Saco-förbunden och var nära att leda till strejk. Unionen och Sveriges Ingenjörer drev frågan gemensamt mot Almega i syfte att få arbetsgivarorganisationen att införa extra avsättningar till tjänstepension och möjlighet att gå ner i tid vid slutet av yrkeslivet, på det sätt som bland annat gjorts på industrins område. Det två stora tjänstemannaförbunden var beredda att driva frågan till konflikt, men Almega hävdade att det inte var möjligt att strejka och fick rätt i ett förhandsbesked från Arbetsdomstolen. En stor problematik var att Sveriges Ingenjörer är gemensam part med övriga Saco-förbund och att så gott som alla övriga förbund inte var beredda att gå i konflikt över flexpension. DIK:s förbundsstyrelse fattade det beslutet, främst utifrån principen att pensionsfrågor ska lösas med långsiktighet och inte med strejkhot. Med facit i hand rätt beslut. Splittringen bland Saco-förbunden visade på allvarliga brister i samarbetsformerna och behöver hanteras efter avtalsrörelsen 2016.

När flexpensionsfrågan föll blev det i slutändan inga större förändringar i avtalsrörelsen. Det blev ettåriga avtal som följde det av industrin satta märket för lönehöjningar. DIK satt som huvudförhandlare på två avtal med arbetsgivarorganisationen Svensk Scenkonst samt Public Service-avtalet med Almega Medieföretagen, och dessutom som biträdande på tjänstemannaavtalen med Almega Medieföretagen.

Vidare förhandlade DIK centrala avtal med arbetsgivarorganisationerna KFS (kommunala företag) och KFO:s (kooperationen). På KFS förhandlade DIK fram ett nytt kollektivavtal för museer och arkeologisk verksamhet.

Kommun- och landstingssektorn

På det landstingskommunala området pågick också avtalsrörelse med olika parter, dock formellt inte med AkademikerAlliansen, där DIK ingår, eftersom vi där har tillsvidareavtal.



AkademikerAlliansen blev ändå involverade i förhandlingar om ändringar i villkorsavtalet AB, där det viktigaste var ändrade turordningsregler kopplat till förbättringar i omställningsavtalet KOM-KL.

DIK är drivande inom AkademikerAlliansen, framför allt inom lönefrågor, där DIK har platsen som huvudförhandlare av löneavtalet mot arbetsgivarparten Sveriges Kommuner och Landsting, SKL.

Under 2016 genomfördes ett partsgemensamt arbete mellan AkademikerAlliansen (företrädna av DIK), SKL, Akademikerförbundet SSR och Vision i syfte att förbättra kvaliteten i lönedialogen mellan chef och medarbetare. Arbetet resulterade i en skrift med titeln "Dialogen om lön mellan chef och medarbetare", som blev klar under tidig höst.

Statlig sektor

Även på statlig sektor var det avtalsförhandlingar, och liksom på det kommunala området inte formellt med akademikerparten Saco-S. Avtalsrörelsen gick smidigt och innebar inte heller på detta område några större förändringar. DIK har en plats i Saco-S styrelse, liksom i olika arbetsgrupper, och driver i dessa fora förbundets profilfrågor som t.ex. tryggare anställningsformer.

En viktig händelse under 2016 var de avsiktsförklaringar som tecknades mellan huvudparterna på alla tre sektorerna i syfte att minska sjuktalen.

Medlemstjänster och förmåner

Förutom facklig, juridiskt stöd och rådgivning så erbjuder DIK medlemmarna ett antal tjänster och förmåner:

Karriärservice

DIK:s karriärservice är sedan nästan tio år en etablerad och uppskattad del av DIK:s service som alla medlemmar kostnadsfritt får ta del av. Förbundet har tre certifierade karriärcoacher som arbetar delar av sin tjänst med karriärservicen.

2016 genomfördes 317 karriärsamtal, inklusive cv-granskning, intervjuträning och granskning av LinkedIn-profiler.

Kompetensutveckling

DIK erbjuder kompetensutveckling i egen regi, i samarbete med andra och i form av rabatterade erbjudanden hos andra aktörer.

Leadership Friday

För chefer genomfördes liksom tidigare år i samarbete med Naturvetarna i Malmö, Göteborg och Stockholm.

Tillsammans med ett antal andra Sacoförbund deltog DIK och bjöd in till AkademikerKompetens, en seminarierie över hela landet.

Förbundets medlemmar har under året också haft möjlighet att till ett rabatterat pris delta vid konferenser och seminarier arrangerade av Sveriges kommunikatörer, Teknologisk Institut och Ability partner.

Stipendier

Stipendiet för Årets kommunikationsuppsats 2016 delades ut till Hanna Alricson & Maja Hedin för c-uppsatsen *Fick jag bara 560 likes? - en kvalitativ studie om hur unga upplever press på Instagram.*

Stipendiet för Årets kulturuppsats 2016 gick till Elisabet Edin för hennes masteruppsats om kreativa rum på bibliotek i Australien

Rabatter och andra förmåner

Förbundets medlemmar har en rad förmåner bland annat i form av förmånliga försäkringar, el, bolån och rabatter hos Adlibris. Under 2016 tillkom ett samarbete med DanskeBank som ger förbundets medlemmar förmånliga bolån samt First Hotels Choice som erbjuder 10 procent rabatt till DIK-medlemmar.

Medlemskommunikation

Magasin Ping, medlemstidningen, utkom med 7 nummer under 2016. Utifrån den läsarundersökning som gjordes under 2015 och den kommunikationsstrategi som arbetades fram under våren 2016 så beslutades att lägga ner tidningen och övergå primärt till digital medlemskommunikation. Sista numret av tidningen utkom i november/december 2016.

10 e-postnyhetsbrev för respektive medlemsgrupp samt till våra lokala fackliga förtroendevalda har skickats ut. Nyhetsbrevens är förutom kommunikationen med medlemmarna en viktig annonskanal för platsannonser, en intäktskälla som också ökat i betydelse under året.

Priser och utmärkelser

Årets bibliotek 2016 tilldelades Chalmers Tekniska Högskola. Övriga nominerade var Götabiblioteken och Älmhults bibliotek.

Årets Arkiv 2016 delades ut till Malmö stadsarkiv. Övriga nominerade var Landstingsarkivet i Dalarna och Nobeli.

18 skolbibliotek tilldelades 2016 utmärkelsen Skolbibliotek i världsklass. 5 av skolorna har fått utmärkelsen varje år sedan starten; Centrumskolan i Växjö, Hjulsbroskolan i Linköping, Nacka gymnasium i Nacka och Pauliskolan i Malmö.

Medlemsutveckling

Totalt antal medlemmar den 31 december var 20 389 varav yrkesverksamma 17 870.

Kommunikatörer är fortsatt den enskilt största yrkesgruppen inom DIK med 6 231 medlemmar.

Nyrekrytering liksom utträden låg 2016 på samma nivå som de senaste tre åren. Ett stort arbete med att se över strategier för kommunikation och rekrytering gjordes under året. En ny varumärkesplattform liksom ett kommunikativt koncept arbetades fram och är grunden för ett vidare arbete med ny grafisk identitet och ny hemsida 2017.

Studentrekrytering

Under 2016 hade DIK 7 studentinformatörer på 5-6 olika lärosäten. Syftet var att rekrytera nya studentmedlemmar genom en tydlig närvaro. Kanslipersonal från DIK närvarade också vid ett antal arbetsmarknadsdagar, studentmässor med mera. Rekryteringsmålet för 2016 nåddes inte och en översyn av arbetet med studentinformatörer påbörjades under hösten.

Kommunikation

Ett arbete med att se över förbundets kommunikation med syfte att öka rekryteringen påbörjades under 2016. En ny varumärkesplattform och en kommunikativ riktning som ska ligga till grund för all kommunikation arbetades fram. Utifrån det startade ett arbete med att se över den grafiska identiteten och ta fram en ny hemsida.

På dåvarande dik.se gjordes endast mindre nödvändiga utvecklingsinsatser då fokus låg på att utveckla ny sajt och nytt innehåll. Vissa justeringar på sajten gjordes för att tydliggöra och förenkla för de som vill bli medlemmar.

Som en del i arbetet med att stärka varumärket DIK fasades kanaler för magasin Ping ut under året, bland annat magasinets Facebook och magasinping.se. Fokus lades istället på att lyfta intressanta och relevanta artiklar ur Ping på dik.se för att driva trafik dit.

Under hösten lanserades DIK:s satsning mot kommunikationsbranschen, #DIKsessions. Syftet är att sprida kunskap och inspiration samt skapa en mötesplats för kontakter och nätverk. Navet är frukostseminarier på DIK:s kansli en gång i månaden. Seminarierna filmas och läggs sen ut digitalt för alla. Till varje session hör också två avsnitt av **kommunikationspodden Dialog** som sprids i samarbete med Dagens media. Frukostseminarierna var under hösten fullsatta med långa väntelistor och lyssningarna på podden ökade med varje avsnitt.

Deltagande på mässor och andra event

Under våren deltog DIK i MEG, Mediedagarna i Göteborg. Vi närvarade med ett frukostseminarium, en liveinspelning av Kommunikationspodden till vilket vi bjöd in medlemmar och närvarande vid MEG.

DIK student deltog i Humanistdagen i Stockholm i april.

DIK deltog i Bok- och biblioteksmässan i Göteborg med utdelning av Årets bibliotek och en monter som liksom tidigare år fokuserade på lönefrågan. Förbundet arrangerade också ett seminarium om hot och hat på biblioteken - *Lite stök får man väl tåla*. För tredje året i rad samarbetade vi med Wikimedia, som tog över montern under helgen.

Medarbetarna och kansliet

Under 2016 anställdes bland annat en ny marknads- och kommunikationschef samt en samhällspolitisk chef. Arbetet med en delvis ny organisation påbörjades. Kansliets ledningsgrupp har under året bestått av vd, förhandlingschef, ekonomichef, samhällspolitisk chef samt marknads- och kommunikationschef. Kansliet består av 32 personer och rekrytering av viss kompetens planeras att ske under 2017.

Efter ett år i de nya lokalerna börjar vi komma i ordning med placeringar och vad vi också behöver förändra. Behoven av flexarbetsplatser har ökat och vi slussar in kansliet till att bli ett aktivitetsbaserat kontor, på ett par års sikt.

Våra egna utbildnings- och konferenslokaler fungerar mycket bra och lokalerna lånas också ut till externa parter vid tillfällen då det är möjligt. Vi ser också att kostnaderna för lokalerna är betydligt lägre jämfört med tidigare egna lokaler.

Ett arbete kring genus- och mångfaldsfrågor har genomförts bestående av kompetensutveckling för all personal i normkritik och om diskrimineringslagarna samt utbildning hos diskrimineringsombudsmannen för chefer, personalsamordnare och fackliga representanter. Ny plan för lika rättigheter och möjligheter finns nu färdigställd.

Medarbetarna har också vid två tillfällen under året genomfört en medarbetarundersökning, dels för att fånga organisationsförändringarna, möblering/placerings signaler samt samspelet på kansliet. Vi kommer att genomföra undersökningen två gånger per år tills vi kommit tillräkta med de frågeställningar runt förändringen som uppstått.

Kansliet har under året också fått prioritera om sitt löpande arbete med hänsyn till att ta ett större ansvar för styrelsefrågor. Vilket delvis har påverkat verksamhetsplanerna för 2016.

Förbundsstyrelse

Förbundsstyrelsen har haft sju sammanträden under året.

Attila Rostoványi var fram till oktober DIK:s ordförande, då han avgick av hälsoskäl. Sara Roberts (vice ordförande) klev upp och tog tillfälligt ordföranderollen, tillsammans med vice ordförande Nils Harnesk och Jennifer Sköld. Man beslutade att kalla till extrakongress under våren 2017 och då välja en ny ordinarie ordförande.

Roger Gripengren valdes till DIK Students ordförande och adjungerades i styrelsen under året.

Medlemsavgifter

Kongressen fattar beslut om medlemsavgifter. Kongressen 2006 beslutade införa en obligatorisk inkomstförsäkring vid arbetslöshet. Kongress 2012 beslutade om nya medlemsavgifter för kongressperioden och gav förbundsstyrelsen bemyndiganden att vid behov justera avgiften till AEA och till inkomstförsäkringen. Inga nya medlemsavgifter beslutades vid kongressen 2015 för kommande treårsperiod. Under 2015 har nedanstående medlemsavgifter, exklusive avgift till AEA, gällt till förbundet.

- | | |
|--|-----------------------------|
| • Yrkesverksamma/arbetslösa med lön/ersättning som överstiger 13 000 kr/mån samt fri yrkesutövare som även har en anställning på minst halvtid | 262 kr/mån |
| • Yrkesverksamma/arbetslösa med lön/ersättning som understiger 13 001 kr/mån samt fri yrkesutövare på heltid och doktorand med tjänst | 174 kr/mån |
| • Yrkesverksam medlem under första yrkesverksamma året efter avslutade studier | 149 kr/mån |
| • Studenter | 100 kr för hela studietiden |
| • Icke yrkesverksamma utan inkomstförsäkring | 264 kr/år |

Det kalenderår yrkesverksam medlem fyller 65 år reduceras medlemsavgiften.

Avgifterna för dubbelanslutna medlemmar regleras i särskilda avtal mellan DIK och berört förbund. Avgiften till AEA har under året varit 100 kr/mån.

Resultat och ställning

Antalet medlemmar i DIK har under året 2016 varit nästan oförändrat per 31 december, i genomsnitt under helåret har antalet medlemmar varit lägre än tidigare år vilket har genererat en minskning av medlemsintäkterna. Avgiften till A-kassan är högre år 2016 vilket har ökat såväl intäkter som kostnader.

Annonsintäkterna från magasin Ping har också utvecklats positivt jämfört med tidigare år. Vi anlitar ett företag inom professionell annonsförmedling. Det innebär en kostnad. Dock är intäkterna från annonsförmedlingen betydligt större än kostnaderna för tjänsten. Ett trendbrott inträffade föregående år då översteg annonseringen på nätet i jämförelse med annonseringen i Ping.

Övriga intäkter och kostnader för medlemsservice är lägre än tidigare år vilket till största delen beror på att projektet Vilja Våga Välja nr 5 avslutades år 2015, vilket medförde att intäkter och kostnader hänförliga till projektet bokfördes år 2015.

Från och med föregående år redovisas premiedifferens KINK, som är skillnaden mellan den premie som medlemmen har betalat in och den faktiska premien till försäkringsbolaget, på en egen rad under eget kapital. På så sätt slår inte framtida inkomstförsäkringsskador så hårt mot resultatet och visar en mer rättvisande bild av verksamhetens resultat.

Investeringarna har ökat då förbundet tidigare år försågs med inventarier ifrån Akademiker husets förvaltnings AB men har sedan flytten till Bondegatan själv införskaffat nödvändiga inventarier, vilka skrivs av under 5 år. Kanslikostnaderna har ökat i jämförelse med tidigare år vilket hänförs till kostnader för att etablera sig i de nya lokalerna samt att antalet anställda har ökat och därmed även personalkostnaderna.

En utdelning från Akademikertjänst för året 2015 har erhållits under 2016 uppgående till 455 569 kr. Någon utdelning för 2016 är ännu inte känd. Detta beslutas i så fall innan sommaren på bolagsstämman år 2017.

Från och med räkenskapsåret 2002 behandlas förbundet och dess konfliktfond som en juridisk person under förbundets organisationsnummer. Under 2016 har följande interna transaktioner ägt rum mellan förbundet och konfliktfonden: Förbundet har betalat en internhyra till konfliktfonden om 475 000 kronor.

Resultatutvecklingen för perioden 2009-2016 anges nedan för förbundet och fonden var för sig.

Resultatutveckling (tkr):

Årets resultat	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Förbundet	80	1 141	1 359	-2 178	-1 464	501	1 956	89
Konfliktfonden	12 128	1 547	2 035	2 401	937	1 368	935	2 803

Som framgår av resultaträkningen är resultatet för 2016 +12 208 217 kr, varav förbundet 80 198 kr och konfliktfonden 12 128 019 kr. Förbundets egna kapital uppgår den 31 december till 27,5 % (27%) av årets medlemsintäkter. Förbundsstyrelsen har fastställt ett lägsta mål till 25 %.

Förslag till disposition beträffande DIK-förbundets vinst

Till styrelsens disposition står

Balanserad vinst, förbundet	14 105 385
Årets resultat, förbundet	<u>80 198</u>
	14 185 583

14 185 583 balanseras i ny räkning

Balanserad vinst, konfliktfonden	45 416 402
Årets resultat, konfliktfonden	<u>12 128 019</u>
	57 544 421

57 544 421 balanseras i ny räkning

RESULTATRÄKNING 1 januari-31 december

VERKSAMHETENS INTÄKTER	NOT	2016	2015
Medlemsavgifter inklusive AEA-avgifter	1	69 906 835	68 660 828
Avgifter till arbetslöshetskassan (AEA)		-18 375 872	-16 964 178
Medlemsavgifter till förbundet		51 530 963	51 696 650
Administrationsbidrag från AEA		376 000	376 320
Ping	2	3 063 390	2 495 728
Övriga intäkter		394 454	1 167 763
Summa övriga intäkter		3 833 644	4 039 811
Summa verksamhetens intäkter		55 364 607	55 736 461
VERKSAMHETENS KOSTNADER			
Centrala avgifter till andra organisationer		-2 702 920	-2 929 816
Premier för inkomstförsäkring		-6 306 368	-6 351 480
Externa kostnader övrigt			
Medlemsservice		-9 130 645	-10 491 721
Organisationskostnader (kongress, styrelse mm)	3	-1 260 795	-3 247 019
Kanslikostnader exkl personal		-8 768 318	-6 263 079
Till styrelsens förfogande		0	-66 675
Summa externa kostnader övrigt		-19 159 758	-20 068 494
Personalkostnader	4	-28 893 587	-24 815 996
Avskrivningar		-231 151	0
Summa verksamhetens kostnader		-57 293 784	-54 165 786
Resultat av facklig verksamhet		-1 929 177	1 570 675

RESULTATRÄKNING 1 januari-31 december

	NOT	2016	2015
Förvaltning av fastighet			
Hysesintäkter		59 462	110 102
Vinst vid avyttring byggnad och mark		15 976 952	0
Förvaltningskostnader		-807 068	-122 870
Avskrivning byggnad enligt plan	5	-124 818	-249 637
Resultat förvaltning av fastighet		15 104 528	-262 405
Förvaltning av värdepapper, konfliktfonden			
Ränteintäkter		0	8
Realisationsresultat värdepapper (netto)		18 366	1 394 632
Förvaltningskostnader värdepapper		-168 597	-119 532
Resultat förvaltning av värdepapper		-150 231	1 275 108
Finansiella poster			
Utdelning aktier och andelar		455 569	940 772
Realisationsresultat värdepapper (netto)		3 263 667	0
Ränteintäkter		996	1 974
Räntekostnader och andra finansiella kostnader		-12 130	-10 098
Resultat efter finansiella poster		16 733 222	3 516 026
Skatt tidigare år		0	0
Skatt på årets resultat		-4 525 005	-828 076
Årets resultat		12 208 217	2 687 950

BALANSRÄKNING	NOT	2016-12-31	2015-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnad och mark	5	0	9 148 346
Maskiner och inventarier	6	1 529 400	25 371
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i intressebolag	7	293 076	343 076
Aktier och övriga värdepapper	8	43 046 141	39 287 645
Långfristig fordran		15 900	15 900
Långfristiga fordringar intressebolag		0	1 027 500
Summa anläggningstillgångar		44 884 517	49 847 838
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		768 929	610 295
Medlemsfordringar		371 894	390 545
Skattefordran		0	127 875
Övriga fordringar		92 932	34 335
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		2 294 263	1 647 394
Summa kortfristiga fordringar		3 528 018	2 810 444
Kassa och bank		38 233 024	16 504 493
Summa omsättningstillgångar		41 761 042	19 314 937
Summa tillgångar		86 645 559	69 162 775



BALANSRÄKNING	NOT	2016-12-31	2015-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital	9		
Balanserat resultat		14 105 385	12 963 930
KINK premierdifferens		1 666 452	846 864
<i>Årets resultat facklig verksamhet</i>		80 198	1 141 455
		15 852 035	14 952 249
Balanserat resultat, konfliktfonden		45 416 402	43 869 907
<i>Årets resultat konfliktfonden</i>		12 128 019	1 546 495
		57 544 421	45 416 402
Summa eget kapital		71 730 004	60 368 651
Avsatt till kongressen		300 000	0
Kortfristiga skulder			
Skatteskuld		3 857 047	0
Leverantörsskulder		2 175 344	2 947 831
Skuld, intressebolag		0	267 941
Övriga kortfristiga skulder		1 619 726	936 562
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	10	5 296 986	4 641 790
Summa kortfristiga skulder		12 949 103	8 794 124
Summa skulder och eget kapital		86 645 559	69 162 775
Ställda pantner:		inga	inga
Ansvarsförbindelser:			
Förbindelser i händelse av konflikt till AkademikerAlliansen, PTK och Saco-S, som inte kan preciseras.			



BOKSLUTSKOMMENTARER 2016

Redovisnings- och värderingsprinciper

Årsredovisningen har upprättats enligt ÅRL och BFNs allmänna råd. Fordringar tas upp till de belopp de beräknas inflyta och skulderna till nominella värden. Belopp i SEK om ej annat anges. Dock har inte uppskjuten skatt enligt BFNAR 2001:1 redovisats i balans- och resultaträkningen, eftersom aktuella poster är oväsentliga. Redovisningsprinciperna är i stort oförändrade jämfört med fg år. Redovisning av premiedifferensen har ändrats och balanseras nu under Eget kapital för en mer rättvisande bild. Värdepapper redovisas till anskaffningsvärde men skrivs ned om det verkliga värdet varaktigt underskrider detta. Anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärde minskat med ackumulerade avskrivningar enligt plan (5 år)

Not 1. Medlemsintäkter

I beloppet ingår minskning av osäkra fordringar uppgående till 2 610 kr (föregående år 0). Detta till följd av krediterade avier direkt i samband med uteslutning som minskar intäkterna löpande.

Not 2. Ping

I beloppet ingår annonsintäkter med 3 049 606 kr (föregående år 2 476 644) och prenumerationsintäkter med 13 584 kr (föregående år 19 084).

Not 3. Organisationskostnader

I denna post ingår avsättning till kongressen med 300 000 kr (föregående år 0). Revisionsarvode avseende 2016 ingår med 75 000 kr (föregående år 52 031)

Not 4. Personalkostnader och anställda

Medelantal anställda:	2016	2015
Kvinnor	21	19
Män	10	8
Totalt	31	27

Löner och andra ersättningar	2016	2015
Styrelsen	868 084	889 781
Övriga anställda	16 532 168	14 963 845
Totalt	17 400 252	16 596 099

Sociala avgifter	5 369 415	4 981 209
Pensionskostnader styrelsen	132 295	191 989
Pensionskostnader övriga	4 239 010	3 068 109
Totala löner, sociala avgifter och pensionskostnader	27 140 972	24 094 933

Styrelsen består av 11 personer, varav 7 kvinnor. Förbundets VD är en kvinna.



I denna not ingår personer som enbart är anställda av DIK med hela sin lönekostnad. Några av dessa personer arbetar också för de två samverkansförbunden i Akademikerhuset i varierande omfattning mellan åren. Samverkansförbunden ersätter DIK för detta arbete. Dessa ersättningar har minskat de personalkostnader som belastar resultatet i resultaträkningen.

Not 5. Fastigheten Planiavägen 13

Byggnad och mark	2016	2015
Ingående anskaffningsvärde, byggnad	12 481 826	12 481 826
Årets investering		
Årets försäljningar/utrangeringar	0	0
	-12 481 826	0
	0	12 481 826
Ingående ackumulerade avskrivningar	-4 412 966	-4 163 329
Årets avskrivningar (1,5% av anskaffningsvärdet)	-124 818	-249 637
Utgående ackumulerade avskrivningar	-4 537 784	-4 412 966
Utgående restvärde	0	8 068 860
Mark anskaffningsvärde	1 079 486	1 079 486
Årets försäljningar/utrangeringar	-1 079 486	0
Bokfört värde	0	9 148 346

	Byggnadsvärde	Markvärde	Totalt
Taxeringsvärde (tkr)	24 400	5 800	30 200
DIK:s andel = 31%	7 567	1 798	9 362

Not 6. Inventarier och kontorsmöbler

	2016	2015
Ingående anskaffningsvärde	25 371	0
Årets investering	1 735 180	25 371
Ingående ackumulerade avskrivningar	0	0
Årets avskrivningar	-231 151	0
Utgående bokfört värde	1 529 400	25 371

Not 7. Aktier i intressebolag

	2016	2015
Ingående anskaffningsvärde	343 076	245 526
Inköp	0	97 550
Försäljningar/utrangeringar	-50 000	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	293 076	343 076

Företagets namn	Org.nr	Säte
SACO SalusAnsvar Försäkrings AB	516401-6726	Stockholm
Akademikertjänst I.A.S. AB	556408-2286	Stockholm

Innehavets omfattning

Företagets namn	Antal andelar	Kapital-andel %	Bokfört värde
SACO SalusAnsvar Försäkrings AB	283 076	3,5%	283 076
Akademikertjänst I.A.S. AB	30	10,00%	10 000
			293 076

Not 8. Värdepapper

	2016	2015
Ingående anskaffningsvärde/bokfört värde	39 287 645	30 050 750
Årets inköp	29 366 728	19 229 616
Årets försäljning (till anskaffningsvärde)	-25 608 232	-9 992 721
Utgående anskaffningsvärde	43 046 141	39 287 645
Bokfört värde	43 046 141	39 287 645
Marknadsvärde noterade aktier o övriga värdepapper	45 114 585	42 306 308

Not 9. Eget kapital

Det egna kapitalet är här uppdelat i två delar på det sätt "förbundets" respektive "konfliktfondens" tidigare beräknades.

	2016	2015
Ingående kapital, förbundet:	14 952 249	12 963 930
KINK- premierdifferens	819 588	846 864
Årets resultat, förbundet:	80 198	1 141 455
Utgående eget kapital, förbundet:	<u>15 852 035</u>	<u>14 952 249</u>
Ingående kapital, konfliktfonden:	45 416 402	43 869 907
Årets resultat, konfliktfonden:	12 128 019	1 546 495
Utgående eget kapital, konfliktfonden	<u>57 544 421</u>	<u>45 416 402</u>

Not 10. Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2016	2015
Semesterlöneskuld	1 416 723	1 490 551
Övriga poster	3 880 263	3 151 239
	<u>5 296 986</u>	<u>4 641 790</u>



Stockholm den 29 maj 2017

Anna Troberg
Ordförande

Lena Eklund

Nils Harnesk

Lars Lundqvist

Maria Niemi

Magnus Reuter Dahl

Sara Roberts

Jennifer Sköld

Lena Sundberg

Pia-Marie Wehrling

Susanna Wennerfeldt

Roger Gripengren

Vår revisionsberättelse har lämnats den 7 juni 2017

Michael Christensson
Auktoriserad revisor

Maj Eriksson

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 2016.

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 2016 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 revisionssed 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 2016.

Vi tillstyrker att kongressen beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

Grund för uttalande

Vi har utfört revisionen enligt god revisionsssed 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 revisionsssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot förbundet.

Som en del av en revision enligt god revisionsssed 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 7 juni 2017


Michael Christensson
Auktoriserad revisor


Maj Eriksson
Revisor



Årsredovisning

för

DIK-förbundet

802002-8893

Räkenskapsåret

2017

Innehållsförteckning

Sida

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



Styrelsen och verkställande direktör för DIK-förbundet avger härmed årsredovisning för räkenskapsåret 2017.

Förvaltningsberättelse

Årsredovisningen är upprättad i svenska kronor, SEK.

Föreningen har sitt säte i Stockholm.

Inledning

DIK är fackförbundet för yrkesverksamma och studenter inom kultur och kommunikation. 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. DIK stöttar medlemmarna att våga våga.

Att ha en akademisk utbildning eller liknande yrkesutbildningar ska löna sig och DIK arbetar för största möjliga löneutveckling för alla medlemmar. Medlemmarnas professioner och kompetenser inom kultur och kommunikation är en resurs för företagets och samhällets utveckling. Detta är grunden för DIK:s arbete och budskap.

Under 2017 har arbetet inriktats på att följa upp och genomföra styrelsens prioriterade beslut som kongressen 2015 fattade om förbundets inriktning. Att stärka och utveckla varumärket (för högre kännedom) och ökade 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 utvecklat 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 2017.

DIK har funnits på plats vid viktiga arenor som till exempel politikerveckan i Almedalen, Biblioteksdagarna, Bok- och biblioteksmässan, Webbdagarna, Museernas Vårmöte och Arkiv veckan.

Väsentliga händelser under räkenskapsåret

Påverkansarbete och opinionsbildning



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

Under året har DIK ökat sin synlighet och närvaro i den offentliga debatten, mycket tack vare den nya ordföranden som klev in i rollen under första halvåret på ett bra sätt både tagit plats på egen hand och kommit väl ut i frågor som DIK arbetat med. DIK följde under hösten upp rapporten från 2015 om arbetsmiljön på landets bibliotek och fick återigen ett mycket bra genomslag, frågan om bibliotekens plats och förutsättningen för bibliotekarien att utföra sitt uppdrag har synliggjorts. En annan fråga som DIK varit aktiv i under året är behovet av en bättre digital arbetsmiljö och en ökad medvetenhet kring hur det flexibla arbetslivet påverkar medlemmar men även hur medlemmar och arbetsgivare kan tänka för att det flexibla arbetslivet ska vara en möjlighet och inte ett tvång. Det senare genom att ta fram en policy för ett flexibelt arbetsliv.

DIK har varit en aktiv remissinstans under året och kommenterat förslag från Medieutredningen, Skolkommissionen, Breddat deltagande i högre utbildning, Återinförande av skattereduktion för fackföreningsavgift, Ökade möjligheter till grundläggande behörighet på yrkesprogram och ett estetiskt ämne i alla nationella program samt Stärkt skydd av sjukpenningsgrundande inkomst för studerande.

Två expertgrupper har arbetat under året; expertgruppen för skolbibliotek och expertgruppen för kultur, medier och nationell strategi har påbörjat sitt arbete. Expertgruppen för framtida kompetensbehov på minnesinstitutionerna slutrapporterades under våren 2017 genom rapporten *5D en kompetenspolicy för framtidens museer*.

DIK genomförde under hösten en kompetensturné till landets utbildningar inom Biblioteks- och informationsvetenskap tillsammans med Svensk biblioteksförning. Både utbildningsansvariga och studenter har träffats för att diskutera utmaningar med kompetensförsörjning och kompetensutveckling för bibliotekssektorn.

Almedalen

DIK deltog i politikerveckan i Almedalen med en stor närvaro, där vi arrangerade två seminarier och en workshop. Ämnen som diskuterades var digital arbetsmiljö och flexibelt arbetsliv samt kollektivavtal i kommunikationsbyråbranschen där det nya avtalet med Gullers grupp var ämnet för ett seminarium.

Ordförande deltog i en paneldiskussion arrangerad av Journalistförbundet om digitalisering och offentlighetsprincipen.

Arbetsmarknad

DIK följer genom samarbete med AEA (Akademikernas a-kassa) arbetslöshetens utveckling i förbundet. Två lägesrapporter har tagits fram, en för juni och en för december som beskriver utvecklingen under året.

Trenden för 2017 är en sjunkande arbetslöshet för de AEA-anslutna DIK-medlemmarna. Utvecklingen följer arbetsmarknaden i stort där andelen arbetslösa i befolkningen har minskat under året.

Vid varje månad 2017 har andelen arbetssökande legat lägre eller på samma nivå som under samma månad 2016.

I december var arbetslösheten 2,55 procent vilket är den lägsta arbetslöshetssiffran som uppmätts sedan 2011. Av dessa hade 1,58 procent ersättning från a-kassa och 0,96 procent deltog i program hos Arbetsförmedlingen.

Andelen AEA-anslutna DIK-medlemmar ligger på en stabil och hög nivå. Cirka 95 procent av de yrkesverksamma är anslutna till AEA och andelen som väljer att betala sin avgift direkt till AEA istället för att betala via DIK växer sakta, i december 2017 var det 13,7 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



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

arbetsmarknadsmedel.

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 deltar kontinuerligt i Saco:s internationella nätverk om EU-frågor, liksom i det svenska Euroadresrådets möten.

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 DIK värd för mötet och arbetsmiljö på bibliotek diskuterades såväl som utmaningar och möjligheter kopplade till kompetensutveckling och kompetensförsörjning. Bland annat diskuterades framtida möjligheter och utmaningar för biblioteken i Norden tillsammans med en representant från sekretariatet från Nationella biblioteksstrategin.

Lön och villkor

Lokal och regional medlemservice

DIK:s förhandlingsavdelning ansvarar för stödet till lokalfackliga företrädare, hanterar enskilda och kollektiva medlemsärenden samt bemannar förbundets telefonrådgivning dit alla medlemmar kan vända sig med frågor om lön och anställningsvillkor. 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 medlemmöten och föreläsningar runtom i landet och mycket annat. DIK:s jurister stöttar ombudsmännen med juridiska utredningar, tvisteförhandlingar och med mera juridiska frågor.

Under våren 2017 infördes ett enhetligt begrepp för DIK:s direkta medlemservice, nämligen just "Medlemservice", som innehåller två delar, "Medlemskap" och "Fackligt". Den senare bemannas av DIK:s ombudsmän, som besvarar frågor om arbetsrätt, lön och annat gällande medlemmarnas anställning. Det gamla namnet "Jouren" finns därför inte längre.

Den fackliga delen av Medlemservice tog under 2017 emot 3 923 telefonsamtal, den överlägset högsta siffran någonsin. Jämfört med två år tidigare innebär det en ökning med nästan 60 procent. Även antalet frågor som inkommer via e-post fortsätter att öka och nådde också den högsta siffran hittills, 2 530 stycken. Det finns ingen enskild förklaring till dessa kraftiga ökningarna, men att DIK varit synligare ute på arbetsplatserna, bland annat genom projektet Föreningsutveckling, kan vara en orsak.

Under 2017 slutfördes projektet Föreningsutveckling, som syftat till att kvantitativt och kvalitativt stärka den lokalfackliga nivån i DIK genom att bilda nya lokala föreningar, ge nya styrelser utbildning samt starta och underhålla nätverk mellan lokalfackliga företrädare. Projektet utvärderades under första halvåret 2017, men har redan övergått till ordinarie verksamhet med en heltidstjänst fördelad på två personer. Totalt ledde projektet fram till årsslutet 2017 till att cirka 650 förtroendevalda utsetts på totalt 129 arbetsplatser. Ökningen av antalet lokalfackliga har gått från ungefär 1000 år 2015 till över 1400 år 2017.

Under året genomförde föreningsutvecklare och ombudsmän ett stort antal endagsutbildningar för lokalfackliga företrädare runtom i landet. Dessutom hölls samtliga basutbildningar (två dagar) - *Vad gäller, Fackligt ledarskap, Arbetsmiljö och likabehandling* samt *Förhandlarutbildning* - på DIK:s kansli på Södermalm i



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

Stockholm.

Avtalsrörelse och andra centrala förhandlingar

Under våren var det kollektivavtalsförhandlingar i privat sektor för andra året i rad och den fråga som liksom 2016 dominerade avtalsrörelsen var flexpension. Unionen, Sveriges Ingenjörer och Almega kom i slutet av 2016 överens om ett avtalspaket som under våren 2017 skulle implementeras på de enskilda avtalsområdena. För DIK:s del blev den största och svåraste förhandlingen på Almegas avtalsområde Public Service, där DIK är största förbund och därmed huvudförhandlare. Resultatet blev ett reviderat flexpensionspaket för avtalsområdet. På det andra Almega-avtalet som DIK förhandlar, Almega Tjänsteföretagen och Medieföretagen, kunde man utan problem anta hela paketet utan svåra förhandlingar.

Efter urladdningen med flexpensionspaketet blev den ordinarie avtalsrörelsen på Almegas områden förhållandevis enkel, även om den på till exempel Public Service drog ut på tiden, till största delen beroende på Unionens krav på individgaranti i sitt löneavtal.

Flexpensionen fick en stor inverkan även på arbetsgivarorganisationer utanför Almega som Svensk Scenkonst, Idea, Arbetsgivaralliansen och KFO, där extra pensionsavsättningar och möjligheten att gå ner i tid i slutet av karriären infördes i någon form eller annan. Många avtal tog väldigt lång tid att få klara. De kommunala företagens arbetsgivarorganisation, KFS, där DIK förhandlar två avtal, blev inte klara förrän i midsommarveckan och andra avtal tecknades först i juli, unikt sent sett till de senaste decenniernas avtalsrörelse.

Förutom flexpensionen var det mest tydliga resultatet av avtalsrörelsen en satsning på arbetsmiljö- och hälsofrågor. Utöver det nåddes smärre framgångar såsom införande av en maxgräns på tidsbegränsade anställningar på tre år, jämfört med fyra idag. Det blev inte heller några försämringar av arbetstidsreglerna, vilket är många arbetsgivarorganisationers viktigaste fråga. Dessa frågor fördes i många fall istället till arbetsgrupper.

Även i kommunal sektor var det avtalsrörelse, denna gång mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och fackförbunden Vision och Akademikerförbundet SSR. AkademikerAlliansen, där DIK ingår, blev därför involverad i förändringar av villkorsavtalet Allmänna Bestämmelser, som man till slut valde att anta. I löneavtalet, som DIK förhandlar, aviserade motparten Sveriges Kommuner och Landsting, att man för första gången på många år vill göra förändringar av avtalstexten. Diskussioner om det pågick under hösten och fortsatte under 2018.

På statlig sektor genomförde parterna en effektiv och väl sammanhållen avtalsrörelse. Innan avtalen löpte ut sista september accepterades det liggande förslaget från Arbetsgivarverket. Trots att vissa av Saco-S viktigaste frågor inte kom mer än ett "halvt steg framåt", var det i det stora hela ett mycket positivt resultat av avtalsrörelsen.

Det viktigaste resultatet var ett stort partsgemensamt arbete om ett hållbart arbetsliv inom ramen för Partrådets verksamhet. Utöver det gjordes förbättringar av vissa ersättningar, pensionsintjänande och löneprocessen. Andra förändringar som kom ur arbetsgivarpartens yrkanden var minskat antal sparade semesterdagar till 30, kvalifikationstid för rätt till tjänstledighet och möjlighet att avstånga arbetstagare med lön i speciella situationer.

Kollektivavtal i kommunikationsbranschen

Under våren 2017 tecknade DIK ett unikt kollektivavtal direkt med den stora kommunikationsbyrån Gullers Grupp. Det var frukten av ett ca ettårigt arbete med att ta fram ett specifikt avtal anpassat just efter Gullers verksamhet. Specialanpassning skedde bland annat utifrån att Gullers i princip saknar chefer och att den traditionella fackliga samverkansmodellen med olika nivåer därför inte var applicerbar. Avtalet rönt stort



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

intresse från bland annat Unionen, Almega Medieföretagen och olika Saco-förbund.

Kollektivavtalet presenterades på ett seminarium i Almedalen i juli med en paneldebatt mellan DIK, Almega Medieföretagen, Unionen och Sveriges Kommunikatörer. Seminariet ledde till att kontakter togs med Medieföretagen och en dialog om möjligheten att skapa ett eget branschavtal för kommunikationsbyråer inleddes. Många organisationer visade intresse för kollektivavtal som en följd av Gullersavtalet och kampanjen riktad till kommunikationsbyråer.

Priser och utmärkelser

Utmärkelsen **Årets bibliotek** gjorde ett uppehåll under 2017.

Årets Arkiv 2017 delades ut till Migrationsverket. Övriga nominerade var Arkiv Sörmland och Sveriges radio- och tv:s arkiv.

Medarbetarna, kansliet och styrelse

Under 2017 anställdes medarbetare till marknads- och kommunikationsavdelningen för att komplettera i utvecklingsarbetet med rekrytering och varumärket. Även medarbetare till förhandlingsavdelningen anställdes. Kansliets ledningsgrupp har under året bestått av vd, förhandlingschef, ekonomichef, samhällspolitisk chef samt marknads- och kommunikationschef. Kansliet består av 37 personer.

Kansliet påbörjade i slutet av 2017 arbetet med att slussas in till ett aktivitetsbaserat kontor. Vi ser att vi behöver utnyttja ytorna mer efter infrastrukturen, med många på resa, stora egna utbildningar och behovet för dem som är på plats dagligen. De individuella behoven har tydliggjorts och kommer att anpassas till vid förändringen.

Våra egna utbildnings- och konferenslokaler fungerar mycket bra och lokalerna lånas också ut till externa parter kopplade till DIK vid tillfällen då det är möjligt. Vi ser fortsatt att kostnaderna för lokalerna är betydligt lägre jämfört med tidigare egna lokaler.

Det viktiga arbetet kring genus- och mångfaldsfrågor har fortsatt genom kompetensutveckling av alla medarbetare.

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

Under året har DIK fått en ny ordförande och samarbetet kansli och styrelse har därmed ökat betydligt. Det är en oerhört viktig och positiv förändring. Kansli och styrelse har bland annat gemensamt genomgått en lokalfacklig utbildning. Medarbetarna vid DIK:s kansli har numera också möjlighet att delta vid styrelsemöten som åhörare vid övergripande punkter.

Resultat och ställning

Antalet medlemmar har under året minskat marginellt i jämförelse med tidigare år samtidigt som medlemsintäkterna har ökat med 896 tusen kronor. Detta beror på att vi har fler medlemmar som betalar fullvärdig avgift. Intäkterna är totalt sett lägre i jämförelse med tidigare år vilket beror på att annonsintäkterna har ett lägre utfall och att en fastighet i Sickla såldes år 2016. Annonsförsäljningsföretaget som anlitas gick i konkurs under 2017 och detta har påverkat försäljningen negativt. Intäkterna ifrån fastighetsförsäljningen var av engångskaraktär år 2016, förbundet hade haft fastigheten i sin ägo under en längre tid och därför uppstod en större intäkt vid försäljningen.

Antalet anställda har ökat för att komplettera i utvecklingsarbetet med rekrytering och varumärket.



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

Personalkostnaderna har ökat marginellt mellan åren 2016 och 2017 trots ökningen av antalet anställda. Lönekostnaderna är högre men i stället ses lägre externa kostnader för inhyrd personal och externa tjänster.

Avskrivningarna har ökat då förbundet har investerat i en ny hemsida vilket aktiverats som en immateriell tillgång och skrivs av under tre år.

Utdelning från Akademikertjänst har erhållits både för åren 2016 och 2017 vilket avser tidigare års utdelningar. Beslut tas på bolagsstämma varje år efter att bokslutet fastställts, vilket leder till ett års fördröjning av utdelningsbeloppet.

Som framgår av resultaträkningen är resultatet för 2017 -365 tusen kronor, varav förbundet -443 tkr och konfliktfonden +78 tkr. Förbundets egna kapital uppgår den 31 december till 26 % (28%) av årets medlemsintäkter. Förbundsstyrelsen har fastställt ett lägsta mål till 25 %.

Förslag till disposition beträffande DIK-förbundets vinst

Till styrelsens disposition står:

Balanserad vinst, förbundet	14 185 583
Årets resultat, förbundet	-443 007

13 742 576 balanseras i ny räkning

Balanserad vinst, konfliktfonden	57 544 421
Årets resultat, konfliktfonden	77 797

57 622 218 balanseras i ny räkning

Flerårsöversikt

Allmänna förutsättningar	2017	2016	2015	2014
Antal medlemmar	20 363	20 389	20 387	20 023
Medelantalet anställda	35	31	27	29

Resultat (tkr)

Verksamhetens intäkter	54 943	70 548	55 847	58 098
Verksamhetens kostnader	-55 767	-58 247	-54 166	-56 443
Verksamhetens resultat	-824	12 301	1 198	1 845
Resultat från finansiella investeringar	577	3 569	4 791	1 889
Årets resultat	-365	12 208	2 688	3 394

Ekonomisk ställning

Eget kapital förbundet inkl årets resultat (tkr)	13 743	14 186	14 105	12 964
Eget kapital Konfliktfonden inkl årets resultat (tkr)	57 622	57 544	45 416	43 870



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

Soliditet (%)	85	83	86	86
Eget kapital i förbundet i förhållande till medlemsintäkter (%)	26	28	27	27

Definitioner

Eget kapital - Företagets nettotillgångar, det vill säga 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%.

Förändring av eget kapital

	Ändamåls- best. medel	Ändamåls- best. medel	Balanserat kapital	Summa kapital
Belopp vid årets ingång	1 666 452	300 000	59 521 787	61 488 239
Disposition av föregående års resultat:			12 208 217	12 208 217
Årets resultat			-365 210	-365 210
Omföringar till/från förbundet eget kapital:				
Ändamålsbest. av medel	2 070 300	300 000		2 370 300
Belopp vid årets utgång	3 736 752	600 000	71 364 794	75 701 546

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	2017-01-01 -2017-12-31	2016-01-01 -2016-12-31
Verksamhetens intäkter			
Medlemsavgifter		52 430	51 534
Annonsförsäljning		1 662	3 063
Övriga verksamhetsintäkter	2	850	16 815
		54 942	71 412
Verksamhetens kostnader			
Övriga externa kostnader	3, 4	-25 615	-28 863
Personalkostnader	5	-29 291	-29 028
Avskrivningar och nedskrivningar		-861	-356
		-55 767	-58 247
Verksamhetsresultat		-825	13 165
Resultat från finansiella poster			
Resultat från andelar i intresseföretag och gemensamt styrda företag		457	456
Resultat från övriga värdepapper och fordringar som är anläggningstillgångar		125	3 113
Övriga ränteintäkter och liknande resultatposter		0	1
Räntekostnader och liknande resultatposter		-4	-1
		578	3 569
Resultat efter finansiella poster		-247	16 734
Resultat före skatt		-247	16 734
Skatt		-118	-4 525
Årets resultat		-365	12 208



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

Balansräkning	Not	2017-12-31	2016-12-31
Tkr			
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
<i>Immateriella anläggningstillgångar</i>			
Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten och liknande arbeten	6	3 286	0
		3 286	0
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Inventarier, verktyg och installationer	7	1 249	1 529
		1 249	1 529
<i>Finansiella anläggningstillgångar</i>			
Andra långfristiga värdepappersinnehav	8	64 751	43 339
Andra långfristiga fordringar	9	16	16
		64 767	43 355
Summa anläggningstillgångar		69 302	44 884
Omsättningstillgångar			
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Kundfordringar		386	769
Medlemsfordringar		3 779	372
Aktuella skattefordringar		815	0
Övriga fordringar		17	93
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter	10	1 984	2 294
		6 981	3 528
<i>Kassa och bank</i>		6 403	38 233
Summa omsättningstillgångar		13 384	41 761
SUMMA TILLGÅNGAR		82 686	86 645



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

11 (18)

Balansräkning	Not	2017-12-31	2016-12-31
Tkr			
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital	11		
Årets resultat		-365	12 208
Balanserat kapital		71 730	59 522
Ändamålsbestämda medel		4 337	1 966
Summa eget kapital		75 702	73 696
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		3 756	2 175
Aktuella skatteskulder		0	3 858
Övriga skulder		1 227	1 619
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	12	2 001	5 297
Summa kortfristiga skulder		6 984	12 949
SUMMA EGET KAPITAL OCH SKULDER		82 686	86 645



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).

Årsredovisningen upprättas för första gången i enlighet med BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3). Övergången har gjorts enligt föreskrifterna i K3. För att möjliggöra meningsfull jämförelse med föregående år har samtliga poster i resultaträkningen, balansräkningen, kassaflödesanalys samt noter räknats om för jämförelseåret.

Intäktsredovisning

Medlemsavgifter

Medlemsavgifter omfattar inbetalningar för medlemsskap i den ideella föreningen. Medlemsavgifter aviseras varje kvartal för tre månader i taget där intäkterna periodiseras till 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, 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. Under 2017 gick detta bolag i konkurs vilket påverkat försäljningen negativt. Vi har nu tecknat avtal med ett nytt 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 överförts 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.



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

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 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

	2017	2016
Anställningsstöd	244	21
Försäljning fastighet		15 977
Övriga poster	606	817
	850	16 815

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.

	2017	2016
Sonora Revision Michael Christensson AB		
Revisionsuppdrag	75	75
	75	75



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

Not 4 Övriga externa kostnader

	2017	2016
Avsättning till kongress 2018	300	300
	300	300

Not 5 Anställda och personalkostnader

	2017	2016
Medelantalet anställda		
Kvinnor	24	21
Män	11	10
	35	31
Löner och andra ersättningar		
Styrelse och verkställande direktör	2 204	2 153
Övriga anställda	16 525	15 247
	18 729	17 400
Sociala kostnader		
Pensionskostnader för styrelse och verkställande direktör	587	642
Pensionskostnader för övriga anställda	2 798	2 744
Övriga sociala avgifter enligt lag och avtal	5 927	5 621
	9 312	9 007
Totala löner, ersättningar, sociala kostnader och pensionskostnader	28 041	26 407

Not 6 Balanserade utgifter för utvecklingsarbeten och liknande arbeten

	2017-12-31	2016-12-31
Ingående anskaffningsvärden	0	0
Inköp	3 787	
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	3 787	0



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

Netto anskaffningsvärde	3 787	0
Ingående avskrivningar	0	
Årets avskrivningar	-501	
Utgående ackumulerade avskrivningar	-501	
Utgående redovisat värde	3 286	0

Not 7 Inventarier, verktyg och installationer

	2017-12-31	2016-12-31
Ingående anskaffningsvärden	1 761	25
Inköp	80	1 735
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	1 841	1 760
Netto anskaffningsvärde	1 841	1 760
Ingående avskrivningar	-231	0
Årets avskrivningar	-360	-231
Utgående ackumulerade avskrivningar	-591	-231
Utgående redovisat värde	1 249	1 529

Not 8 Värdepappersinnehav

Värdepappersinnehav (tkr)	Anskaffningsvärde	Bokfört värde	Marknadsvärde bokslutsdag
Långfristiga värdepappersinnehav			
Noterade aktier och aktiefonder	15 968	15 968	17 452
Noterade räntebärande värdepapper	48 490	48 490	51 416
Onoterade långfristiga placeringar	293	293	
	64 751	64 751	
Summa värdepappersinnehav	64 751	64 751	



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

Ideella placeringar

	2017-12-31	2016-12-31
Förändring av långfristiga värdepappersinnehav		
Ingående ackumulerade anskaffningsvärden	43 339	39 581
Investeringar under året	55 683	29 367
Försäljningar/avyttringar	-34 271	-25 609
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	64 751	43 339
Utgående bokfört värde	64 751	43 339

Not 9 Långfristiga fordringar

Deposit Malmö Slagthus hyreskontrakt Malmö

	2017-12-31	2016-12-31
Ingående anskaffningsvärden	16	16
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	16	16
Ingående nedskrivningar	0	0
Årets nedskrivningar	0	0
Utgående ackumulerade nedskrivningar	0	0
Utgående redovisat värde	16	16

Återbetalas vid hyreskontraktets slut.

Not 10 Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter

	2017-12-31	2016-12-31
Periodiseringar av leverantörsfakturor	1 575	1 859
Fordringar för dubbelanslutna medlemmar	409	435
	1 984	2 294



DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

Not 11 Disposition av vinst eller förlust

2017-12-31

Förslag till vinstdisposition

Styrelsen föreslår att till förfogande stående vinstmedel:

balanserad vinst	71 730	
årets förlust	-365	
	71 365	
disponeras så att		
i ny räkning överföres	71 365	
	71 365	

Not 12 Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

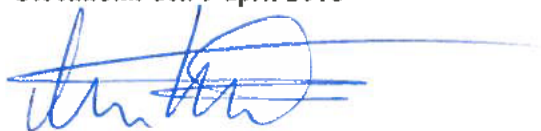
2017-12-31

2016-12-31

Semesterlöneskuld	1 309	1 417
Övriga poster	692	3 880
	2 001	5 297

DIK-förbundet
Org.nr 802002-8893

Stockholm den 9 april 2018



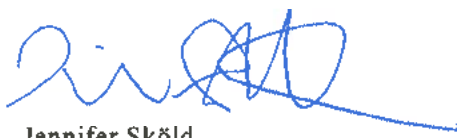
Anna Troberg
Ordförande



Maria Niemi



Lars Lundqvist



Jennifer Sköld



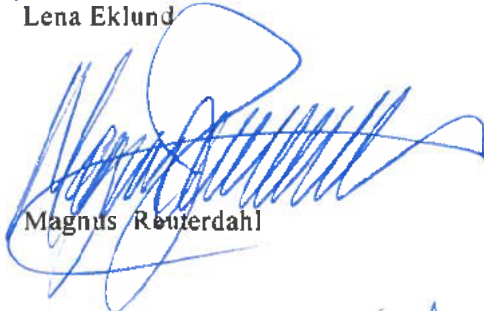
Pia-Marie Wehring



Lena Eklund



Lena Sundberg



Magnus Reuter Dahl



Sara Roberts



Susanna Wennerfeldt



Nils Harnesk



Helen Hellströmer
Verkställande direktör

Vår revisionsberättelse har lämnats den 8 juni 2018



Michael Christensson
Auktoriserad revisor



Maj Eriksson
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 2017.

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 2017 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. 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 revisions sed 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 2017.

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 ersättningskyldighet 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 ersättningskyldighet 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, viktiga åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm den 8 juni 2018


Michael Christensson
Auktoriserad revisor


Maj Eriksson
Revisor

Verksamhetsrapport till och med innevarande verksamhetsår



Kongress

2018



Kongress

2018

Rapport

Uppföljning av kongressdirektiv januari 2016 – oktober 2018

Åren 2016–2018 har präglats av många spännande frågor och möjligheten att få arbeta med våra medlemmar.

I DIK:s årsredovisningar får ni en översikt av det löpande arbetet och i dokumentet med de kongressbeslut som togs 2015 presenterar vi vad som skett för vart och ett av de områden som ni valt att DIK ska prioritera under perioden.

Det har varit ett otroligt roligt arbete under åren, jag är stolt över resultaten och vill att vi varje dag gör skillnad för er, våra medlemmar.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Helen Hellströmer'.

Helen Hellströmer
VD DIK



Kongress 2018

Kongressen 2015 fattade ett antal beslut som ligger till grund för förbundets arbete under kongressperioden. Nedan redovisas samtliga beslut kongressen tog baserat på propositionerna 1-3 samt samtliga motioner. Besluten är tematiserade utifrån de prioriterade områdena Digital arbetsmiljö, Tryggare arbetsliv och Medlemmarnas kompetens. Övriga beslut samlas under rubriken Övrigt.

Direktiv

Aktiviteter

Länk

Digital arbetsmiljö

DIK ska visa på behovet av en bra digital arbetsmiljö och konsekvenserna av det flexibla arbetslivet.

DIK har tagit fram policy för flexibelt arbete och en rapport över medlemmarnas digitala arbetsmiljö som mottagits väl av medlemmarna och har efterfrågats. Rapporten ingår även i grundutbildningen för lokalfackliga. DIK har genomfört en konferens med Arena "Stress, näthat och teknikstrul" och haft ett antal föreläsningar. Ordförande har skrivit en debattartikel "Bristande inflytande i den digitala arbetsmiljön kostar miljoner".

<https://dik.se/om-dik/ovrigt/nyhetsarkiv/anna-troberg-bristande-inflytande-i-digitala-arbetsmiljon-kostar-miljoner/>

<https://dik.se/media/1900/policy-flexibelt-arbete.pdf>

<https://dik.se/media/1416/digital-arbetsmiljo-dik.pdf>

DIK ska visa på konsekvenserna av ökade krav på tillgänglighet utanför ordinarie arbetstid.

Se ovan

Tryggare arbetsliv

DIK ska bevaka och motverka utvecklingen mot ökad otrygghet, för såväl egenföretagare, visstids-

DIK har tagit fram två underlagsrapporter "Trygga företagare? En analys av företagares möjlighet att

<https://dik.se/om-dik/opinionsbildning/dik-opinion/rapporter-remiss-svar-och-beslut/>



Kongress 2018

och bemanningsanställda.

nyttja socialförsäkringarna” och “Utredning av egenföretagares beräkningar av SGI och förutsättningar för att få arbetslöshetskassa”. De ligger på hemsidan och ligger till grund för vidare arbete. DIK lanserade under april 2018 idén om En svensk egenföretagarmodell som ett sätt att lyfta behoven av bättre förutsättningar för de som på grund av eget val eller yttre krav försörjer sig som egenföretagare. Inom projektet togs två underlagsrapporter fram, Trygga företagare? – en analys av företagares möjlighet att nyttja socialförsäkringarna och Utredning av egenföretagares beräkningar av SGI och förutsättningar för att få arbetslöshetskassa. Som en del av projektet lanserades nya sidor med information riktade till egenföretagare på dik.se och erbjudandet till egenföretagare stärktes. Arbetet följdes även upp under Almedalsveckan genom möte med Småföretagarnas riksförbund för att diskutera gemensamma utmaningar och möjligheter.

DIK ska förbättra villkoren för tidsbegränsat anställda medlemmar.

Lyfts inom ramen för referensgrupper till pågående utredningar, samt i våra rapporter och skrivelser som rör tryggare arbetsliv. Vi har även i arbetet med #metoo lyft vikten av trygga arbetslivsförutsättningar för att minska utsattheten för sexuella övergrepp och trakasserier.

<https://dik.se/om-dik/ovrigt/nyhetsarkiv/indiana-jones-ar-dod-lange-levelara-croft/>

<https://dik.se/om-dik/ovrigt/nyhetsarkiv/johanna-alm-dahlin-otrygga-anstallningar-grogrund-for-trakasserier-och-ohalsa/>



Kongress 2018

DIK ska verka för att arbetslöshetskassorna får möjlighet att bedriva arbetsförmedlande verksamhet inom sina områden.	se ovan	
DIK ska hitta vägar till facklig närvaro och stöd för tidsbegränsat och deltidsanställda.	se ovan	
DIK ska arbeta för ökad kännedom bland studenter och yngre yrkesverksamma om kollektivavtalens fördelar.	Hösten 2017 gjordes en rekryteringskampanj gentemot studenter när utbildningarna precis startat med ett direktutskick till vissa specifika högsäten samt utbildningar.	
DIK ska verka för att socialförsäkringarna anpassas till alla anställningsformer, egenföretagande och studenter och samt deras respektive förutsättningar.	Fokus på föräldraförsäkringen, DIK har lämnat remissyttrande till den statliga utredningen på området, skrivit artikel om frågan, lagt ut texter på webben, samt lyft egenföretagares villkor under temamånad april-18. Två rapporter har tagits fram om regelverk/ användande av försäkringarna. De ska ligga till grund för fortsatt arbete (påverkan- och projektplan uppdateras innan kongress -18).	https://dik.se/om-dik/ovrigt/nyhetsarkiv/annatroberg-dags-for-ensvensk-egenforetagarmodell/ https://dik.se/om-dik/opinionsbildning/dik-opinion/rapporter-remiss-svar-och-beslut/
DIK ska påbörja arbetet för en höjd Ob-ersättning i avtalet med SKL.	DIK lyfte i AkademikerAlliansen frågan om att omvandla OB från krontal till del av lön, vilket skulle gynna de allra flesta av DIK:s medlemmar. Yrkandet lades till när villkorsavtalet förhandlades om 2017, men SKL gick inte med på förändringen. DIK kommer fortsätta att lyfta frågan vid framtida avtalsrörelser.	
DIK ska teckna kollektivavtal med	DIK har tagit fram ett kollektivavtal med två olika kommunikations-	



Kongress 2018

oorganiserade arbetsgivare.

företag. DIK har även påbörjat diskussioner med arbetsgivarorganisation om branschavtal. Kampanj för att informera om kollektivavtalets fördelar - Pillow peptalk. Under Almedalen 2018 arbetade DIK aktivt med att prata med arbetsgivare i kommunikationsbranschen för att sprida kunskap om kollektivavtalen.

Medlemmarnas kompetens ska värderas rätt

DIK ska lyfta fram och formulera medlemmarnas medie- och informationskompetens.

DIK har lyft detta i remissvar till public service-utredningen. Har vid flera tillfällen pratat i paneler rörande skolbibliotek, bland annat i Almedalen. DIK lyfter även kompetensfrågan i våra synpunkter till den nationella biblioteksstrategin. DIK har tagit fram rapporten "Bemanna skolbiblioteken" som lyftes på Bok & Bibliotek i Göteborg och har även skickat ut foldern "Skolbibliotek i världsklass" till alla skolledare. DIK arbetar genom expertgrupper, debattinlägg, seminarier, rapporter och politiskt påverkansarbete över alla block, samt i koalitionen för kulturdebatt. DIK har också genomfört "Kompetensturnén" tillsammans med Svensk biblioteksförning (workshops, turné och rapport som ligger till grund för fortsatt påverkansarbete).

<https://dik.se/om-dik/opinionsbildning/dik-opinion/rapporter-remissvar-och-beslut/>

DIK ska positionera medlemmarnas kompetenser i en ny nationell mediepolitik samt att verka för att

se ovan



Kongress 2018

samtliga yrken under DIK:s paraply får komma till tals, ta plats och synliggöras internt och externt.

DIK ska arbeta mer med att synliggöra bibliotekariernas kompetens gentemot politiker och arbetsgivare. se ovan

DIK ska arbeta för att arkivens betydelse synliggörs och att arkiven kan användas som informationsbärare. Vi följer arkivutredningen och har haft samtal med riksarkivarien Karin Åström Iko för att ta del av Riksarkivets åsikter. Utdelningen av priset "Årets arkiv" sker varje år där, vi medialt lyfter arkivens roll som viktiga samhällsbärare.

Övrigt

DIK ska verka för att uttaget från föräldraförsäkringen blir jämställt. DIK har bl a skickat in ett remissyttrande till föräldraförsäkringsutredningen samt lyft frågorna via krönikan "Tre köksbordssnack för ett jämställt arbetsliv" på webben och i sociala medier. <https://dik.se/om-dik/ovrigt/nyhetsarkiv/lisa-gemmel-tre-koks-bordssnack-for-ett-jamstallt-yrkesliv/>

<https://dik.se/om-dik/opinionsbildning/dik-opinion/rapporter-remiss-svar-och-beslut/>

DIK ska verka för att föräldraförsäkringen blir tredelad i tre lika stora delar. se ovan

DIK ska verka för att föräldraförsäkringen ska anpassas till flera vårdnadshavare. se ovan



Kongress 2018

DIK ska göra en satsning för ökad mångfald i förbundet och de yrken som förbundet företräder.

DIK har bland annat haft ämnet i podden Dialog - avsnitt om mångfald i maj 2017, ordförande Anna T har skrivit texter och ämnet var uppe under "kompetensturnén", DIK har lyft det inom i arbetet med #metoo. DIKs kansli är utbildade i likabehandling och det pågår arbetet med en ny likabehandlingsplan. DIKs utbildningar för lokalfackliga innehåller även de likabehandlingfrågor och hur de kan implementera detta på arbetsplatserna. Påverkansarbete sker löpande i de grupperingar vi finns. Seminarium "Vad tycker hbtq-personer om att arbeta i Göteborgs stad", och panelsamtal "Hur ser situationen ut för hbtq-personer i Göteborgs stad" under Euro-pride i Göteborg sommaren 2018.

<https://dik.se/om-dik/ovrigt/nyhetsarkiv/anna-troberg-samhallets-samlade-budskap-fill-oss-hbtq-personer-ni-hor-inte-riktigt-hemma-har/>

<https://dik.se/om-dik/ovrigt/nyhetsarkiv/anna-troberg-demo-kрати-ar-inte-nagot-man-firar-med-att-rosta-en-gang-vart-fjarde-ar/>

<https://dik.se/om-dik/ovrigt/nyhetsarkiv/anna-troberg-om-de-morka-krafterna-vinner-kan-facket-inte-existera/>

DIK ska verka för att arbetslivet ska bli fritt från diskriminering.

se ovan

DIK ska verka för att relevanta myndigheters verksamhet anpassas till DIK:s medlemmar, oavsett utbildningsland.

Det är ett kontinuerligt påverkansarbete i de grupperingar DIK finns. DIK finns också med i referensgruppen för Arbetsmarknadsutredningen. DIK har även lyft frågan i remissvar till Valideringsdelegationen. DIK har tydligt homogena grupper inom medlemskategorierna, därför ser DIK det som viktigt att vara med att påverka till förändring.

<https://dik.se/om-dik/opinionsbildning/dik-opinion/rapporter-remiss-svar-och-beslut/>



Kongress 2018

<p>DIK ska påvisa nödvändigheten av god social arbetsmiljö.</p>	<p>Detta är en viktig fråga i våra medlemsgrupper. Vi tar upp ämnet våra utbildningar samt tar upp frågan i kanalerna "DIK sessions" och i podden Dialog som sprids brett via våra nyhetsbrev, i våra sociala kanaler samt på vår webb.</p>	<p>https://dik.se/din-karriar/diksessions/mangfald/konsten-att-hantera-besvarliga-manniskor/</p>
<p>DIK ska bevaka ökningen av meröppna bibliotek, vad det innebär för bemanningen samt bibliotekariernas profession.</p>	<p>Debattartikel publicerad i Göteborgs fria i 26 september 2016.</p>	<p>http://www.goteborgsfria.se/artikel/124804</p>
<p>DIK ska utreda den psykosociala hälsan bland medlemmarna inom teckenspråks- och dövblindtolkgruppen samt påtala vikten av att upprätthålla de etiska riktlinjerna.</p>	<p>Rapporten mottogs mycket väl. I februari 2018 deltog DIK på Sveriges Teckenspråkstolkars förenings (STTF) årsmöte och träffade medlemmar och andra. Diskussionerna berörde bland annat resultatet av den enkät DIK ställt till teckenspråkstolksmedlemmar med frågor om deras arbetsmiljö och arbetsförhållande.</p>	<p>https://dik.se/om-dik/ovrigt/nyhetsarkiv/dik-slapper-rapport-om-teckensprakstolkars-arbetsituation/</p>
<p>DIK ska göra en granskning av de upphandlingar Tolkcentraler upprättar samt de anställningsavtal som tolkbolagen sluter med anställda tolkar.</p>	<p>Har inte genomförts helt än men i ovanstående rapport lyfts detta. Tf samhällspolitisk chef har träffat Tolkledarna och diskuterat rapporten. Vi fortsätter driva frågorna.</p>	<p>https://dik.se/om-dik/ovrigt/nyhetsarkiv/dik-slapper-rapport-om-teckensprakstolkars-arbetsituation/</p>
<p>DIK ska arbeta för en större förståelse för tolkyrket inom regioner landsting och belysa för vad ovan nämnda utveckling kan ge för konsekvenser i framtiden både för tolkar och brukare.</p>	<p>Rapporten ovan är en grund för fortsatt arbete och att påverka en ny regering, landsting och regioner.</p>	



Kongress 2018

DIK ska verka för att upphovsrätten reformeras så att den fria tillgången på kultur och information garanteras och att skaparnas inkomster stärks.

Ordförande har lyft frågan på DIK:s webb och i sociala medier i samband med att EU-direktivet röstades igenom september 2018. Detta är ett ständigt arbete och DIK lyfter frågan löpande i alla våra grupperingar. Frågan finns med i biblioteksstrategin.

<https://dik.se/om-dik/ovrigt/nyhetsarkiv/anna-troberg-ett-stort-bakslag-for-det-dynamiska-kreativa-och-demokratiska-internet/>

<https://dik.se/om-dik/opinionsbildning/dik-opinion/rapporter-remiss-svar-och-beslut/>

DIK ska verka för att regeringen stärker och vårdar samverkansmodellen med ökade ekonomiska anslag.

Samverkansmodellen fick mer pengar i höstbudgeten 2016 och genom detta anser vi att arbetet hamnar i de löpande diskussioner vi har i våra grupperingar.

DIK ska verka för att regeringen permanent överför finansiering motsvarande Accessprojektet från arbetsmarknadsdepartementet till kulturdepartementet.

DIK:s nystartade expertgruppen för "Kultur, medier och nationell strategi" kommer att arbeta med denna fråga framöver.

DIK ska göra en komparativ utredning av de effekter som avtal utan angivet utrymme har på lönebildningen inom olika avtalsområden. DIK ska ta fram en vision om framtidens arbetsliv och lönebildning.

Saco har genomfört detta och vi kommer inte kunna tillföra kunskap inom ramen för befintliga resurser. Men DIK deltar i diskussionen som finns inom våra grupperingar. Finns i Proposition 3 Strategi som pekar framåt och där vi har gjort en omvärldsanalys som berör området.

<https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2016-sifferlosa-avtal.pdf>

DIK ska bilda sig en självständig uppfattning om skattepolitiken.

DIK har inte kunnat prioritera detta som ett enskilt område. Vi valt att föra in det i samtal i de forum vi verkat i.

DIK ska verka för att ett skolbibliotekslyft, där varje elev garanteras tillgång till en utbildad bibliotekarie, genomförs.

Här ingår bl a arbetet med Foldern till skollärare som nämnts tidigare. DIK har även gjort kortare filmer som spridits via webben



Kongress 2018

och i sociala medier för att lyfta frågan och behovet. Ingick också i tidigare beskrivet seminarie och som huvudtema i DIKs monter på Bokmässan. Det har kommenterats i media och skrivits debattartiklar. Frågan var också uppe i en särskild paneldebatt i Almedalen, som vi genomförde tillsammans med Biblioteksförningen. Debatten spreds via kampanj med unga skolelever i Almedalen där de lämnade informationslappar till människor i Almedalen, bl a till politiker och beslutsfattare.

<https://dik.se/om-dik/opinionsbildning/diks-utmarkelser/skolbibliotek-i-varldsklass/sa-skapar-du-ett-skolbibliotek-i-varldsklass/>

<https://www.aftonbladet.se/debatt/a/71OB99/stallkrav-ditt-barn-ska-ha-skolbibliotek>

<https://www.dagens-samhalle.se/debatt/kommuner-bryter-mot-kravet-pa-skolbibliotek-18512>

<https://www.dagens-samhalle.se/debatt/bemanna-skolbiblioteken-vi-har-inte-rad-att-lata-bli-22905>

<https://www.dagens-samhalle.se/debatt/skolbiblioteken-kan-bidra-till-okad-likvardighet-17354>

<https://arbetet.se/2017/09/28/biblioteken-har-viktig-roll-i-kampen-mot-fake-news/>

DIK ska synliggöra ledarskapets betydelse för en god arbetsmiljö.

DIK har sponsrat ett forskningsprojekt kring humaniorans betydelse för god arbetsmiljö. Vi har tagit fram en "Hot och hatrapport" om bibliotekariernas arbetsmiljö, vi har haft seminarier/utbildningar runt om i Sverige om hur man kan bemöta hot i arbetsmiljön. Ämnet har även funnits med i ett avsnitt av podden Dialog.

<https://dik.se/media/1467/rapport-biblioteken-speg-lar-samhallet.pdf>



Kongress 2018

DIK ska öka synligheten för, och deltagandet i, de aktiviteter som erbjuds DIK:s chefsmedlemmar.

Här är det ett pågående utvecklingsarbete kring chefserbjudandet. DIK har pågående chefsseminarier runt om i landet. DIK har även genomfört den 6:e omgången av chefskursen "Våga vilja välja", för medlemmar inom arkiv-, bibliotek- och museiområdet, och som genomförs under en period på 18 månader.

DIK ska utveckla arbetet med chef- och ledarskapsfrågor inom förbundet såväl i samarbete med övriga Saco.

se ovan

DIK ska profilera sig som det självklara facket för chefer inom kommunikations- och kultursektorn.

se ovan.

DIK ska stärka samarbetet med relevanta utbildningsanordnare med syftet att öka studenternas anställningsbarhet.

DIK och Svensk biblioteks förening har genomfört en Kompetensturné där vi träffat utbildningsanordnare och lärosäten. Utifrån detta har en rapport tagits fram med krav för hur de Informations- och biblioteksvetenskapliga utbildningarna kan stärkas. DIK har, som beskrivits tidigare gjort ett utskick till skollära och skickat remissvar till bl a "Hållbart arbetsliv", Valideringsdelegationen och lyft frågan inom ramen för den pågående Styr- och resursutredningen. DIKs nya expertgrupp för studenter kommer också arbeta med frågan.

<https://dik.se/om-dik/opinionsbildning/dik-opinion/rapporter-remiss-svar-och-beslut/>

DIK ska verka för att öka samverkan mellan högskolan och arbetslivet.

Se ovan.



Kongress 2018

DIK ska verka för att tillgång till svensk högskoleutbildning ska vara utan avgift oavsett studentens nationalitet.

Lyfts inom ramen för pågående utredning "Ökad internationalisering av univeritet och högskolor", DIK kommer att lämna synpunkter till utredningen (SOU).

DIK ska verka för att högskolan arbetar för ökad mångfald bland studenter och anställda inom DIK-relevanta utbildningar.

Diskuteras i DIK:s expertgrupp för studenter som startar upp sitt arbete under hösten 2018. Finns tydligt beskrivet i "Strategien", proposition från styrelsen till kongressen 2018. Alla DIK-relevanta utbildningar kommer att finnas med.

DIK ska verka för att alla akademiska utbildningar får minst tio timmars kvalificerad lärarledd undervisning i veckan.

DIK lyfter kontinuerligt frågan om att stärka humanistiska och samhällsvetenskapliga utbildningar och forskning genom mer resurser, däribland mer kvalificerad lärarledd tid. Under kongressperioden har frågorna bland annat lyfts i referensgrupper och remissvar till utredningar, i samtal med Utbildningsdepartementet och i det pågående påverkansarbetet.

DIK ska visa på betydelsen av den humanistiska och samhällsvetenskapliga forskningen i samhället.

Se ovan. Finns också beskrivet i propositionen "Strategin" - om de kommande tre årens prioriterade områden. Lyfts särskilt inom ramen för Styr- och resursutredningen.

<https://dik.se/om-dik/ovrigt/nyhetsarkiv/anna-troberg-lat-inte-sd-gora-kulturen-till-sin-bitch/>

DIK ska verka för att mer resurser tillförs för att stärka kvalitén inom humanistisk och samhällsvetenskaplig utbildning och forskning.

Se ovan. Frågan har också lyfts av DIK i referensgrupper och remissyttranden till flera stora utredningar på området, bl a Valideringsdelegationens förslag och Styr- och resursutredningen.

<https://dik.se/media/1891/yttrande-en-gransoverskridande-mediepolitik-for-upplysning-engagemang-och-ansvar-sou-2016-80.pdf>



Kongress 2018

DIK ska verka för ökade offentliga satsningar på tvärvetenskaplighet och social innovation.

Finns närmare beskrivet i propositionen "Strategi".

DIK ska verka för att strategiska forskningsatsningar på digitala humaniora genomförs.

Även detta ligger med i "Strategin" och lyfts i vårt yttrande till den nationella biblioteksstrategin. DIK har också lyft detta inom ramarna för Digitaliseringskommissionen och i remissyttrande till Digitaliserings transformerande kraft – vägval för framtiden (SOU 2015:91).

<https://www.regeringen.se/49dbb2/contentassets/bc4fc19318f14ef-68849846d63bf8102/dik.pdf>

DIK ska verka för att regeringen skapar en långsiktig nationell digital strategi för de offentligfinansierade medie- och kulturinstitutionerna.

DIK har lyft frågan i remissvaret till public service-utredningen och i remissen till medie-utredningen En gränsöverskridande mediepolitik våren 2017.

<https://dik.se/media/1891/yttrande-en-gransover-skridande-mediepolitik-for-upplysning-engagemang-och-answer-sou-2016-80.pdf>

<https://dik.se/om-dik/opinionsbildning/dik-opinion/rapporter-remiss-svar-och-beslut/>

Organisation

DIK ska under den kommande kongressperioden (2015–2018) anta som sin fokusfråga att stärka det lokalfackliga arbetet.

Projektet Föreningsutveckling pågick 2015–2017 med syfte att utveckla förbundets lokalfackliga verksamhet. Huvudmålen var att rekrytera nya lokalfackliga företrädare, starta nya föreningar och att snabbt bilda dessa föreningar i arbetsrätt och om sitt uppdrag, samt att aktivera föreningar som går på "tomgång" eller riskerar att läggas ned. En heltidstjänst avsat-tes med titeln föreningsutvecklare. Projektet fokuserade också på att bilda och upprätthålla regio-



Kongress 2018

nala nätverk för nya och gamla föreningar. Projektet föreningsutveckling har övergått i ordinarie verksamhet.

Förbundsstyrelsen ska arbeta för ökad kommunikation inom förbundet.

Styrelsen deltar i olika uppdrag och är med i olika sammanhang. Framförallt har ordförande varit mycket aktiv i medlems-sammanhang. Ordföranden har också varit aktiv med texter och samtal i olika sociala kanaler och skrivit inlägg och debattartiklar. Se länkar till delar av arbetet under andra punkter i detta dokument. Styrelseledamöter har stöttat upp i sina resp DIK-områden för att nå så brett som möjligt för alla våra medlemsgrupper.

DIK ska erbjuda medlemmarna arenor för att dra nytta av varandras kompetens och erfarenhet främst inom kommunikationsområdet.

DIK har genomfört ett antal "DIK sessions" med inspirationsseminarier och workshops. DIK-podden "Dialog" har spelats in om aktuella ämnen, både kopplats till "Sessions" men även andra ämnen som är aktuella för alla våra medlemsgrupper. Både Sessions och Dialog sprids aktivt i sociala kanaler och i våra nyhetsbrev till alla medlemmar och ligger på webben för att kunna ses igen och användas i medlemmarnas egna verksamheter om man så önskar.

DIK ska, i samverkan med DIK Student, utveckla plattform/ar för möten mellan DIK:s studentmedlemmar och DIK:s yrkesverksamma medlemmar.

Frågan tas i Expertgruppen för students arbete som startades upp hösten 2018. Dessa frågor kommer att prioriteras.



Kongress 2018

DIK ska erbjuda HBTQ-utbildning för sina medlemmar och kansli.

Hela DIK:s kansli har ingått i fokusgrupper och utbildats och parallellt har ett antal ombudsmän utbildats för att utbilda vidare. Detta ingår nu som en fast punkt i utbildningarna för våra lokalfackliga. En ny riktlinje kring likabehandling är under arbete och kommer informeras om i styrelsen under 2019.

DIK ska tydliggöra förbundets professionsbaserade ståndpunkter i politiska frågor och vid behov markera sin åsikt inom Saco-federationen och/eller inom DIK.

Det här är ständigt pågående diskussioner i alla våra Saco-relaterade nätverk.

En del av DIK:s lokaler ska tas i anspråk som stårbetsplatser för medlemmar. Dessa förses med uppkoppling mot nätet, kopiator och gemensam fikaplat. Ansökan om att få arbeta ett visst antal timmar per dag/vecka bedöms efter kriterier som DIK:s ledning tar fram.

Det har inte varit möjligt under perioden då vi har haft egen hög beläggning på arbetsplatserna. Vissa förändringar i strukturen på lokalerna måste genomföras i lokalerna för att lättare kunna erbjuda plats. Vi vill tydliggöra att vi i den mån det varit möjligt, när vi fått förfrågan, har tillgodosett förfrågningar och rum funnits. Men vi kan konstatera att det under åren varit extremt få förfrågningar.

Förbundsstyrelsen ska utreda DIK Students organisation och relation till DIK:s förbundsstyrelse med syfte att öka engagemanget och deltagandet i DIK Student.

DIK:s styrelse har under lång tid och vid ett antal styrelsemöten utrett och berett frågan om DIK Student. Det ledde till ett majoritetsbeslut om att vilandelägga DIK Student i sin tidigare form för att pröva nya former i syfte att skapa större delaktighet och engagemang hos våra studentmedlemmar. Ett led i detta var att




Kongress 2018

bilda en expertgrupp för studenter, bestående av studentmedlemmar. Styrelsen bedömde att det skulle att skapa bättre förutsättningar för engagemang och påverkan för studentmedlemmar eftersom det varit mycket lyckat som arbetsform i andra expertgrupperingar. Det i sig bidrar också till att rekrytera fler studentmedlemmar. En representant från expertgruppen för studenternas talan i DIK:s styrelse och representerar DIK i Sacos studentråd och likande sammanhang där studenternas perspektiv behövs.

Kongressen gör ett medskick till kommande förbundsstyrelse att till nästa kongress återkomma med en språkligt reviderad stadga.

Förslag på ny stadga finns i Proposition 1 Stadga, lagd till kongressen 2018.



Motioner & motionssvar



Kongress

2018



Kongress
2018

Motion 1

● Tryggare arbetsmiljö för DIK-medlemmar

Bakgrund

Under 2017 publicerades undersökningen som DIK gjort om hot, våld och stök på bibliotek i Sverige. Det blev tydligt att många arbetsplatser led av återkommande problem med detta, men också att det inte finns en handlingsplan för att skapa en tryggare miljö för personal och besökare. Eftersom bibliotek (liksom många museer) är offentliga platser kan personalen inte porta människor som betar sig olämpligt. Våld och hot kan polisanmälas, men det är svårare att argumentera för att personer som väcker obehag och på andra sätt stör ordningen ska avhysas eller portas. Många arbetsplatser har skapat egna lösningar, som dubbel bemanning eller väktare, men ett helhetsgrepp behöver tas för att skapa en långsiktigt hållbar lösning. Riskerna är annars att de offentliga rummen begränsas, vilket innebär försämrade service och tillgänglighet.

Argument

Ett museum/bibliotek/kulturhus ska vara en trygg plats att vistas på för både personal och besökare. Materialet och rummen ska vara tillgängliga för alla. Personalen måste veta hur de ska agera i en hotfull situation, därför är det viktigt att där finns kris- och handlingsplaner för offentliga institutioner.

Vi föreslår därför kongressen att besluta:

- 1. att DIK skall utreda vad som är bästa åtgärden gällande återkommande hotfulla/störande besökare,
- 2. att DIK skall se över hur man kan trygga arbetsmiljön för de som arbetar vid offentliga institutioner, såsom bibliotek, kulturhus och museer,



Kongress
2018

forts. motion 1

- 3. att DIK ska driva frågan om att upprätta kris- och handlingsplaner för de olika institutionerna i förebyggande syfte.

Motionärer:

Agneta Krohn Strömshed Annabell Rahm, Britti Halvarsson och, Carolina Dennisdotter ordf. DIK-föreningen Härryda kommun. Bibliotekarie, Anna Bramsved Styrelseledamot DIK-föreningen Härryda kommun. Kultursamordnare, Emelie Rahmqvist Styrelseledamot DIK-föreningen Härryda kommun. Bibliotekarie, Emma Schill Lindgren Skyddsombud DIK-föreningen Härryda kommun. Bibliotekarie och Gunilla Bourdette Skyddsombud DIK-föreningen Härryda kommun. Bibliotekarie



Kongress
2018

Svar till motion 1

● Tryggare arbetsmiljö för DIK-medlemmar

Motionärerna yrkar på att DIK ska 1. utreda vad som är bästa åtgärden gällande hotfulla/störande besökare vid offentliga institutioner som bibliotek, kulturhus och museer, 2. se över hur arbetsmiljön för de som arbetar där kan förbättras, samt 3. driva frågan om att upprätta kris- och handlingsplaner i förebyggande syfte.

Frågor om arbetsmiljö och trygghet på bibliotek är viktiga för förbundet och DIK har under flera år arbetat med området genom kartläggningar och opinionsbildning, men också genom utbildningar och stöd till förtroendevalda och biblioteksmedarbetare. Förbundsstyrelsen välkomnar motionärernas förslag för att ta frågorna vidare och bredda arbetet till fler offentliga arbetsplatser såsom kulturhus och museer.

Enligt Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1993:2) är alla arbetsgivare skyldiga att bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete och att förebygga och åtgärda hot och våld. Alla arbetsplatser som riskerar att bli utsatta ska ha handlingsplaner och säkerhetsrutiner som är aktuella och väl förankrade hos arbetstagarna. Personalen ska också ha tillräcklig utbildning och stöd för att kunna hantera hotfulla situationer och det ska gå snabbt att kalla på hjälp. Arbetsmiljöverket har tagit fram en användbar checklista med alla steg från riskinventering och åtgärder, till rutiner för stöd om något sker.

DIK utbildar och stöttar lokala förtroendevalda och skyddsombud i arbetet med att bevaka arbetsmiljön för att arbetsgivare ska leva upp till dessa krav. Utöver de åtgärder som föreskrifterna kräver kan det behövas fler insatser för att få bukt med problemen. I DIK:s kartläggningar har en bredd av insatser efterfrågats så som ökad bemanning, att ensamarbete inte ska förekomma, mer närvarande



Kongress
2018

forts. svar till motion 1

chefer, mer samarbete med polis, skola, fritidsgård eller socialtjänst och ökad närvaro av ordningspersonal. Eftersom behov och förutsättningar varierar på olika arbetsplatser skiljer sig också de insatser som efterfrågas. Det är därför svårt att, som motionärerna efterfrågar, utreda vad som är den bästa och mest lämpade åtgärden.

Förbundsstyrelsen anser att en viktig uppgift för DIK snarare är att sprida goda exempel på metoder och arbete som fungerar – både för bibliotek och för andra offentliga arbetsplatser. Något som DIK uppmärksammat är till exempel att det generellt är lugnare där personalen har möjlighet att bygga relationer med besökarna. Mer resurser, personal och möjlighet att arrangera aktiviteter för lokalbefolkningen kan därför vara en viktig del av lösningen.

Goda exempel kan spridas i utbildningar och stöd till lokalfackliga, men också i rapporter och annan opinionsbildning. Utöver detta erbjuder DIK en utbildning om hot och våld som kan beställas av arbetsgivare. Utbildningen är främst riktad till biblioteksanställda, men kan breddas till fler verksamheter. DIK kan också göra medskick till den nya Myndigheten för Arbetsmiljökunskap som har en viktig roll att fylla när det gäller att bygga och sprida kunskap på området.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. 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,
- 2. 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,
- 3. att därmed anse motionen besvarad i sin helhet.



Kongress
2018

Motion 2

● Stötta mångfald

Bakgrund

Hur kan vi hantera/stötta anställda med annat modersmål än svenska?

Med bakgrund av de problem som språket kan skapa mellan arbetsgivare och anställda i diverse situationer (främst missförstånd) finns det ett utrymme för DIK att skapa ett hjälpande verktyg inom detta kommunicerande problem. Hur bedömer man någons språkkunskaper? Vad finns det för hjälpmedel att få för att utveckla det svenska språket på sin arbetsplats, samtidigt som man kan dra nytta av sitt modersmål? Hur kan vi som fackliga stötta våra medlemmar och våra arbetsgivare i att se språket som en tillgång och få denna utmaning att bli något givande istället för en "jobbig fråga". Det finns svenskurser på Komvux som kan sökas och utföras under arbetstid. Om man gått denna utbildning men ändå inte känner att man når upp till måttet, vad gör man då?

Beslut:

- 1. Jag yrkar att DIK tar fram en guide åt oss lokalfackliga för att hantera dessa situationer som ofta tangerar jämställdhet, kränkning och lika värde. Vad är ett värdigt bemötande i språkfrågan, som också handlar om kulturella skillnader? Jag vill att vi lyfter frågan och problematiken kring språket och börjar framhäva fördelarna med en mångkulturell arbetsplats där det är tillåtet att utveckla sitt språk på ett kreativt sätt med stöd av facket.

Motionärer:

Irma Wennerstrand, Kirsi Rumbin och Tuomo Raappana



Kongress
2018

Svar till motion 2

● Stötta mångfald

Motionärerna vill att DIK tar fram en guide, till förbundets lokal-fackliga, kring hur värdigt bemötande i frågor där flerspråkighet och kulturella skillnader innebär utmaningar i verksamheterna och arbetsmiljön. Motionärerna yrkar också att fördelarna med mångkulturella och flerspråkiga arbetsplatser ska lyftas fram mer. Slutligen yrkar motionärerna att facket ska lyfta frågor om hur anställda kan utveckla sitt språk på kreativt sätt med stöd av facket.

Förbundsstyrelsen bejakar inriktningen i motionen. Frågan om integration och språklig mångfald är en samhällsfråga som behöver drivas på en mängd arenor.

Förbundsstyrelsen konstaterar att språk- och kulturfrågan dels kan omfatta svårigheter för till exempel nyanlända till Sverige att få kännedom om hur den svenska arbetsmarknaden fungerar och dels omfattar fråga om risk för språk- och kulturellerad diskriminering eller kränkning. Dessutom kan frågeställningar relaterade till språk i arbetet även omfatta dåligt utnyttjande av befintlig kompetens i andra språk än svenska.

Vad gäller presentation av hur svensk arbetsmarknad fungerar har DIK under den gångna kongressperioden varit med och finansierat ett lättläst material om arbetsmarknaden, framtaget av ARE-NA Skolinformation. Dessutom finns motsvarande typ av material tillgängligt på KPA. Kansliet har kännedom om dessa material och förmedlar det till nya medlemmar i förbundet vid behov.

Diskrimineringslagens krav på aktiva åtgärder omfattar undersökning av arbetsförhållanden och inom ramen för dessa ska risker för diskriminering eller kränkningar relaterade till språk och kultur undersökas, analyseras och åtgärdas. DIK genomför återkommande



**Kongress
2018**

forts. svar till motion 2

fackliga utbildningar för förbundets lokalfackliga. Inom ramen för dessa ges utbildning i kraven på aktiva åtgärder samt om diskrimineringsförbuderna i diskrimineringslagen.

Frågeställningarna i motionen är samhällskritiska och mångfasetterade. Lokalfackliga företrädare fyller en viktig funktion för att driva på aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Ansvaret ligger på arbetsgivaren. Men frågan är vidare än så och måste drivas på en mängd arenor eftersom den berör alla; enskilda individer och arbetsgivare liksom samhället i sin helhet.

I proposition nummer 3, Strategi, föreslås bland annat att DIK ska kartlägga de integrationsmöjligheter som finns i DIK:s branscher samt arbeta för ett förbättrat stöd för den som är ny i Sverige och har utbildning inom DIK:s kompetensområden.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att anse motionen besvarad



Kongress
2018

Motion 3

● Motion för ett skarpare löneavtal inom kommun- och landstingssektorn

Det löneavtal (HÖK T) som DIK genom sitt samarbete inom Akademikeralliansen har tecknat med SKL bygger på den grundläggande principen att en individuell och differentierad lönesättning skall spegla uppnådda mål och resultat. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet.

I de årliga löneöversynerna så får denna princip ofta stå tillbaka för kommuners egna lönepolitiska prioriteringar som sällan handlar om att premiera bra prestationer, utan istället lägga större delen av resurserna för att bli attraktiva arbetsgivare för svårrekryterade yrkesgrupper.

När arbetsgivaren inte lever upp till sin del i avtalets intentioner så skadas medlemmens förtroende för möjligheten att ha makt över sin egen löneutveckling. En annan svaghet i avtalet är avsaknaden av sanktionsmöjligheter mot just de arbetsgivare som inte lever upp till sin del av avtalet då avtalet endast går att säga upp i sin helhet. Med följden att även skötsamma kommuner och regioner då blir drabbade. Därför vill vi att avtalet ska kunna sägas upp lokalt gentemot enskilda kommuner och landsting.

DIK-kretsen i Malmö stad föreslår kongressen:

- 1. 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,
- 2. att DIK inom ramen för samarbetet i Akademikeralliansen arbetar för att få in möjligheten att avtalet blir lokalt uppsägningsbart gentemot enskilda arbetsgivare.

Motionär:

Patrik Nilsson



Kongress

2018

Svar till motion 3

● Motion för ett skarpare löneavtal inom kommun- och landstingssektorn

Motionären yrkar på att DIK inom ramen för AkademikerAlliansen ska driva frågan om att lönepolitiska satsningar som inte är kopplade till löneavtalets skrivningar ska ske utanför revision, samt att löneavtalet ska bli lokalt uppsägningsbart.

Förbundsstyrelsen instämmer i motionärernas syn på hur löneavtalet fungerar i vissa kommuner och landsting. De två att-satserna är intressanta förslag i strävan att ständigt utveckla AkademikerAlliansens löneavtal och tillämpningen av detsamma. Förbundsstyrelsen anser dock att den andra att-satsen kräver en närmare utredning av möjliga modeller och konsekvenser innan det är möjligt att bedöma om DIK ska driva frågan.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att bifalla att-sats 1,
- 2. att DIK inom ramen för samarbetet i AkademikerAlliansen arbetar för att få till stånd en utredning med syfte att undersöka hur avtalet lokalt kan bli uppsägningsbart gentemot enskilda arbetsgivare,
- 2. att därmed anse att-sats 2 besvarad.



Kongress

2018

Motion 4

● Motion för att DIK skall återinföra funktionen Studentrekryterare

DIK antog på kongressen år 2012 att förbundet skall växa till 25 000 medlemmar. Vi är inte där ännu. Hur gör vi på bästa sätt för att nå dit? Vår upplevelse som lokalfackliga är att det är svårt att rekrytera medlemmar bland nya kollegor, eftersom flertalet gjort sitt val av facklig tillhörighet redan under studietiden. Det är just under studietiden de flesta får sin första kontakt med facket. Majoriteten av de som blir medlemmar under studietiden förblir trogna sitt fackförbund även under sina yrkesverksamma år. Flera andra fackförbund har upptäckt vilken värdefull rekryteringsbas högskolor, universitet och andra lärosäten är. Tidigare har DIK mycket målmedvetet jobbat för att nå presumtiva medlemmar på högskolor och universitet. Det fanns förutsättningar för detta då det fanns en studentrekryterare anställd av förbundet. För att inte gå miste om många medlemmar vill vi att DIK återinför denna funktion.

DIK-kretsen i Malmö stad föreslår kongressen:

- 1. att DIK återinför funktionen Studentrekryterare,
- 2. att DIK arbetar fram en handlingsplan för att nå studenter och få dem att välja DIK som sitt fackförbund.

Motionär:

Marita Wästerfors



Kongress
2018

Motion 9

● Återinförande av en studentombudsman

Bakgrund

Vid undersökningar om hur dagens medlemmar en gång blev medlemmar i DIK hör man anmärkningsvärt ofta att de gick med under studietiden. Ofta tack vare att en ombudsman funnits på plats och att det "ändå var gratis tills man slutade plugget". Att DIK inte längre har en studentrekryterare innebär att DIK går miste om en stor grupp potentiella medlemmar och att studenter idag inte får den vägledning de hade behövt ut i arbetslivet.

Argument

Som student vet man ofta inte vad man har att vänta sig av arbetslivet och till en början kan det vara svårt att ta för sig. Är det svårt att få jobb nöjer man sig med det lilla och vågar sällan ifrågasätta till exempel lönesättning eller arbetsmiljö. En studentombudsman behövs för att vägleda studenter ut i arbetslivet genom att exempelvis:

- Hjälpa med att skriva CV
- Hjälpa vid första löneförhandlingen, visa statistik och så vidare
- Visa kollektivavtal och förklara regler och lagar
- Anordna workshoppar, föreläsningar och liknande på plats i skolorna
- Utveckla DIK:s hemsida och göra information lättåtkomlig redan där

Detta skulle skapa väl förberedda arbetare som vet vad de har att vänta i arbetslivet och som känner sig trygga i att värdesätta sin utbildning, kompetens och arbetsinsats. Detta skulle också, menar vi, säkra DIK:s medlemsantal i framtiden.



Kongress
2018

forts. motion 9

Därför föreslår vi:

- 1. att DIK skall se över möjligheten att återinföra en heltidsarbetande studentombudsman på kansliet.

Motionärer:

Annabell Rahm, Britti Halvarsson, Niklas Mattsson, Agneta Krohn Strömshed för Riksnätverket, Carolina Dennisdotter ordf. DIK-föreningen Härryda kommun. Bibliotekarie, Anna Bramsved Styrelseledamot DIK-föreningen Härryda kommun. Kultursamordnare, Emelie Rahmqvist Styrelseledamot DIK-föreningen Härryda kommun. Bibliotekarie, Emma Schill Lindgren Skyddsombud DIK-föreningen Härryda kommun. Bibliotekarie och Gunilla Bourdette Skyddsombud DIK-föreningen Härryda kommun. Bibliotekarie



Kongress
2018

Svar till motionerna 4 & 9

● Studentrekryterare

Motionärerna önskar en högre grad av fokus på studentrekrytering och erfar att det är ett bättre sätt att rekrytera medlemmar än att rekrytera bland de som redan är ute i arbetslivet. Motionärerna önskar återanställa funktionen studentrekryterare/studentombudsman och ha särskild handlingsplan för att nå målgruppen studenter.

Förbundsstyrelsen har identifierat samma behov och instämmer i att studenter är en grupp som behöver prioriteras i rekryteringsarbetet.

DIK har under den senaste kongressperioden, som särskilda aktiviteter i Verksamhetsplanen 2016–2018, arbetat med postala och digitala kampanjer och informationssatsningar, riktade direkt till studenter vid terminsstart. DIK har även samarbetat med en klass av kommunikationsstudenter för att få ett bättre underlag för vad studenterna önskar av ett fackförbund och det personliga medlemskapet. Kansliet har även sökt via platsannonser en särskild studenthandläggare, tyvärr utan att hitta lämplig kandidat.

Arbetet med studentrekryteringen är fortfarande mycket aktuellt och flera aktiviteter är planerade från DIK utifrån de erfarenheter vi fått av de tidigare aktiviteterna. Det är dock viktigt att kansliledningen har utrymme att bemanna kansliet utifrån de behov som krav från kongress, styrelse och omvärld ställer på DIK. Det vore därför olyckligt om kongressen beslutade om vilka enskilda funktioner som ska finnas på kansliet. Förbundsstyrelsen och kansliet tar däremot med sig uppmaningen att öka ansträngningen för att nå studenter.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att avslå att-sats 1 i motion 4,
- 2. att bifalla att-sats 2 i motion 4,
- 3. att bifalla motion 9.



Kongress
2018

Motion 5

● Skapa verktyg som hjälp vid införande av it-skyddsronder

Ett av våra viktigaste verktyg idag, där stor del av vårt arbetsliv utspelar sig, är i den digitala världen. Därför bör den digitala arbetsmiljön på ett tydligt sätt vara med i det systematiska arbetsmiljöarbetet runt om på våra arbetsplatser.

Arbetsmiljöverket gav 2015 ut rapporten Digital arbetsmiljö (2015:17) där förslag ges om att det ska genomföras it-skyddsronder. I en it-skydds rond ska fokuset ligga på förvaltningens digitala miljö, inklusive frågor som användbarhet, säkerhet, fysisk miljö, teknik, kommunikation och utbildning.

Den digitala utvecklingen har fört mycket positivt med sig, men skapar även nya oväntade problem i vår arbetsmiljö. Enligt rapporten Digital arbetsmiljö (2015:17) använde 78 procent av alla yrkesverksamma i Sverige persondator i sitt arbete år 2013, av dessa uppgav 45 procent att de använde sig av datorn mer än halva arbetsdagen, 29 procent uppgav att de dagligen satt stilla i sitt arbete mer än två timmar i sträck. Det har enligt rapporten gjorts flertalet stora studier kring hur bildskärmsarbete påverkar vår hälsa. Vi kan dessutom se att relationen mellan arbetsliv och fritid har blivit mer gränslöst, genom att medarbetarna till exempelvis läser arbetsrelaterade mail även då man är ledig.

Utifrån den påverkan som digitala arbetshjälpmiddel har på vår vardag i arbetslivet så bör lokalfackliga ges verktyg från DIK centralt för att påverka arbetsgivaren att införa it-skyddsronder. Dessa verktyg kan exempelvis vara förslag på frågor att ställa i en it-skydds rond, checklista på frågeställningar som bör gås igenom, samt förslag på hur fackliga och arbetsgivaren i samverkan kan skapa åtgärdspaket och förslag på hur uppföljningen ska se ut



Kongress
2018

forts. motion 5

Vi yrkar på:

- 1. 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.

Motionärer:

Maria Janås, Grethe Österberg, Johan Westergren, Patrik Centerwall, Anna Setterby Angefred, Katarina Gunnarsson Strandberg och Viktoria Trygg



Kongress
2018

Svar till motion 5

● Skapa verktyg som hjälp vid införande av it-skyddsronder

Medlemmarna bakom motionen beskriver en alltmer digitaliserad arbetsmiljö med tillhörande utmaningar och lyfter vikten av att detta integreras i arbetsgivarnas systematiska arbetsmiljöarbete. Undertecknarna vill att DIK ska arbeta fram ett grundpaket med verktyg som kan utnyttjas av lokalfackliga för att införa it-skyddsronder på sina arbetsplatser.

Förbundsstyrelsen instämmer helt med motionärernas beskrivning av att den digitala utvecklingen för mycket positivt med sig, men även skapar oväntade problem i arbetsmiljön. Digi-stress är ett mer vanligt problem för många medlemmar i vilket bland annat inbegrips lågfungerande datasystem, spiltid, ökad belastning för hjärnan med mera, som beskrivs i *DIK:s rapport om digital arbetsmiljö*¹ vilken undertecknarna också hänvisar till.

¹ <https://dik.se/me-dia/1416/digital-arbetsmiljo-dik.pdf>

Precis som medlemmarna bakom motionen beskriver kan även Förbundsstyrelsen konstatera att digitala verktyg möjliggör en helt annan flexibilitet i arbetet, vilket medför risker avseende ökade krav på tillgänglighet, oavsett om dessa är uttalade eller upplevda. Gränserna mellan arbete och fritid blir för många alltmer flytande och det innebär utmaningar för såväl arbetstagare som arbetsgivare i upprätthållandet av en tillfredsställande arbetsmiljö. Detta är bakgrunden till att Förbundsstyrelsen 2017 antog en *Policy för flexibelt arbete*².

² <https://dik.se/me-dia/1900/policy-flexibelt-arbete.pdf>

Inom ramen för DIK:s fackliga utbildningar sprids checklistor och material om digital arbetsmiljö. Inom ramen för utbildningen Arbetsmiljö och likabehandling ägnas stort utrymme åt fokusområdet digital arbetsmiljö.



**Kongress
2018**

forts. svar till motion 5

DIK:s kansli har fattat beslut om att detta redan befintliga utbildningsmaterial under hösten 2018 ska sammanställas till ett material som kommer publiceras på webben under hösten.

Med hänvisning till ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att bifalla motionen.



Kongress
2018

Motion 6

● Utveckla informationen till våra lokalfackliga!

DIK har ett stort antal engagerade lokalfackliga företrädare och de är en betydande resurs för förbundet. Genom att ge dessa ombud skarpa verktyg att känna sig trygga och väl förankrade i sitt uppdrag får DIK tydliga talespersoner runt om i landet. En bättre kommunikation via hemsida, utskick och introduktionsinformation skulle stärka de lokalfackliga företrädarna och även skapa mindre belastning på kansli och ombudsmän.

Vi yrkar därför att kongressen beslutar att:

- 1. DIK utvecklar en kommunikationsplan med syfte att förbättra och förtydliga informationen till våra lokalfackliga,
- 2. hemsidan utvecklas med syfte att ge mer information och stöd till lokalfackliga med exempelvis mallar och verktyg,
- 2. ett introduktionsmaterial tas fram för lokalfackliga som stöd i deras arbete.

Motionärer:

Anna Palm Kåberg, Maria Varhelyi, Karin Forsgren Anderung, Michael Eyre, Clara Nyström, John Carlsson, Lotta Bergsten, Ellinor Mark, Anna Djuvfeldt, Britti Halvarsson, Fredrik Holm, Oskar Nilsson, Eva Norrbelius Coleman, Samuel Palmblad, Åsa Alering, Sara Hagström Andersson, Johanna Schultz, Stina Ingvarsson, Carolina Dennisdotter, Anna Bramsved, Emelie Rahmqvist, Emma Schill Lindgren, Gunilla Bourdette, Grethe Österberg, Johan Westergren, Anna Setterby Angefred och Victoria Trygg



Kongress
2018

Motion 19

● Lokalfacklig funktionsbrevlåda via DIK

Ansvar för gällande hantering av personuppgifter har förstärkts i och med att GDPR till fullo gäller sedan 25 maj 2018. Lokalfackliga har fått en uppmaning från DIK att sköta facklig korrespondens via exempelvis g-mail, då facklig tillhörighet är att kategorisera som en känslig personuppgift. Detta anser vi inte kännas seriöst, utan vill istället att kommunombud och styrelser blir tilldelade en funktionsbrevlåda via förbundet så att det inte finns några tvivel på att det är DIK man som medlem kontaktar.

Vi yrkar på :

- 1. att våra lokala representanter får en funktionsbrevlåda under en dik.se-adress, samt att DIK upprättar riktlinjer för hur funktionsbrevlådorna ska hanteras.

Motionärer:

Grethe Österberg, Maria Janås, Patrik Centerwall och Johan Westergren



Kongress
2018

Motion 21

● Gör det lokalfackliga engagemanget synligt på webbplatsen

Som medlem i ett fackförbund är den lokala föreningen ofta din direkta koppling till fackligt stöd. Det är viktigt att vi har lokala representanter på våra arbetsplatser för att rekrytera nya samt behålla medlemmar.

På DIK:s hemsida finns i dag ingen kontaktinformation till lokalfackliga ombud eller styrelser. Om det fanns skulle vår lokala närvaro bli tydligare och det skulle även underlätta för medlemmar att engagera sig fackligt.

Vi yrkar på:

- 1. att kongressen ger DIK:s kansli i uppdrag att tillhandahålla kontaktinformation till lokala DIK-styrelser på webbplatsen.

Motionärer:

Grethe Österberg, Maria Janås, Patrik Centerwall och Johan Westergren



Kongress

2018

Svar till motionerna 6, 19 & 21

● Utveckla tillgängligheten av information om och till lokalfackliga och synlighet på webbplats

Motionärerna önskar att information skall tillgängliggöras på ett bättre sätt då det i dagsläget inte anses tillräcklig.

Förbundsstyrelsen ställer sig bakom intentionerna i motionerna men gör bedömningen att andra vägar är mer framkomliga än förslagen i motionerna.

Som en konsekvens av GDPR, General Data Protection Directive, ett EU-direktiv som reglerar hur personuppgifter får användas inom EU, har DIK behövt se över hur uppgifter hanteras. Fackligt medlemskap faller inom ramen för särskilt känsliga uppgifter. Förbundsstyrelsen instämmer däremot i att DIK behöver se över hur man ökar stödet till förtroendevalda i enlighet med GDPR samt på vilket sätt kommunikationen gällande e-post kan ske på bästa sätt.

För att kunna öka rekryteringen och stärka det lokala engagemanget krävs det att DIK aktivt fortsätter att arbeta med att för enkla kommunikationen mellan medlemmar och förtroendevalda. Förbundsstyrelsen ser ett behov av att ta ett större helhetsgrepp kring vilka lösningar, rutiner och verktyg som bäst uppfyller de behov som finns för kommunikation mellan medlemmar och lokalfackliga företrädare och att fortsätta utveckla material som behövs för att stödja de lokalfackliga. I proposition nummer 4, Färdriktning 2022, finns detta beskrivet. Hur vi ytterligare förbättrar och förtydligar informationen till våra lokalfackliga finns med i kommunikationsplanen för kommande år.



Kongress
2018

forts. svar till motionerna 6, 19 och 21

DIK:s hemsida är under ständig utveckling och är ett levande verktyg för kommunikation och information och utvecklas därmed utifrån de behov som finns och uppstår. Arbetet pågår också med att skapa mer nytta för medlemmarna genom att i inloggat läge få tillgång till mer information och dokumentation från förbundet och lokalfackliga representanter.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att avslå motion 6, 19 och 21,
- 2. att Förbundsstyrelsen får i uppdrag att undersöka närmare hur kommunikationen mellan medlem och lokalfacklig representant kan förenklas samt se över vilka lösningar, riktlinjer, rutiner, material och verktyg som bäst uppfyller de behov som finns.



Kongress
2018

Motion 7

● Sociala företag

Med anledning av att den sociala ekonomin växer och att arbetslösheten har en permanent karaktär föreslår jag att DIK initierar en diskussion om hur förbundet skulle kunna bidra till att informera om sociala företag (och arbetsintegrerade företag), och indirekt bidra med framväxten av nya sociala företag. Naturligtvis kopplat till sektorn information och kultur. Förbundet har en hög grad av arbetslösa och projektanställda medlemmar som skulle kunna dra nytta av möjligheten att arbeta inom, eller skapa egna, sociala företag.

Jag föreslår:

- 1. att Förbundsstyrelsen initierar en diskussionsgrupp gällande temat sociala företag.

Motionär:

Caroline Calliandra



Kongress
2018

Svar till motion 7

● Sociala företag

Motionären upplever en möjlighet i och med att den sociala ekonomin växer och att arbetslösheten har en permanent karaktär. Motionären önskar att DIK ska initiera en diskussion om hur förbundet kan informera om sociala företag och arbetsintegrerade företag för sina medlemsgrupper. Och vidare hur DIK genom det kan bidra till framväxt av sådana företag, för att stötta förbundets arbetslösa och projektanställda medlemmar till att arbeta eller skapa egna företag.

Områdena som motionären beskriver är viktiga områden för hur arbetsmarknaden kan utvecklas i Sverige och för en pågående diskussion om vilket samhället vi vill vara med och skapa.

Förbundsstyrelsen ser dock detta som ett arbete som ligger utanför det fokus som föreslås för den kommande mandatperioden. Därremot tas tankarna kring sociala företag inom DIK:s område med i arbetet med hur DIK fortsättningsvis kan analysera och diskutera arbetsmarknaden, till exempel i samband med remisser och annat arbete som görs kopplat till arbetsmarknadsfrågor.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att avslå motionen.



**Kongress
2018**

Motion 8

● GDPR

Forskningsdatautredningen har fått två tilläggsuppdrag:

- att titta på personuppgiftsbehandlingen inom Kungliga Bibliotekets verksamhet
- och i forskningsbibliotekens verksamhet

DIK har fler områden att bevaka:

Förslag ytterligare tilläggsuppdrag Forskningsdatautredningen:

- 1. titta på personuppgiftsbehandlingen inom Riksarkivet, Regionerna (Landstingsarkiven), Föreningsarkiven och Företagsarkiven

Motionär:

Britt-Inger Rönnqvist, Uppsala



Kongress
2018

Svar till motion 8

● GDPR

Motionären föreslår att DIK i ett ytterligare tilläggsuppdrag till Forskningsdatautredningen ska titta på personuppgiftsbehandlingen inom Riksarkivet, Regionerna (Landstingsarkiven), Föreningsarkiven och Företagsarkiven.

Forskningsdatautredningen lämnade in sitt slutbetänkande i juni 2018 och är avslutad. Möjligheten att utreda personuppgiftsbehandling inom de uppräknade arkivinstitutionerna är alltså inte möjlig i den föreslagna formen.

¹ https://www.regeringen.se/49c0cd/contentassets/2570b2abef8c-48f084bbddb48ed2300b/sou-2018_36_webb.pdf

Länk till slutbetänkande och tilläggsbetänkanden:

- SOU 2018:36 Rätt att forska Långsiktig reglering av forskningsdatabaser¹

² <https://www.regeringen.se/49c8c5/contentassets/691a7761189d4f1a-81400d9497e6d600/personuppgiftsbehandling-for-forskningsandamal-sou-201750.pdf>

- SOU 2017:50 Personuppgiftsbehandling för forskningsändamål Delredovisning Personuppgiftsbehandling i forskningsbibliotekens verksamhet²

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att anse motionen besvarad.



Kongress
2018

Motion 10

● Lönesamtalsmodellen – fungerar den?

På många arbetsplatser i Värmland vittnar DIK-medlemmar om att lönesamtalsmodellen fungerar dåligt. Kvaliteten på lönesamtalen varierar kraftigt och det är i regel svårt för våra medlemmar att förstå sambandet mellan prestation och lön. Modellen tycks fungera i teorin, men sämre i praktiken och förtroendet bland våra medlemmar sjunker när man inte kan se vad poängen med lönesamtalen är. Många anser att det bara är slöseri med tid att hålla dessa samtal.

Den ideologiska idén bakom lönesmodellen är att lönesättningen ska stimulera och motivera våra medlemmar att nå uppsatta mål och därmed leda till goda verksamhetsresultat. Då medlemmar rapporterar att de inte kan se något samband mellan sin prestation och sin löneutveckling kan man ifrågasätta att lönesamtalsmodellen idag har den effekten. Om modellen ska fungera måste förtroendet för den upprättas. Detta kan förslagsvis ske genom utbildningsinsatser till våra medlemmar, men – kanske framförallt – till lönesättande chefer.

Vi föreslår därför att:

- 1. DIK tillsammans med övriga Saco-förbund samt SKL och Arbetsgivarverket med krafttag prioriterar denna fråga i det partsgemensamma ansvaret för lönebildningen. Det bör utredas hur lönesamtalsmodellen fungerar i praktiken och vilka medel som finns till buds för att upprätta ett starkare förtroende bland våra medlemmar, till exempel genom partsgemensamma utbildningsinsatser eller liknande.

Motionär:

Fredrik Berg, Vice ordf. Saco-s Länsstyrelsen Värmland och representant i DIK:s riksnätverk för LFF

För DIK:s nätverk för lokalfackliga företrädare i Värmland



Kongress
2018

Svar till motion 10

● Lönesamtalsmodellen – fungerar den?

Motionärerna menar att förtroendet för lönesamtalsmodellen urholkas då modellen upplevs fungera dåligt på många arbetsplatser. Därför yrkas att DIK, tillsammans med övriga Sacoförbund, SKL och Arbetsgivarverket ska prioritera denna fråga som en del av det partsgemensamma ansvaret för lönebildningen, samt utreda hur lönesamtalsmodellen fungerar i praktiken.

Motionen hänvisar till arbetsgivarparterna SKL och Arbetsgivarverket, varför Förbundsstyrelsen koncentrerar svaret till att omfatta offentlig sektor. I de två sektorerna delar DIK löneavtal med Saco-S i statlig sektor (ett av 21 förbund) och AkademikerAlliansen i kommunal sektor (ett av 17 förbund). Det är en styrka för DIK som ett relativt sett mindre förbund att kunna teckna avtal tillsammans med andra förbund, men det gör också att vägen till att kunna driva frågor som utredningar eller utbildningsinsatser är längre. Inom AkademikerAlliansen har DIK i ett antal år innehaft position som löneförhandlare gentemot SKL, vilket gett förbundet ett extra inflytande. Ett exempel på resultatet av det är en partsgemensam skrift om dialogen mellan chef och medarbetare som togs fram 2016.

Arbetet med hur löneavtalen med SKL och Arbetsgivarverket fungerar och kan utvecklas pågår ständigt i de båda förhandlingsorganisationerna och är prioriterat i båda. En form av utredning om hur modellen fungerar utgörs av den omfattande utvärdering av det statliga löneavtalet som genomförs med jämna mellanrum, senast 2016. Motsvarande finns inte på kommun-/landstingsområdet, men AkademikerAlliansen driver frågan att få in systematisk uppföljning av avtalet. Saco har också gett ut en rapport som berör löneutvecklingen inom olika avtalsformer.



**Kongress
2018**

forts. svar till motion 10

DIK kommer att fortsätta att driva dessa viktiga frågor inom ramen för de två organisationerna.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- **1.** att anse motionen besvarad.



Kongress
2018

Motion 11

● Hur kan vi engagera våra medlemmar?

Som lokalfackliga företrädare är det en utmaning att nå ut till och engagera våra DIK-kollegor på arbetsplatserna. Ofta är våra medlemmar starkt engagerade i sina arbetsuppgifter och upplever att de inte hinner/orkar med att också lägga tid på fackligt arbete. Detta gör att det kan vara svårt att vid årsmöten få ihop tillräckligt många medlemmar till styrelsen, men också att det kan vara svårt att värva representanter för skilda verksamheter, till exempel inom olika förvaltningar. Problemet går igen i all föreningsverksamhet och är inte unik för DIK eller andra fackliga organisationer.

DIK har lyckats väl med att värva medlemmar till förbundet, men har svårare att engagera dessa på de lokala arbetsplatserna. Om DIK:s intressen ska få genomslag i den lokala arbetsvardagen måste det engagemanget stärkas!

Vi föreslår att:

- 1. DIK utreder hur lokalfackliga företrädare kan få starkare stöd i uppdraget att värva nya och engagera redan befintliga DIK-medlemmar på sina arbetsplatser,
- 2. 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.

Motionär:

Fredrik Berg, Vice ordf. Saco-s Länsstyrelsen Värmland och representant i DIK:s riksnätverk för LFF
För DIK:s nätverk för lokalfackliga företrädare i Värmland



Kongress
2018

Svar till motion 11

● Hur kan vi engagera våra medlemmar?

Motionären pekar på vikten av att DIK har en lokal organisation på arbetsplatserna, som fungerar med engagerade lokalt fackligt förtroendevalda. Samt de utmaningar det kan innebära att lokalt, på arbetsplatsen, locka medlemmar att ta på sig ett fackligt uppdrag för att representera sina arbetskamrater, medlemmarna.

Förbundsstyrelsen delar motionärens syn att ett väl fungerande lokalfackligt arbete är en viktig förutsättning för att DIK:s intressen får genomslag i medlemmarnas vardag och det utredningsarbete motionären efterlyser är delvis redan påbörjat. Inom förhandlingskonstellationen Akademikerförbunden inom handel- och tjänstesektorn (AHT), där DIK ingår, har en kartläggning och analys av de lokalt fackligt förtroendevaldas åsikt i frågan genomförts. Den belyser de avtalsområden som är DIK:s huvudsakliga på privat sektor, vilken i sin tur motsvarar ungefär en tredjedel av DIK:s medlemsbas.

Motionärens erfarenheter baserar sig på verksamhet inom statlig sektor där situationen är liknande som inom privat sektor. I båda fallen bildas Saco-gemensamma lokala fackklubbar och i båda fallen är det inte ovanligt att det är ett annat förbund än det egna som är kontaktförbund/huvudförhandlare. Av detta skäl menar Förbundsstyrelsen att insikterna från AHT-projektet kan och bör tas tillvara, och till stora delar även bör vara applicerbara på statlig sektor.

På den kommunala sektorn, där enskilda förbundsspecifika föreningar hittills varit det normala, arbetar förbunden numera inom AkademikerAlliansen, där DIK ingår, för att lokalt bilda lokala AkademikerAllians-föreningar i kommuner där förbunden lokalt är intresserade. DIK har varit pådrivande i arbetet med att bilda AkademikerAlliansföreningar, då det är ett rationellt sätt att or-



**Kongress
2018**

forts. svar till motion 11

organisera det lokalt fackliga arbetet på. Det ger DIK:s medlemmar ökad facklig styrka tillsammans med andra akademiker och deras fackförbund genom en bredare medlemsbas för det lokala fackliga arbetet. Det ger även ökade möjligheter för lokalt fackligt förtroendevalda att utvecklas i sitt uppdrag, samtidigt som komplexiteten i uppdraget ökar.

Sammanfattningsvis anser Förbundsstyrelsen att förslaget i att-sats ett redan omhändertagits, åtminstone för tillfället, men att en fördjupning kan komma att behövas när arbetet tas vidare.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att bifalla motionen.



Kongress

2018

Motion 12

● 6-timmars arbetsdag – Tiden är mogen!

1919 infördes regeln om att en arbetsdag är åtta timmar lång och att arbetsveckan har sex dagar. Cirka 50 år senare, 1971 lagstiftades om att arbetsveckan är 40 timmar fördelat på fem arbetsdagar, vilket innebär att åttatimmarsdagen fortsatt gäller. Dessa arbetstidsbestämmelser sprang ur sådana arbetsförhållanden som då rådde inom ett industriellt paradig. 2017, ytterligare knappt 50 år senare, har bland annat teknikutvecklingen lett till kraftigt förändrade arbetsvillkor för akademiker. Arbete och fritid går idag in i varandra på ett sätt som de inte gjorde för 50 år sedan och även fritidsvanor har förändrats kraftigt där till exempel träning för ett hälsosammare liv utgör ett tidskrävande inslag i vardagen för många.

Det är därför dags att införa sextimmars arbetsdag i Sverige. Det skulle ge människor tid att med gott samvete utföra alla de sysslor (handla mat, hämta och skjutsa barn och så vidare) och utföra den träning som är så viktig för folkhälsan i ett allt mer stillasittande liv. Det skulle också ge utrymme för den avkoppling och vila som är minst lika viktig för återhämtning för vår hälsa. Sannolikt skulle av dessa skäl en kortare arbetsdag också ha en positiv effekt på de idag accelererande sjukskrivningarna som kan kopplas till utmattnings. Detta blir dessutom än viktigare om vi ska orka arbeta till högre ålder innan vi kan ta ut vår pension. Det finns många starka argument för kortare arbetsdag.

Vi föreslår därför att:

- 1. DIK driver frågan om och för sextimmars arbetsdag. DIK bör synas och argumentera för detta i relevanta media (större tidningar, tv, sociala media och så vidare) samt gentemot Saco.

Motionär:

Fredrik Berg, Vice ordf. Saco-s Länsstyrelsen Värmland och representant i DIK:s riksnätverk för LFF

För DIK:s nätverk för lokalfackliga företrädare i Värmland



Kongress
2018

Svar till motion 12

● 6-timmars arbetsdag – Tiden är mogen!

Motionären yrkar på att DIK ska driva frågan om sex timmars arbetsdag i media och gentemot Saco.

Förbundsstyrelsen välkomnar motionen som tar upp viktiga frågor om gränsdragningen mellan arbete och fritid, och hur sjukskrivningar, stress och ohälsa ska motverkas så att fler orkar arbeta ett helt arbetsliv. Som motionären påtalar har arbetsmarknaden och arbetsvillkoren förändrats påtagligt sedan den senaste arbetstidsförkortningen genomfördes för snart 50 år sedan. En viktig förändring är att allt färre arbetar traditionella kontorstider, och att allt fler förlägger arbetet på andra ställen än sin ordinarie arbetsplats. Förbundsstyrelsen är positiv till denna utveckling som ger individen ökat inflytande över när och var arbetet utförs. En sådan utveckling kan uppfylla mycket av det som motionären efterfrågar genom att det ger individen större möjlighet att anpassa sin arbetstid efter vardagssysslor, träning och andra fritidsintressen.

En avgörande förändring på arbetsmarknaden, inte minst inom DIK:s yrkesgrupper, är också att allt fler blir frilansare, egenföretagare och så kallat egenanställda. Förbundsstyrelsen ser ett stort behov av att verka för att dessa grupper ska omfattas av samma trygghet och regelverk som andra på arbetsmarknaden. Utvecklingen där allt fler styr över sin egen tid och allt färre är tillsvidareanställda gör att stora systemförändringar blir svåra att genomföra. En reform om sex timmars arbetsdag skulle inte omfatta alla och riskerar på detta sätt att ytterligare öka klyftan mellan de som inkluderas, och de som inte gör det.



Kongress
2018

forts. svar till motion 12

Många av DIK:s yrkesgrupper arbetar inom yrken och sektorer där resurserna är knappa och där orsakerna till stress och ohälsa ofta står 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.

Mot bakgrund av den stora variationen i anställningsformer och att allt fler arbetar flexibelt anser Förbundsstyrelsen att DIK i första hand ska verka för att alla medlemmar har en bra arbetsmiljö, och omfattas av samma trygghet på arbetsmarknaden. DIK ska också verka för att ett flexibelt arbetsliv inte övergår i gränslöshet (se mer i DIK:s policy för flexibelt arbete). Eftersom förutsättningar och behov varierar på olika arbetsplatser bör frågor om arbetstid regleras i lokala avtal. Sex timmars arbetsdag har införts på flera arbetsplatser, både i privat och offentlig sektor, och det finns inget som hindrar att fler inför nya modeller för arbetstid. DIK:s ombudsmän är gärna behjälpliga med rådgivning till lokalfackliga företrädare i framtagandet av lokala arbetstidsavtal.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att avslå motionen.



Kongress

2018

Motion 13

● Att återinföra fri entré till museer och motsvarande för DIK:s medlemmar

Längre tillbaka fanns fri entré till museer och motsvarande för DIK:s medlemmar. Det vore önskvärt att återinföra detta på så många platser som möjligt då vi tror att det skulle gynna sektorn och främja omvärldsanalys.

Förslag till beslut:

- 1. att DIK verkar för att fri entré till museer och motsvarande för medlemmar återinförs.

Motionärer:

Charlotta Abrahamsson, Mia Ståhl-Broborg, Malin Carlsson
och Eleonor Åberg



Kongress

2018

Svar till motion 13

● Att återinföra fri entré till museer och motsvarande för DIK:s medlemmar

Motionärerna föreslår att fri entré till museer ska återinföras som medlemsförmån för DIK:s medlemmar.

För medlemmar i DIK inom gruppen museum, tidigare Museimanaförbundet, fanns tidigare en förmån, kallad museikortet, som gav fri entré till de museer som valde att acceptera kortet. Förmånen gällde inte alla medlemmar och var kostsam och administrativt resurskrävande. Dessutom var det även allt fler museer som slutade att acceptera kortet vilket ledde till att kortet tappade sin funktion. Därav beslutade Förbundsstyrelsen därför att avskaffa museikortet och istället fokusera på medlemsförmåner som gällde alla medlemmar.

Förbundsstyrelsen instämmer däremot i vad motionären lyfter vad gäller vikten av att ta del av olika museers utbud, både för omvärldsanalys och kompetensutveckling för den som är verksam inom sektorn, och för alla som en del i ett livslångt lärande. Därför ser DIK positivt på att många statliga museer idag har fri entré samt på de möjligheter som redan finns för museianställda att besöka andra museer utan kostnad. För den som är anställd på en institution som är medlem i ICOM ges möjlighet till fri entré genom att låna något av de medlemskort som ICOM skickar ut till sina medlemmar. För anställda vid ett museum som är medlem i Sveriges museer gäller att alla anställda får kort som möjliggör fri entré på övriga medlemsmuseer. Mot bakgrund av detta ser Förbundsstyrelsen snarare behov av att utveckla andra medlemsförmåner, och då med fokus på sådana som gäller samtliga medlemmar.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att avslå motionen.



Kongress
2018

Motion 14

● Att verka för bättre löner inom kultursektorn

I nuläget har anställda inom kultursektorn sämre löner än motsvarande funktioner inom andra sektorer. Det vore önskvärt att DIK verkar för att denna fråga lyfts centralt och arbetas vidare med.

Vi föreslår därför kongressen att besluta:

- 1. att Saco lönesök ses över och högre detaljeringsgrad skapas som överensstämmer med verksamhet inom kultursektorn i bättre utsträckning där arbetsområden saknas såsom till exempel antikvarie och utställningsproducent,
- 2. att man från centralt håll verkar för att höja löneläget för medlemmarna inom kultursektorn.

Motionärer:

Charlotta Abrahamsson, Mia Ståhl-Broborg, Malin Carlsson och Eleonor Åberg



Kongress
2018

Svar till motion 14

● Att verka för bättre löner inom kultursektorn

Motionärerna pekar på att anställda i kultursektorn har sämre löner än andra motsvarande funktioner inom andra sektorer. De vill att DIK verkar för högre löner inom kultursektorn.

Att verka för en mer välfungerande löneprocess och därmed mer rättvisande löner för medlemmarna är ett viktigt uppdrag för DIK. Arbetet för medlemmarnas löner drivs på flera olika sätt. Motionärerna pekar i sina förslag på två förbättringsområden: att statistikverktyget Saco Lönesök ses över och att en högre detaljnivå skapas som bättre beskriver arbetsområdena inom kultursektorn samt att DIK ska verka för ett högre löneläge i kultursektorn.

Saco Lönesök är ett verktyg som utvecklas av Saco, därmed har DIK inte möjlighet att ensidigt förändra sökbara variabler eller ändra detaljnivån inom yrkesgrupper. Även om en högre detaljeringsnivå är önskvärd är det inte givet att tillförlitlig statistik går att få fram då gruppen som datan baseras på blir för liten. För att möjliggöra en högre detaljnivå behöver svarsfrekvensen öka. DIK kommer dock fortsätta arbeta, tillsammans med Saco, för en bättre tjänst genom Saco Lönesök och för att öka andelen som svarar på enkäten. I det senare kan alla medlemmar bidra genom att svara och genom att påminna sina kollegor om vikten av att svara för en statistik med hög kvalitet.

För att löneläget ska höjas, anser Förbundsstyrelsen att statusen för kultursektorn, de utbildningar som leder till arbete inom den, och sektorns yrken, behöver höjas. Därför lägger Förbundsstyrelsen bland annat förslag om att DIK ska verka för en ny kulturutredning och skriver om vikten av humaniora i propositionen Strategi. Det är naturligt att DIK:s samhällspolitiska engagemang tydligt kopplas samman med förbundets förhandlingsarbete.



**Kongress
2018**

forts. svar till motion 14

Därigenom kan DIK använda fler arenor och möjligheter för att påverka såväl status som lönenivåer i rätt riktning, uppåt.

Med hänvisning till ovanstående föreslår förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att avslå motionen i sin helhet.



Kongress
2018

Motion 15

● Vilka sanktionsmöjligheter har vi mot arbetsgivare i samband med lönerevision?

Bakgrund

Medlemmarna känner en växande förtvivlan samt ett kraftfullt dalande förtroende för hela den nuvarande modellen. Många drömmer sig tillbaka till de gamla och trygga lönetrapporna. Tyvärr kanske statistiken inte ger dem fel?

Argument: lokalfackliga behöver stöd i lönearbetet. Det måste vara kännbart att man inte följer avtal.

Vi förslår:

- 1. att DIK tydliggör vilka sanktionsmöjligheter som finns redan idag,
- 2. att hur vi som lokalfackliga företrädare går tillväga för att använda dessa sanktionsmöjligheter,
- 3. att DIK sammanfattar en lathund/vägledning som beskriver hur lokala fackliga företrädare kan använda dessa sanktioner.

Motionärer:

För riksnätverket lokal fackligt förtroendevalda; Värmland – Fredrik Berg, Östergötland – Johanna Jungeklint, Nordkalotten – Mats Spett och Stockholm – Patrick Linderöth



Kongress

2018

Svar till motion 15

● Vilka sanktionsmöjligheter har vi mot arbetsgivare i samband med lönerrevision?

Motionärerna yrkar på att DIK tydliggör vilka sanktionsmöjligheter som finns mot arbetsgivare som inte följer löneavtalet och att DIK ska ge lokalfackliga företrädare stöd i att använda sanktionerna.

De löneavtal som DIK i olika konstellationer tecknar är nästan uteslutande processlöneavtal med individuell lön baserad på prestation utifrån uppställda mål. Dessa avtal är, framför allt i offentlig sektor, utan centralt angivet utrymme för löneökningar. Det gör att fokus på processen och till exempel väl fungerande lönesamtal, blir ännu viktigare. Förbundsstyrelsen är medveten om vilka utmaningar lokalfackliga företrädare står inför för att få till bra lokala processer i enlighet med löneavtalen. Vi har dock inga underlag som bevisar påståendet om kraftfullt dalande förtroende för den nuvarande löne modellen. Vi nås inte heller av någon stor efterfrågan på återgång till lönetrappor. All statistik från de senaste decennierna visar att akademiker som grupp relativt sett har tjänat mest på att lönetrapporna försvann och det gäller även DIK:s medlemmar. Detta visar sig också i den rapport som Saco har gett ut, en rapport som om löneutvecklingen inom olika avtalsformer.

Med detta sagt så finns det förbättringar att göra kring hur löneavtalen, i alla sektorer, fungerar. Eftersom det finns ett stort antal löneavtal på både offentlig och privat sektor och dessa har olika processer och olika förhandlingsordningar, är det något oklart vilka sanktionsmöjligheter som åsyftas. Snarare än att lyfta sanktionsmöjligheter vill Förbundsstyrelsen att DIK:s kansli ska stötta lokalfackliga företrädare och arbetsgivare i att få goda löneprocesser i enlighet med avtalens syfte. Detta görs redan i stor utsträckning i de olika utbildningar som DIK anordnar, samt i konkret stöd till lokala parter när revision pågår.



Kongress
2018

forts. svar till motion 15

För att öka stödet till förtroendevalda och för att stärka förutsättningarna gällande vägledning i löneprocessen rekommenderar Förbundsstyrelsen att DIK:s kansli får i uppdrag att undersöka vilka verktyg som kan utvecklas för DIK:s förtroendevalda som hanterar lönerevisioner.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att DIK ska undersöka vilka verktyg som kan utvecklas för DIK:s förtroendevalda som hanterar lönerevisioner,
- 2. att med hänsyn till ovanstående anse motionen besvarad.



Kongress
2018

Motion 16

● Mot arbetslivets slut

DIK:s medlemmar vittnar på många arbetsplatser om att lönekurvan planar ut med stigande ålder. Den nuvarande lönemodellen verkar uppmuntra till en argumentation från arbetsgivare som: du tjänar redan så mycket...

Finns det ett samband mellan ålder och sämre lönepåslag?

Vi yrkar på:

- 1. att DIK gör en empiriskt stödd undersökning på om åldersgruppen 57 -66 år har en sämre löneutveckling än yngre på grund av sin ålder.

Motionärer:

För riksnätverket för LFF:er; Värmland – Fredrik Berg,
Östergötland – Johanna Jungeklint, Nordkalotten – Mats Spett
och Stockholm – Patrick Linderöth



Kongress
2018

Svar till motion 16

● Mot arbetslivets slut

Motionärerna yrkar på att DIK ska göra en empirisk undersökning av om åldersgruppen 57–66 år har en sämre löneutveckling än yngre på grund av sin ålder.

Åldersdiskriminering i arbetslivet är en viktig fråga och DIK välkomnar motionen. Kansliet har gjort en mindre analys av den statistik förbundet har över medlemmarnas löner (se bilaga). Analysen visar att löneutvecklingen minskar med ålder, både i kronor och procent. Löneutvecklingen minskar dock mellan alla åldersgrupper, inte bara för de äldsta. Det framgår också att den äldsta åldersgruppen i DIK genomgående har det högsta löneläget, och att det inte finns några tydliga belegg för att löneutvecklingen är minst i åldersgruppen 57–66 år. På grund av att antalet individer är få, och det inte är möjligt att ta hänsyn till andra faktorer än ålder, ska resultaten tolkas med försiktighet. Av samma anledning är det svårt för DIK att göra en empiriskt stödd undersökning.

SCB har genomfört en studie som omfattar hela arbetsmarknaden, och där konstateras att inkomstutvecklingen är sämre än löneutvecklingen för personer mellan åldrarna 28–33 år samt, mer eller mindre, för individer över 50 år. De ser en trolig förklaring i färre arbetade timmar under dessa perioder i livet.

Att löneutvecklingen planar ut med stigande ålder kan bero på många saker. Förutom individuella orsaker kan det spela in att lönespridningen inom yrket är liten. Det gäller inte minst inom kommunal sektor, där många av DIK:s medlemmar arbetar. När lönerna är lägre och lönespridningen mindre når individen snabbare upp till lönetaket, vilket gör att löneökningen bromsas. Detta framgår av bilagan där man också kan se att statlig sektor har en påtagligt större lönespridning än övriga sektorer.



Kongress
2018

forts. svar till motion 16

Arbete för att motverka lönediskriminering på grund av ålder, och för att se till att medlemmarnas löner alltid avspeglar arbetsuppgifter, prestation, utbildning och kompetens, pågår redan på kansliet och bland DIK:s lokalfackliga. Även om det är svårt att göra en empiriskt stödd undersökning av det som efterfrågas i motionen kommer DIK fortsätta att aktivt motverka åldersdiskriminering, och förbättra medlemmarnas löneutveckling och anställningsvillkor. Det görs bland annat genom förhandling om kollektivavtal, rådgivning till enskilda medlemmar och stöd till lokalfackliga i arbetet med att påverka arbetsgivare. I propositionen Strategi finns fler skrivningar och förslag om hur DIK ska arbeta med frågor om lönebildning och löneutveckling.

Enligt Diskrimineringslagen är arbetsgivare skyldiga att följa upp och aktivt åtgärda åldersdiskriminering. Många brister i arbetet och det finns behov av att särskilda granskningar av hur ålder påverkar lönen byggs in i löneprocesser. Lagstiftningen är uppbyggd med omvänd bevisbörda, där arbetsgivaren ska bevisa att diskriminering inte föreligger. Om löneutvecklingen blir sämre på grund av ålder, är ett sätt att komma åt problemet att ställa kontrollfrågor och lägga yrkanden om att arbetsgivaren ska påvisa orsakerna till detta. Här kan DIK bidra med stöd och verktyg till lokalfackliga inför lönerevisioner. DIK ska också fortsätta verka för högre löner och ökad lönespridning för medlemmarna.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att anse motionen besvarad.



Kongress
2018

Bilaga till motion 16

● Mot arbetslivets slut

Det är viktigt att påtala att statistiken innehåller för få individer för att det ska gå att dra alltför långtgående slutsatser. För vissa åldrar finns bara ett fåtal personer vilket kan påverka genomsnittssiffrorna åt olika håll (se noter). Siffrorna från privat sektor kommer från DIK:s löneenkät, som är frivillig att svara på, och innehåller ett färre antal individer än övriga grupper. Jämförelser mellan grupperna ska göras med försiktighet.

Med detta sagt går det att urskilja några tendenser i datan:

- Löneutvecklingen minskar med ålder, både i kronor och procent. Det gäller dock mellan alla åldersgrupper.
- Den yngsta gruppen (24–30 år) har ofta störst löneutveckling vilket sannolikt förklaras av låga ingångslöner. Därefter planar löneutvecklingen ut successivt med stigande ålder.
- Det finns inga tydliga belägg för att utvecklingen är minst i åldersgruppen 57–66 år.
- Den äldsta åldersgruppen har genomgående ett högre löneläge.
- I procent var löneutvecklingen generellt större 2001–2003 än vad den var 2015–2017 (gäller för alla sektorer utom privat där löneutvecklingen var mer likartad). Det beror på att lönerna var betydligt lägre och mer sammanpressade under den första mätperioden. Under den senare perioden är lönespridningen större i alla sektorer.
- Det är små skillnader i löneutveckling mellan kommun/landsting/statlig sektor jämfört med privat sektor (både i kronor och procent).
- Statlig sektor skiljer ut sig genom att ha en markant större lönespridning än övriga sektorer. Den minsta lönespridningen finns i kommunal sektor, som också har de lägsta lönerna.



Kongress
2018

Motion 17

● Bredda medlemsrekryteringen!

I nuläget är vårt intryck att det är en överväldigande majoritet av medlemmarna i DIK som jobbar inom biblioteksområdet. Den allmänna bilden som vi får från kollegor som är kommunikatörer och informatörer är att DIK inte är förbundet för dem.

Men eftersom kommunikatörer och informatörer är en växande grupp på arbetsmarknaden så är vi övertygade om att de behöver ett starkt forum för att göra sina röster hörda. DIK borde vara förbundet för dem.

Frågan är hur DIK kan breddas ytterligare för att upplevas som relevant för denna grupp. Fler informatörer/kommunikatörer/webbredaktörer skulle ha nytta av att vara med i DIK och de skulle även ha mycket att tillföra förbundet.

En åtgärd, bland andra, kan vara att DIK tar fram en marknadsföringsplan för ökade rekryteringsinsatser.

Vi föreslår därför kongressen att besluta:

- 1. att ge Förbundsstyrelsen i uppdrag att utreda hur medlemsbasen kan breddas och hur en vidare bild av DIK kan skapas,
- 2. att utredningen leder till faktiska insatser.

Motionärer:

Therese Winder och Eva-Lisa Holm Granath, DIK:are vid Linköpings universitet



Kongress
2018

Svar till motion 17

● Bredda medlemsrekryteringen!

Motionärerna föreslår att DIK ska se över hur medlemsbasen kan breddas och hur bilden av DIK kan vidgas.

Förbundsstyrelsen instämmer i att DIK bör vara förbundet för alla som jobbar med kommunikation. Kommunikatörer är redan idag en av DIK:s största medlemsgrupper och den grupp där den största tillväxtpotentialen finns. Därför gör DIK mängder av insatser riktade mot kommunikationsgruppen.

En prioriterad fråga för Förbundsstyrelsen är den stora avsaknaden av kollektivavtal inom just kommunikationsbranschen. Därför lanserade DIK kampanjen "Kollektivavtal – sov på saken" 2017 med målet att öka kunskapen om kollektivavtal, kännedomen om DIK samt fördelarna med ett fackligt medlemskap. Kampanjen resulterade i nya kollektivavtal med privata arbetsgivare. DIK har också närvarat vid viktiga branschdaggar som Webbdagarna i både Göteborg och Stockholm för att öka kännedomen om DIK.

Då DIK:s medlemsgrupper skiljer sig åt väljer vi att rikta olika innehåll till olika målgrupper i vår kommunikation. Ett exempel på det är nyhetsbrev där vi filtrerar innehåll efter medlemsgrupp. Som bibliotekarie får du därför innehåll som är relevant för din yrkesgrupp och ser alltså inte all den kommunikation som riktar sig till andra grupper. Detta kan bidra till uppfattningen att den egna yrkesgruppen är prioriterad. Liknande typ av segmentering använder vi även i våra sociala kanaler när vi köper annonsering.



**Kongress
2018**

forts. svar till motion 17

Förbundsstyrelsen ser stor potential i att rekrytera fler medlemmar inom gruppen kommunikation, framförallt inom privat sektor där anslutningsgraden till fackförbund är låg, och kommer fortsätta arbetet med att göra DIK mer relevant för den grupp som motionärerna lyfter fram. I avsnittet Tillväxt i propositionen Färdriktning finns fler skrivningar om detta.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att bifalla motionen.



Kongress

2018

Motion 18

● DIK bör arbeta för en tydligare lagstiftning för att skydda bibliotekspersonalen

Som DIK har visat och media uppmärksammat har många bibliotekarier en otrygg och orolig arbetsmiljö. De kan i sin vardag utsättas för allt från oacceptabelt och förolämpande språk, skadegörelse, verbala och fysiska trakasserier till våld och dödshot. Detta leder till stora anspänningar och påfrestningar i arbetet. För vissa kan det leda till oro, rädsla och ångest. För andra till sjukskrivning och i värsta fall ser man sig tvungen att säga upp sig från sitt arbete med allt vad det innebär för ekonomi och familj. Detta är såklart allvarligt för den enskilde, men också för en institution som har till uppgift att skydda demokratin.

Det är idag svårt att stänga av besökare/låntagare som hotar och trakasserar personalen. Deras rätt att vistas i biblioteket – trots oacceptabelt beteende – väger tyngre än personalens rätt till en trygg och säker arbetsmiljö.

Bibliotekslagen förespråkar allas rätt att ta del av biblioteken. I dagens högteknologiska samhälle borde det vara möjligt att tolka lagen på ett sätt som värnar både låntagarens rättigheter till bibliotekens tjänster såväl som personalens rätt till en säker arbetsmiljö.

En rimlig åtgärd är att personer som hotar och trakasserar personal förbrukar sin rätt att vistas i det aktuella biblioteket under en period av till exempel ett år. Låntagaren kan fortfarande ta del av det stora utbudet som biblioteken erbjuder på nätet. Hen kan också besöka andra bibliotek. Hänsyn har således tagits till individens rättigheter, samtidigt som personalen skyddas. För att avstängningen skall vara effektiv bör man kunna utfärda besöksförbud till platsen, på samma sätt som man idag redan gör i offentliga



Kongress
2018

forts. motion 18

miljöer som exempelvis idrottsarenor. Yngre, icke straffmyndiga, individer bör också kunna stängas av och åläggas besöksförbud. Detta är särskilt viktigt, då det är den enda sanktionsmöjlighet som finns till hands. Att stänga av en låntagare i en miljö och låta hen besöka andra behöver inte betyda att man flyttar problemet. Ofta är till exempel ungdomsgång platsbundna, då de försöker ta eller behålla makten i sin närmiljö.

Jag föreslår att kongressen beslutar att DIK skall arbeta för att Sveriges riksdag och regering gör det möjligt att:

- 1. avvisa, stänga av och utfärda besöksförbud mot besökare/låntagare som trakasserar och hotar bibliotekspersonal,
- 2. bestraffa individer som betar sig kränkande eller otillbörligt mot bibliotekspersonal.

Motionär:

Halvard Walldén



Kongress

2018

Svar till motion 18

● DIK bör arbeta för en tydligare lagstiftning för att skydda bibliotekspersonalen

Motionären yrkar på att DIK ska arbeta för att riksdag och regering ska göra det möjligt att avvisa, stänga av och straffa besökare som trakasserar och hotar bibliotekspersonal.

De frågor som lyfts i motionen om bibliotekariers utsatthet och otrygga arbetsmiljö är viktiga för DIK. Det är arbetsgivarens ansvar att hantera detta och det regleras i flera lagar och bestämmelser. Alla arbetsgivare är enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter skyldiga att upprätta rutiner och handlingsplaner för att förebygga, åtgärda och rapportera hot och våld. Enligt 2 § Arbetsmiljöförordningen ska arbetsgivare också underrätta Arbetsmiljöverket om personskador eller tillbud som inneburit fara för liv och hälsa. DIK arbetar för att arbetsgivare ska ta sitt arbetsmiljöansvar och leva upp till detta. Det gör vi genom stöd och utbildning för lokalfackliga och skyddsombud, men också genom kartläggningar och opinionsbildning (se motionssvar 1).

Biblioteken fyller en viktig demokratisk funktion och Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att inte begränsa tillgängligheten till dessa. Bibliotek ska även i fortsättningen vara till för alla. I de fall personer måste avhysas finns den möjligheten redan idag. På de bibliotek där det finns omfattande problem kan det krävas att väktare finns tillgängliga eller på plats under en period. Det är dock viktigt att betona att det inte ska vara bibliotekariens uppgift att avhysa en hotfull eller våldsamt person. Det förebyggande arbetet är av största vikt och kan handla om hur lokalen ser ut, vilka utbildningar personalen har, vilka samarbeten som finns med andra funktioner i lokalsamhället, och så vidare. Ansvaret för det ligger på arbetsgivaren.



**Kongress
2018**

forts. svar till motion 18

Snarare än att instifta fler lagar och bestämmelser på området ser Förbundsstyrelsen behov av mer långsiktiga åtgärder. Biblioteken måste få större resurser för att undvika ensambemanning och för att öka kompetensen kring hur hotfulla situationer kan hanteras. Mer tid och resurser ger också personalen möjlighet att bygga relationer med invånarna, något som kan leda till en lugnare miljö. Det ger också större möjlighet till samverkan med andra verksamheter som skola, fritidsgård och socialtjänst, vilket ofta är en nyckel för att komma åt grundorsakerna till problemen.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att avslå motionen.



Kongress
2018

Motion 20

● Framtiden för studenter inom DIK

Studentmedlemmarnas inflytande inom vårt förbund har under den senaste kongressperioden urholkats nästan helt. Efter det att Förbundsstyrelsen på sitt sammanträde i maj 2017 beslöt att för resten av kongressperioden "vilandelägga" DIK-student har dessutom ingen organiserad verksamhet förekommit vilken gjort att den kontinuitet som funnits under flera år brutits. Frågan har från de ansvarigas håll i förbundets ledning dessutom verkat ha en låg prioritet och detta är oroväckande. Studenter i sig utgör redan en betydande del av DIK:s totala medlemsantal och en vital studentverksamhet är dessutom den bästa rekryteringsbas man kan ha för framtida yrkesverksamma medlemmar.

Vi föreslår därför kongressen att besluta:

- 1. att skyndsamt göra en utredning över hur en organiserad studentverksamhet kan komma till stånd,
- 2. att för denna utredning tillsätta en arbetsgrupp i vilken skall ingå representanter från DIK:s kansli och förbundsstyrelse samt från tidigare aktiva inom DIK-student,
- 3. att kommande studentverksamhet skall organiseras demokratiskt och få egen budget och behövligt kanslistöd.

Motionärer:

Roger Gripengren, Linnéa Jahn, Helen Sperens



Kongress
2018

Svar till motion 20

● Framtiden för studenter inom DIK

Motionärerna beskriver en utveckling där studentmedlemmarnas inflytande inom DIK under den senaste kongressperioden minskat betydligt och att frågan upplevs ha haft låg prioritet i förbundets ledning.

Förbundsstyrelsen ställer sig delvis bakom den bild som ges i motionen men vill samtidigt ge ett större perspektiv på utvecklingen. Under hösten och vintern 2016 samt under våren 2017 pågick diskussioner inom Förbundsstyrelsen hur man skulle kunna få studenterna att bli mer delaktiga. Diskussionerna var en konsekvens av ett beslut som togs vid DIK:s kongress 2015: att uppdra åt Förbundsstyrelsen att utreda DIK Students organisation och relation till DIK:s Förbundsstyrelse med syfte att öka engagemanget och deltagandet i DIK Student.

Det har under många år varit en dålig uppslutning på DIK students årsmöten och trots att det funnits ett flertal engagerade studenter som arbetat för DIK student under åren har en kontinuitet i arbetet inte kunnat ses, en problematik som även beskrevs av Förbundsstyrelsen till kongressen 2015. Efter att under tre styrelsemöten diskuterat och undersökt frågan beslutade Förbundsstyrelsen att vilandelägga DIK students styrelse och istället tillsätta en särskild expertgrupp för studenter. Motivet var att under nya former ge bättre förutsättningar för ett studentengagemang som ger avtryck på DIK:s utbildnings- och arbetsmarknadspolitik och i förlängningen i frågor viktiga för DIK:s studentmedlemmar. Formen expertgrupp valdes på grund av att det är en arbetsform som DIK har mycket goda erfarenheter av, det tydligaste exemplet kan ses i DIK:s arbete med skolbibliotek som under cirka tio års tid drivits och utvecklats av engagerade medlemmar. Ett arbete som bidragit till att ge avtryck inte bara i regeringsförklaringar utan även i riktade satsningar på skolbibliotek.



Kongress
2018

forts. svar till motion 20

Hösten 2017 gjordes en utlysning till expertgrupp som tyvärr inte fick tillräckligt stort gensvar bland studenterna och därför inte kunde tillsättas. Istället har en ny, omarbetad utlysning gjorts hösten 2018 och en grupp är nu tillsatt som påbörjat sitt arbete. Förbundsstyrelsen vill först se resultatet av denna nya arbetsform innan en ny utredning görs.

Förbundsstyrelsen vill även hänvisa till svaret på motion 4 och 9 samt på motion 26 som beskriver det arbete som pågår för målgruppen studenter.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att avslå motionen i sin helhet.



Kongress
2018

Motion 22

● Studentspaningar kring digitalisering

Från Förbundsstyrelsen gick i februari i år ut ett meddelande om en pristävling för DIK:s studentmedlemmar med namnet ovan. Slutdatum för tävlingen skulle vara den 16:e mars men veterligen har ännu inga pristagare presenterats.

Idén med en pristävling är inte alls dum men det är fel att genomföra den på detta sätt. I samband med tävlingen borde det nämligen rimligen också offentliggöras vilka som sitter i juryn som bedömer bidragen. Är inte det tydligt klarlagt är det mycket lätt att en ryktesflora snabbt kommer igång kring jäv, favoriseringar med mera vilket bara skulle göra tävlingen till mera av en belastning än en tillgång för DIK:s allmänna rykte.

Jag föreslår därför kongressen att besluta:

- 1. att ge Förbundsstyrelsen till uppgift att tillsätta en väl sammansatt och genomtänkt jury för denna tävling,
- 2. att tills dess denna är på plats avblåsa tävlingen kring studentspaningar.

Motionär:

Roger Gripengren



Kongress
2018

Svar till motion 22

● Studentspaningar kring digitalisering

Motionären uppmärksammar den utlysning gällande studentspaningar som DIK gjorde i början av året. Motionären har uppfattat utlysningen som en pristävling och föreslår att Förbundsstyrelsen ska avblåsa denna fram till dess att en jury är tillsatt.

Till att börja med vill Förbundsstyrelsen klargöra några saker. Det var aldrig någon pristävling som utlystes. Vad som efterfrågades var spaningar skrivna av studenter som DIK publicerar mot betalning. Publicering görs om texten, efter en redaktionell bedömning som görs på kansliet, anses vara tillräckligt intressant och välskriven. Ett redaktionsråd finns på kansliet som bedömer inkomna spaningar. Spaningarna kan handla om det som studenten själv vill skriva om, som på något sätt berör det område skribenten studerar inom – digitalisering skulle kunna vara ett intressant tema, men var inget som specifikt efterfrågades i utlysningen.

Spaningarna infördes som ersättning för de uppsatspriser som DIK tidigare delat ut inom vissa studentgrupper. Spaningarna är ett sätt att inkludera alla studentmedlemmar i DIK och stimulera till skrivande och reflektion som kan vara intressant – inte bara för den enskilda studenten som skriver, utan för hela studentgruppen och även för övriga medlemmar. Hittills har en spaning publicerats och finns att läsa på dik.se.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att anse motionen besvarad.



Kongress
2018

Motion 23

● Bättre avtal gällande jobb på "röda" dagar och liknande

Då vi blir beordrade och/eller väljer att arbeta på olika evenemang får vi i min kommun inte extra betalt. Vad vi får är så kallad flextid, det vill säga mer arbetstimmar. Vi får lite bättre ob men det är lika med ingenting. Har jobbat i kommun i Stockholm för flera år sedan och då var det självklart att en fick välja om en ville ha betalt eller mer tid. Vad medlemmarna efterlyser är möjlighet att kunna välja; antingen får du betalt i pengar eller i tid. Den möjligheten finns inte i nuläget och det efterlyser DIK.

Jag yrkar på att kongressen beslutar:

- 1. att ge i uppdrag till kommuner att se över avtalen gällande flextider och liknande, att ändra förutsättningarna så att det står medlemmarna fritt att kunna välja tid eller pengar vid arbete utöver det vanliga.

Motionärer:

Ulrika Tennberg och Malin Ringmann, Varbergs kommun



Kongress

2018

Svar till motion 23

● Bättre avtal gällande jobb på "röda" dagar och liknande

Motionen handlar om bättre ersättning för arbete utöver ordinarie arbetstid som utförs av medlemmar i kommunal sektor och medlemmarnas rätt att själva välja om kompensationen ska ges i form av ledighet eller i ekonomisk form.

För DIK:s medlemmar i den kommunala och landstingskommunala arbetsmarknadssektorn återfinns regler om arbetstidens förläggning, övertidsarbete, flexibel arbetstid med mera samt ersättningar för sådant arbete i det centrala kollektivavtalet Allmänna Bestämmelser - vanligen förkortat AB samt i lokala kollektivavtal. Allmänna Bestämmelser tecknas på arbetstagarsidan av AkademikerAlliansen, där DIK ingår, och på arbetsgivarsidan av Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. De lokala kollektivavtalen tecknas av DIK på arbetstagarsidan och av respektive arbetsgivare (kommun, landsting, region eller motsvarande) på arbetsgivarsidan.

Huvudregeln om ersättning för övertidsarbete innebär att en heltidsanställd arbetstagare med fastställd arbetstid enligt avtalet och som utför arbete utöver den fastställda tiden har rätt till övertidskompensation förutsatt att övertidsarbetet beordrats på förhand eller godkänts i efterhand. (AB § 20 Övertid m m Mom. 1). Ersättningen ges antingen i form av ledig tid eller i ekonomisk form. Lokalt kollektivavtal kan träffas om avvikelser avseende ersättning för övertidsarbete i form av ledighet.

När det gäller frågan om utfört övertidsarbete ska kompenseras med kontant ersättning eller ledighet gäller följande: Arbetsgivaren kan inte, med stöd av arbetsledningsrätten, kräva att arbetstagaren ska vara kompensationsledig från arbete under ordinarie arbetstid mot sin vilja.



Kongress
2018

forts. svar till motion 23

Däremot kan arbetsgivaren med stöd av arbetsledningsrätten motsätta sig att övertidsarbete kompenseras med ledighet. Slutsatsen blir att varken arbetsgivaren eller arbetstagaren har någon rätt att ensam avgöra i vilken form övertidskompensation ska utges. Såväl arbetsgivare som arbetstagare kan framtvinga kompensation i form av kontant ersättning genom att någon av dem motsätter sig kompensation i form av ledighet. Detta framgår av SKL:s Kommentarer till Allmänna bestämmelser i lydelse 2017 som hänvisar till Arbetsdomstolens dom AD 1995 nr 112.

När det gäller beordrat arbete under flextid utanför normaltiden ska övertidsersättning ges. En förutsättning för sådan ersättning är att arbetstagaren under den aktuella avstämningsperioden har fullgjort arbetstid som totalt överstiger den sammanlagda normaltiden under perioden (AB § 14 Flexibel arbetstid Mom 5). Det finns möjligheter att lokalt träffa kollektivavtal som avviker från denna bestämmelse.

Förbundsstyrelsen menar att den fråga som motionärerna lyfter är viktig. Det är grundläggande och självklart att DIK:s medlemmar får betalt för utfört arbete. Ersättningarna ges utifrån de gemensamma principer och de bestämmelser som finns i kollektivavtalen. DIK:s medlemmar har rätt att förvänta sig att arbetsgivaren upprätthåller regelverket genom att tillämpa bestämmelserna i kollektivavtalen på ett korrekt sätt. Förbundsstyrelsen anser att kollektivavtalens bestämmelser är tydliga och att motionen pekar på bristande tillämpning av bestämmelser i nu gällande regelverk. DIK kan inte ge kommuner i uppdrag att se över kollektivavtalen, däremot kan förbundet lokalt verka för att träffa lokala kollektivavtal som stöttar medlemmarnas och verksamheternas behov hos respektive arbetsgivare.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att anse motionen besvarad.



Kongress
2018

Motion 24

● DIK erbjuder en fakturerings tjänst för frilansare inom film och TV-branschen

Problemformulering

I svensk media-industri är det kutym att arbetare för att få in en fot i filmbranschen skall arbeta gratis. Det förekommer ofta idag i svensk film/tv bransch att filmproduktionsbolag och tv kanaler inte betalar ut löner eller ersättningar för utfört arbete även om detta avtalats. Detta har förekommit på filminspelningar som får fullfinansiering av det Svenska filminstitutet.

Förslaget

Förslaget är att DIK tillhandahåller en fakturerings tjänst med inkassoföretagen som förebild för frilansande film- och tv-arbetare med en något lägre avgift, som gör att dessa kan få betalt. Det blir en part emellan företagaren samt företaget som "tar striden" för frilansade mediaarbetare skall kunna få ersättning eller full ersättning för det arbete de uträttar.

Syftet och resultatet med förslaget

Syftet är att sätta press på arbetsgivare inom film och tv branschen som sätter i system att utnyttja frilansande arbetare. Resultatet blir långsiktigt att fler arbetsgivare i film- och tv- branschen tvingas följa den övriga arbetsmarknaden i stort samt att sfi och mediakanaler tvingas se över vilka producenter som de samarbetar med, film- och tv- branschen kommer att saneras. DIK kommer även knyta fler småföretagare i mediabranschen till sitt eget förbund.

Vad jag vill yrka med denna kongressmotion

Jag yrkar :

- 1. att DIK skall verka för framtagandet av en fakturerings tjänst för småföretagare i mediabranschen. Enligt förslaget i denna skrivelse.

Motionär:

Björn Knudsen, Växjö



Kongress

2018

Svar till motion 24

● DIK erbjuder en fakturerings-tjänst för frilansare inom film och TV-branschen

Motionären föreslår att DIK ska tillhandahålla en fakturerings-tjänst som frilansande mediearbetare kan använda för att ha en mellanhand mellan sig och företaget de fakturerar. Motionären menar vidare att en sådan tjänst skulle stärka frilansandes förutsättningar för att få full ersättning för det arbete de genomför.

Förbundsstyrelsen ser stora utmaningar vad gäller anställningsvillkor, låga arvoden och gratisarbete inom media- och kommunikationsbranschen. DIK jobbar kontinuerligt för bättre villkor och fler kollektivavtal inom privat sektor.

DIK har också ett pågående arbete med att se över medlemsförmånerna så att de tillsammans bidrar till ett attraktivt medlemskap. Vad gäller utveckling av specifik fakturerings-tjänst behöver detta vägas mot budget, förväntade medlemsförmåner inom ett fackligt medlemskap och övriga fokusområden. Förbundsstyrelsen vill i det här läget därför inte bindas vid just den tjänst som beskrivs i motionen utan ser istället behov av att framöver ta ett helhetsgrepp över erbjudandet till våra medlemmar.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att avslå motionen.



Kongress

2018

Motion 25

● DIK som facklig motpart till film- och tv-producenterna

Bakgrund

Det förekommer idag inom svensk filmindustri, även med de etablerade arbetsgivarna, 16 timmars arbetsdag för filmarbetare, kontinuerligt under flera månader i sträck. Detta görs möjligt tack vare att filmarbetare ofta är egenföretagare som är utsatta för hård konkurrens internt och inte klarar att förhandla sina arbetsvillkor på en helt oreglerad film- och tv-arbetsmarknad. Det främsta skälet till långa arbetsdagar är att filmproduktionsbolagen för att pressa kostnader i sina produktioner anpassar inspelningsdagar till hyrtiderna för den tekniska utrustningen.

Problemformulering

Med för långa arbetsdagar förekommer det ibland en svår stress på till exempel skådespelare som kan utlösa depression hos skådespelare, samt kan risken för olika former av arbetsplatsolyckor öka. Vilket utsätter filmarbetare för hälsofara. Filmbranschen omsätter mycket arbetare som prövar på att arbeta inom branschen men som ger upp efter bara några år på grund av osäkra arbetsvillkor, urusla löner och dålig personlig säkerhet.

Förslag

Att DIK börjar rekrytera film-och tv-arbetare med det långsiktiga syftet att bli en facklig motpart till filmproducenterna. Det långsiktiga målet för DIK är här bland annat att införa 8 timmars arbetsdag i film- och tv-branschen.

Syfte och resultat

Resultatet kommer att bli mindre olycksfall i film- och tv-branschen samt mindre stressrelaterade och sjukdomsrelaterade skador bland film-och tv-arbetare samt en mer homogen filmar-



**Kongress
2018**

forts. motion 25

betsmarknad där arbetarnas arbetsvillkor förbättras och deras arbetsrätt respekteras och förvaltas och tas tillvara. Filmbranschen kommer att få en större mängd filmarbetare som stannar kvar i filmbranschen istället för att som nu i många fall slitas ut och ersättas efter några år.

Jag yrkar:

- 1. att DIK strävar efter att bli en facklig motpart till film och tv producenterna,
- 2. att DIK förhandlar fram 8 timmars arbetsdag för filmarbetare.

Motionär:

Björn Knudsen, Växjö



Kongress

2018

Svar till motion 25

• DIK som facklig motpart till film- och tv-producenterna

Motionären lyfter osäkra anställningsvillkor inom film- och tv-branschen och föreslår att DIK ska verka för att bli facklig motpart till film- och tv-producenter.

Förbundsstyrelsen instämmer i bilden av att film- och tv-branschen idag är områden där det råder stora brister i arbetsmiljön. Självklart arbetar DIK kontinuerligt för ett hållbart yrkesliv för alla sina medlemsgrupper.

DIK organiserar dock inte skådespelare som yrkesgrupp, för denna likväl som övriga konstnärliga yrkesgrupper inom film- och tv-branschen, ser DIK Teaterförbundet som det naturliga förbundet att agera för förbättrade arbetsvillkor inom film- och tv-produktion.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att avslå motionen.



Kongress
2018

Motion 26

● Valkrets för studentmedlemmar

På DIK:s kongress 2015 beslöts om en stadgeändring som gjorde att den speciella valkretsen för studentmedlemmar avskaffades. En annan stadgeändring som gjordes var att studentmedlemmarna i fortsättningen enbart hade rätt till en adjungerad och ej som tidigare en ordinarie ledamot av DIK:s Förbundsstyrelse.

Det har i efterhand varit svårt att få grepp om så väl orsakerna till denna förändring som på vilket sätt de bereddes inför kongressen 2015. En speciell valkrets för studenter borde vara en självklarhet för att garantera deras inflytande vilket också är det gängse inom de flesta av våra broderförbund inom Saco. Likaledes borde det vara självklart med en studentledamot i Förbundsstyrelsen som är jämbördig med andra ledamöter. Erfarenheter från denna kongressperiod visar också att studenternas representanter i realiteten inte fått insyn i hur studentrelaterade frågor behandlas inom DIK:s beslutande organ, vilket så klart är en stor brist i demokratiskt hänseende

Jag föreslår därför kongressen att besluta:

- 1. att en ändring i stadgarna görs så en speciell valkrets för studenter återinförs enligt den skrivning som gällde fram till kongressen 2015,
- 2. att en stadgeändring görs så att en ordinarie ledamot av Förbundsstyrelsen skall vara student.

Motionär:

Roger Gripengren



Kongress
2018

Svar till motion 26

● Valkrets för student- medlemmar

I motionen beskrivs förändringar som gjordes i stadgan vid kongressen 2015 som motionären menar är svåra att förstå bakgrunden till, motionären menar även att studenter inte fått insyn i studentrelaterade frågor under kongressperioden.

Förbundsstyrelsen vill till en början redogöra för bakgrunden till förändringarna samt förklara motiven till de beslut som togs vid förra kongressen.

DIK:s stadga och organisationsstruktur har genomgått en förändring under de senaste kongressperioderna. Innan 2009 bestod DIK av delföreningar för de olika professionerna och DIK var en federation, liksom Saco idag är en federation bestående av flera självständiga förbund. Vid kongressen 2009 avskaffades delföreningarna och DIK blev en organisation, med två undantag, DIK student och Svenska Logopedförbundet (SLOF) som fortsatt hade en särställning. SLOF lämnade DIK för SRAT 2014 och därefter har enbart DIK student funnits kvar där medlemmarna i DIK student haft vissa privilegier i förhållande till övriga medlemmar. En av dessa var att en särskild valkrets där ombuden enbart fick besättas av studenter. DIK:s nuvarande organisationsstruktur, som utgår från en medlem – en röst, gör att DIK skiljer sig åt vid jämförelse med merparten av Saco- förbunden som består av ett flertal olika organisatoriska enheter, ofta kallade sektioner.

Vid kongressen 2015 valde förbundsstyrelsen att fullfölja den princip som lades fast vid organisationsförändringen 2009, nämligen att varje medlem ska räknas på samma sätt i DIK:s högsta beslutande organ, kongressen. Därmed kan studenter idag, om de nominerar sig eller blir nominerade, komma att fylla samtliga ombudsplatser, och på samma sätt kan de helt saknas vid kongress. Beslu-



Kongress
2018

forts. svar till motion 26

Det följer även den idémässiga utveckling som skett inom DIK där medlemmarnas kompetenser står i fokus, istället för deras yrken eller arbetsmarknadsstatus. Det som kvarstår som styr ombudsfordelningen är fyra geografiska valkretsar som säkrar att ombud kommer från hela landet.

Motionären föreslår även att en ordinarie ledamot av Förbundsstyrelsen ska vara student. DIK hade tidigare den ordningen, och det var då uttryckt att det var DIK students ordförande som skulle vara den ledamoten. När ny stadga antogs 2015 förändrades detta, och istället beslutades att en representant för DIK student skulle vara ständigt adjungerad och ha yttrande- och förslagsrätt i DIK:s förbundsstyrelse. Bakgrunden till detta var att ge studenterna en mer fri roll i förhållande till förbundet och på så sätt inte vara bundna av den politik som Förbundsstyrelsen driver. En garanterad plats i styrelsen med utrymme att påverka diskussionerna bedömdes vara ett bättre förhållande då det möjliggör för DIK student att gå i opposition mot förbundet och driva på i den riktning studenterna finner mest lämpligt. När studentrepresentanten även har beslutsrätt blir den även ansvarig för, precis som övriga ledamöter, de beslut som Förbundsstyrelsen tar. Detta ville man då komma ifrån.

Förbundsstyrelsen anser att de beslut som togs vid tidigare kongress var välgrundade och anser heller inte att valkretsar bör skrivas om vid varje kongress. Förbundsstyrelsen vill även hänvisa till svaren till motionerna 4 och 9.

Med hänvisning till ovanstående föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta:

- 1. att avslå motionen i sin helhet.

Propositioner



Kongress

2018

Till innehållsförteckningen



Kongress
2018

Proposition 1

● Stadga

Kongressen 2015 gjorde ett medskick till Förbundsstyrelsen att till nästa kongress återkomma med en språkligt reviderad stadga.

Förbundsstyrelsen har under kongressperioden genomfört en översyn av DIK:s nuvarande stadga. Arbetet har skett i nära samarbete och tät dialog med DIK:s kansli. Eftersom stadgan är en ryggrad för förbundet har samtliga funktioner på kansliet som på olika sätt arbetar med frågor där stadgan är ett viktigt instrument involverats.

Utöver en språklig genomlysning ser Förbundsstyrelsen behov av att göra stadgan tydligare och mer pedagogiskt utformad. Därför föreslår Förbundsstyrelsen att stadgan förses med numrerade rubriker, tydligare indelning med fler rubriker, samt en delvis ändrad disposition av de ingående avsnitten i stadgan.

Kunskapen om vad ett fackförbund är och vad ett fackförbund gör är inte lika självklar idag som tidigare. Förbundsstyrelsen har därför, utöver den språkliga genomlysningen och förändringar av dispositionen, funnit behov av ett antal förtydliganden och kompletteringar.

Avsnittet om medlemskap är tydligare utformat och innehåller nu även skrivningar om både rättigheter och åtaganden för förbundets medlemmar.

- Ett förtydligande om rätten till rådgivning från första dagen som medlem har förts in medan rätten att bli aktivt företräd begränsas till frågor som uppkommer efter ansökan om inträde i förbundet (den så kallade "försäkringsprincipen").



Kongress 2018

- Nya rubriker – Arbetssökande respektive Ej yrkesverksamma med tillhörande nya skrivningar – har införts för att på ett tydligare sätt signalera att medlemskap i förbundet står öppet i alla skeden under ett arbetsliv.
- Studenter har fått en egen rubrik i avsnittet om medlemskap med behövliga förtydliganden avseende rättigheter.

Förbundsstyrelsen vill på ett tydligare sätt belysa DIK:s identitet som förhandlande aktör och att förbundet är en part – såväl självständigt som i samverkan med andra förbund inom Saco – i den svenska modellen.

- Därför föreslår Förbundsstyrelsen att stadgan förses med ett nytt avsnitt om förbundets lokala organisation, lokalföreningar och förhandlingsorganisationer (avsnitt 3.6).
- Förutom att föra in sedan tidigare tydliga, men oskrivna riktlinjer, har till detta avsnitt förts vissa redan befintliga skrivningar i stadgan.

I linje med behovet av att tradera kunskap konstaterar Förbundsstyrelsen att förbundets namn tidigare inte explicit förklarats av stadgan. Därför föreslås ett nytt stycke i den inledande portalparagrafen (1.1) i vilken namnet DIK ges en historisk kontext. Detta ligger i linje med proposition 4 Färdriktning och vad som där anförs om behovet av tydlig förankring och identitet i förbundet. Även proposition 5 Ny varumärkesplattform och namnbyte, i vilken Förbundsstyrelsen föreslår kongressen att styra i riktning mot ett nytt namn för förbundet visar på behovet av att förklara förbundets namn.

Förbundsstyrelsen har under kongressperioden utrett för- och nackdelar med begreppet "akademiker" i förhållande till "högre utbildning" utifrån rekryterings- och identifikationssynpunkt. Förbundsstyrelsen vill säkerställa att förbundet är det självklara valet för alla med gedigna kunskaper och hög utbildningsnivå inom DIK:s branscher och yrken.



Kongress 2018

- Därför föreslår Förbundsstyrelsen att stadgan klargör att DIK är ett fackförbund för den med högre utbildning som arbetar eller studerar inom kultur, media, dokumentation och kommunikation.

Förslaget till ny stadga i sin helhet framgår av bilaga 1.

Samtliga förändringar och förtydliganden om omdisponering samt ytterligare information om vad som föranleder förslaget till förändring framgår av bilaga 2.

DIK:s Förbundsstyrelse föreslår därför kongressen

- **1.** att fastställa stadgan i enlighet med förslaget.



Kongress
2018

Bilaga 1 till proposition 1

Förslag till ny stadga

1. Namn, uppdrag och värdegrund	3. 178
1.1. DIK	3. 178
1.2. Uppdrag	3. 178
1.3. Värdegrund	3-4. 178-179
2. Medlemskapet	4. 179
2.1. Medlemskapet	4. 179
2.1.1. Yrkesverksam	4-5. 179-180
2.1.1.1. Egenföretagare	5. 180
2.1.2. Arbetsökande	5. 180
2.1.3. Studenter	5. 180
2.1.4. Ej yrkesverksamma	5. 180
2.2. Medlemmars åtaganden	5-6. 180-181
2.3. Medlemsavgifter	6. 181
2.4. Arbetslöshetskassa	6. 181
2.5. Utträde	6. 181
2.6. Uteslutning	6. 181
3. Förbundets organisation och verksamhet	7. 182
3.1. DIK:s organisation och verksamhet	7. 182
3.2. Kongress	7. 182
3.2.1. Ordinarie kongress	7. 182
3.2.1.1. Ordinarie kongress dagordning	8. 183
3.2.2. Val av kongressombud	8-9. 183-184
3.2.3. Motioner	9. 184
3.2.4. Valkommitté	9. 184
3.2.5. Extra kongress	9. 184
3.3. Förbundsstyrelsen	10-11. 184-185
3.4. Valberedning	11. 186
3.5. Ersättningskommitté	11-12. 186-187
3.6. Lokal organisation	12. 187



Kongress 2018

3.6.1. Lokalföreningar	12. 187
3.6.2. Förhandlingsorganisationer	12. 187
3.7. Expertgrupper	13. 188
3.8. Protokoll	13. 188
3.9. DIK:s kansli	13. 188
4. Konfliktfond	13. 188
5. Revision	14. 189
6. Tolkning, tillämpning och ändring av stadgar	14. 189
7. Upplösning eller samgående	14-15. 189-190



Kongress 2018

Stadga

Antagen av DIK:s kongress 24 november 2018

1. Namn, uppdrag och värdegrund

1.1. DIK

DIK är ett fackförbund för den med högre utbildning som arbetar eller studerar inom kultur, media, dokumentation och kommunikation. DIK är en medlemsstyrd organisation.

Namnet DIK var från början en förkortning för Dokumentation, Information och Kultur. DIK är i dag ett namn.

DIK är partipolitiskt obundet.

DIK är medlem i Sveriges Akademikers Centralorganisation, Saco.

1.2. Uppdrag

DIK organiserar medlemmar och tecknar kollektivavtal i privat, statlig samt kommunal- och landstingssektor.

Förbundet driver, på uppdrag av medlemmarna, frågor om lön och villkor, arbetsrätt och kompetensutveckling. Förbundet arbetar också med påverkansarbete och opinionsbildning kring medlemmarnas kompetenser, arbetsmarknad och andra frågor av betydelse för medlemmarnas arbetsliv.

DIK är som fackförbund en viktig samhällsaktör och en bärare av demokratiska ideal.

1.3. Värdegrund

Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. Alla är berättigade till de fri- och rättigheter som uttalas i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna utan åtskillnad av något slag, som etniskt ursprung, ålder, sexuell läggning, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, egendom, börd eller



Kongress 2018

ställning i övrigt.

Alla människor har rätt att leva i ett samhälle där demokratiska fri- och rättigheter råder och där det skydd som Europakonventionen utgör äger giltighet. Därför ska alla också ha rätt till och tillgång till en god och väl fungerande verksamhet på de områden, där DIK:s medlemmar är verksamma. Det gäller kultur, media, dokumentation och kommunikation.

DIK ser facklig organisering som en styrka. Som förbund utvecklar vi samhället och arbetsmarknaden, och ger varje medlem kraft i gemenskapen.

Individens delaktighet, integritet och trygghet är grundläggande värden som vägleder DIK – såväl medlemmen som fackförbundet DIK. Rätten och möjligheten till delaktighet och medskapande i DIK är förbundets styrka. I DIK:s gemenskap är olikheter en tillgång, där alla har möjlighet till utveckling. Lösningar kan vara både individuella och gemensamma.

2. Medlemskapet

2.1. Medlemskapet

Medlem i DIK är medlem i förbundet och, där sådan finns, i den lokala föreningen.

Medlem i DIK har rätt att få råd och vägledning samt att bli företrädd i frågor som rör arbetslivet i vid mening. Medlem har rätt att bli företrädd inom de ramar som lagar, avtal och riktlinjer ger. Medlems rätt till råd och vägledning gäller från första dagen för medlemskap. Rätten att bli företrädd av förbundet är begränsad till frågor som uppkommer efter att ansökan om inträde registrerats.

2.1.1. Yrkesverksam

Yrkesverksam med högre utbildning inom kultur, media, dokumentation och kommunikation kan antas som medlem i DIK. Detsamma gäller studerande inom dessa områden.



Kongress 2018

Även den som arbetar inom kultur, media, dokumentation och kommunikation men har annan utbildningsbakgrund kan antas som medlem i DIK.

Villkor för nivå på utbildning fastställs av Förbundsstyrelsen. Avsteg från medlemsvillkor för enskild görs av Förbundsstyrelsen.

2.1.1.1. Egenföretagare

Egenföretagare har rätt att få råd och vägledning samt att bli företrädare i frågor som rör arvode och rättigheter i arbetslivet. DIK företräder inte egenföretagare i rollen som arbetsgivare.

2.1.2. Arbetssökande

Som medlem kan även antas arbetssökande inom kultur, media, dokumentation och kommunikation som uppfyller utbildningskraven för medlemskap.

Medlem som under tid som yrkesverksam blir arbetssökande kan fortsätta vara medlem i förbundet.

2.1.3. Studenter

Den som har studier som huvudsaklig sysselsättning kan vara studentmedlem. Studentmedlemmar har rättigheter i enlighet med 2.1.

2.1.4. Ej yrkesverksamma

Som medlem kan även antas den som varit verksam inom kultur, media, dokumentation och kommunikation men som lämnat arbetslivet på grund av ålder eller sjukdom.

Medlem som helt lämnar arbetslivet på grund av ålder eller sjukdom kan fortsätta vara medlem i förbundet.

Ej yrkesverksamma medlemmar har rättigheter i enlighet med 2.1.

2.2. Medlemmars åtaganden

Medlem i DIK åtar sig att:



Kongress 2018

- a) Följa DIK:s stadgar, värdegrund och – i de fall sådana finns – etiska riktlinjer eller motsvarande som är fastställda.
- b) Vid inträde och därefter på begäran lämna uppgifter om löne- och anställningsvillkor och andra uppgifter inklusive personuppgifter som behövs för förbundets administration och verksamhet. Sådana uppgifter behandlas konfidentiellt av förbundet.
- c) Anmäla övergång från studier till yrkesverksam.

2.3. Medlemsavgifter

Ordinarie medlemsavgifter fastställs av kongressen. Kongressen kan även fastställa riktlinjer för differentierade medlemsavgifter och liknande.

2.4. Arbetslöshetskassa

DIK erbjuder medlemmarna arbetslöshetsförsäkring genom individuellt medlemskap i Akademikernas erkända arbetslöshetskassa, AEA.

2.5. Utträde

Begäran om utträde ur förbundet ska ske skriftligt eller genom webbformulär. Utträde sker vid den sista dagen i månaden efter begäran om utträde inkommit till DIK.

Utträde i samband med stridsåtgärd regleras i avsnitt 4. Konfliktfond.

2.6. Uteslutning

En medlem kan uteslutas ur förbundet om medlemmen:

- a) inte betalt medlemsavgifter inom föreskriven tid.
- b) ger uttryck för värderingar i strid med DIK:s värdegrund, som kränker eller gör skillnad på människor, företräder en sammanslutning som kränker eller gör skillnad på människor samtidigt som medlemmen företräder DIK eller i andra sammanhang kopplar sådana åsikter till DIK.
- c) aktivt motarbetar de avtal och överenskommelser DIK har ingått.
- d) i övrigt uppenbarligen kränker DIK:s stadga, lokalförenings



Kongress 2018

stadga eller motverkar syftena i stadgarna.

3. Förbundets organisation och verksamhet

3.1. DIK:s organisation och verksamhet

DIK:s verksamhet utgår från medlemmarna och förbundets värdegrund som fackförbund.

Förbundets verksamhet utövas genom:

- a) Kongress
- b) Förbundsstyrelse
- c) Expertgrupper
- d) DIK:s kansli
- e) Förhandlingsorganisationer
- f) Lokala föreningar och ombud

För studentmedlemmar ska det finnas en särskild verksamhet. Hur verksamheten utövas beslutas av Förbundsstyrelsen. Förbundets verksamhetsår löper från 1 januari till 31 december.

3.2. Kongress

Kongressen är förbundets högsta beslutande organ.

Kongress och extra kongress kan genomföras fysiskt eller digitalt. Ordinarie kongress skapar och utvecklar en gemensam vilja och strategi för DIK:s verksamhet enligt 3.2.1.1.

Inför ordinarie kongress ska det skapas ytor där medlemmar och förbundet kan föra dialog kring frågor som är viktiga inför nästa kongressperiod.

Tiden mellan två ordinarie kongresser kallas kongressperiod.

3.2.1. Ordinarie kongress

Ordinarie kongress sammanträder vart tredje år i november månad. Kallelse skickas ut tre månader (90 dagar) innan. Handlingar utsänds till ombud och tjänstgörande suppleant senast fyra veckor



Kongress 2018

(28 dagar) före kongressens första dag.

3.2.1.1. Ordinarie kongress dagordning

Vid varje ordinarie kongress ska bland annat följande ärenden behandlas:

- § 1. Upprop och justering av röstlängd
- § 2. Val av kongressens ordförande och vice ordförande
- § 3. Val av kongressens sekreterare
- § 4. Val av två protokolljusterare tillika rösträknare
- § 5. Fråga om kongressens behöriga utlysande
- § 6. Fastställande av föredragningslista
- § 7. Val av valkommitté
- § 8. Fastställande av arbetsordning
- § 9. Förbundsstyrelsens årsredovisningar för förbundet inklusive konfliktfonden
- § 10. Revisorernas berättelser för verksamhetsåren
- § 11. Fastställande av årsredovisning
- § 12. Fråga om ansvarsfrihet för DIK:s Förbundsstyrelse
- § 13. Verksamhetsrapport för innevarande verksamhetsår
- § 14. Motioner
- § 15. Propositioner
- § 16. Fastställande av medlemsavgift
- § 17. Budgetramar för kommande kongressperiod
- § 18. Val av förbundsordförande
- § 19. Val av Förbundsstyrelse
- § 20. Val av två revisorer och två personliga suppleanter
- § 21. Val av ersättningskommitté
- § 22. Val av valberedning och fastställande av Valberedningsinstruktion
- § 23. Övriga frågor

3.2.2. Val av kongressombud

Kongressen består av 81 ombud, med en röst vardera, som fördelas på fyra geografiska valkretsar. Ombuden fördelas mellan valkretsarna i relation till antalet medlemmar i kretsen. Samtliga medlemmar utgör grund för mandatfördelning.



Kongress 2018

Medlem kan nominera sig själv eller annan medlem som kandidat till ombud till kongressen. Nominering ska ske senast sex (6) månader innan kongressens första dag.

Ombud till kongressen, och kommande kongressperiod, utses genom omröstning, där varje medlem har en röst.

Kandidater med högst röstetal blir kongressombud. Övriga blir suppleanter i turordning efter röstetal.

3.2.3. Motioner

Samtliga medlemmar kan motionera till kongressen. Motion ska ha inkommit senast den 15 juni året för kongress.

3.2.4. Valkommitté

Valkommitté utses av kongressen för att under mötet bereda valet till valberedning. Valkommittén består av tre till fem ledamöter som väljs bland ombuden till kongressen.

3.2.5. Extra kongress

Extra kongress sammanträder när styrelsen eller revisorer kallar till sådan. Extra kongress sammanträder också när en tredjedel av medlemmarna skriftligen begär att kongressen ska behandla ett visst ärende.

Skriftlig kallelse skickas ut minst en månad (30 dagar) före extra kongress. Handlingar utsänds till ombud och tjänstgörande suppleant senast två veckor (14 dagar) före kongressens första dag. Extra kongress får endast behandla det ärende eller de ärenden som anges i kallelsen.

Kongressombud och suppleant är de som valdes till sådan inför den senaste ordinarie kongressen. Kongressombud eller suppleant som lämnat förbundet är inte längre att anse som vald.

3.3. Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen:

- c) Har mellan kongresserna ansvar för DIK:s samlade



Kongress 2018

verksamhet.

- b) Består av ordförande samt högst tio ledamöter valda av kongressen. Om ordföranden avgår inträder en av styrelsens ledamöter enligt Förbundsstyrelsens beslut. till dess att ny ordförande valts av Ordinarie eller Extra kongress.
- c) Har ständigt en adjungerad studentrepresentant som har yttrande- och förslagsrätt.
- d) Utser inom sig en eller flera vice ordförande.
- e) Ansvarar för att verksamheten bedrivs i enlighet med förbundets grundläggande värderingar och kongressbeslut.
- f) Utser de personer som ska teckna firma för DIK.
- g) Ansvarar för förbundets förhandlingsverksamhet. Förbundsstyrelsen ingår bindande kollektivavtal vad gäller förbundets centrala förhandlingar, beslutar om förbundets samverkan inom förhandlingsorganisationer, och träffar övriga förhandlingsöverenskommelser.
- h) Fattar beslut om konfliktåtgärder.
- i) Ansvarar för förbundets arbete med kompetensfrågor.
- j) Ansvarar för förbundets ekonomi och verksamhetsredovisning.

Förbundsstyrelsen är beslutsför när fler än hälften av antalet ledamöter är närvarande.

Representanter från den lokala fackliga organisationen på DIK:s kansli har närvaro- och yttranderätt vid Förbundsstyrelsens möten. Den lokala fackliga organisationen utser själva representanter.



Kongress 2018

3.4. Valberedning

Valberedningen ska mellan kongresser förbereda valen genom att ta fram och föreslå kandidater till ordförande, styrelse, suppleanter, revisorer, ersättningskommitté samt eventuella andra förtroendeuppdrag utifrån förbundets mångfald av individer och uppfattningar.

Kongressen väljer en valberedning bestående av fem ordinarie ledamöter och tre suppleanter. Sammankallande är ett kanslistöd utan rösträtt, som valberedningen utser. Suppleanter blir tjänstgöringsskyldiga utefter röstetal. Vid lika röstetal avgör lotten. För valberedningens arbete finns en av kongressen beslutad instruktion.

Valberedningen ska senast den 15 februari året för kongress gå ut med en nomineringsanmodan för de val som ska utföras under kongressen. Nomineringar till valen ska vara valberedningen tillhanda senast den 15 maj.

Valberedningen ska presentera sitt förslag senast fyra veckor (28 dagar) innan kongress.

3.5. Ersättningskommitté

Ersättningskommittén består av tre ledamöter, varav en sammankallande, som väljs på kongressen samt en sekreterare från DIK:s kansli. Ekonomichef eller motsvarande på DIK:s kansli är sekreterare i ersättningskommittén. Sekreteraren har närvaro- och yttranderätt men inte rösträtt i ersättningskommittén.

Ersättningskommittén beslutar om arvode och övriga ersättningar till ordförande, vice ordförande, förtroendevalda samt andra ersättningar till medlemmar på uppdrag av styrelsen.

Ersättningskommittén ska fastställa ett ersättningsreglemente.



Kongress 2018

3.6. Lokal organisation

3.6.1. Lokalföreningar

Medlemmar kan bilda lokala föreningar och väljas till skyddsombud och lokala förtroendeuppdrag i föreningen. Lokala föreningen representerar medlemmarna gentemot arbetsgivaren.

I de fall där DIK samarbetar inom en förhandlingsorganisation enligt 3.6.2. kan lokal förening bildas av medlemmarna i de fackförbund som gemensamt utgör förhandlingsorganisationen. DIK-medlem i sådan lokal samarbetsförening kan väljas till skyddsombud och lokala förtroendeuppdrag i samarbetsföreningen. Lokala samarbetsföreningen representerar medlemmarna gentemot arbetsgivaren.

En lokal förening har rätt att begära stöd från DIK:s kansli. Samarbetsföreningar får i första hand stöd från ett utsett kontaktförbund, som kan vara annat förbund än DIK.

Lokalt förtroendevald medlem i lokal DIK-förening eller lokal samarbetsförening kan utses till representant inom de förhandlingsorganisationer DIK samverkar inom.

3.6.2. Förhandlingsorganisationer

DIK förhandlar och tecknar kollektivavtal på lokal och central nivå, både som ensam part och som del av förhandlingsorganisationer inom vilka DIK samverkar.

Förhandlingsorganisationerna har sin egen beslutsordning och beslut där är bindande för alla förbund som ingår.

Förbundsstyrelsen kan delegera till DIK:s kansli att i enlighet med 3.3. g) föra kollektivavtalsförhandlingar och teckna kollektivavtal. Beslut att samverka inom förhandlingsorganisationer samt beslut om konfliktåtgärd fattas av Förbundsstyrelsen.



Kongress 2018

3.7. Expertgrupper

Förbundsstyrelsen får inrätta expertgrupper för arbete med frågor av särskild vikt för förbundet. En expertgrupps uppdragsbeskrivning och ekonomiska förutsättningar beslutas av Förbundsstyrelsen.

3.8. Protokoll

Vid kongress, Förbundsstyrelsemöten och årsmöten i lokalföreningar ska protokoll föras.

Kongressprotokoll ska göras tillgängligt för medlemmar efter justering.

3.9. DIK:s kansli

DIK:s kansli arbetar på medlemmarnas uppdrag utifrån de direktiv som kongress och Förbundsstyrelse ger. Kansliet arbetar inom 3.3. e) på delegation från Förbundsstyrelsen.

4. Konfliktfond

DIK har en konfliktfond. Dess syfte är att täcka kostnader i samband med konflikt. Medel ur konfliktfonden kan också användas för andra angelägna ändamål som syftar till att uppnå av kongressen fastställda visioner eller mål.

Förbundsstyrelsen beslutar om att ta medel ur konfliktfonden i anspråk. Förbundsstyrelsen har också ansvar för att DIK kan möta de förpliktelser förbundet har i förhållande till förhandlingsorganisationer där DIK ingår.

För konfliktfonden finns ett av kongressen fastställt reglemente. Utträde ur förbundet är inte möjligt då DIK varslat om eller utlöst strejk inom det avtalsområde där medlemmen är anställd.



Kongress 2018

5. Revision

Kongressen väljer en verksamhetsrevisor med suppleant samt en auktoriserad revisor med suppleant. Revisor har närvaro-, yttrande- och förslagsrätt vid kongressen.

Förbundets räkenskaper avslutas den 31 december. Årsredovisningen överlämnas senast den 30 juni till de av kongressen valda revisorerna.

Förbundets redovisning ska ske i överensstämmelse med gällande lagstiftning och med iakttagande av god redovisningssed.

6. Tolkning, tillämpning och ändring av stadgar

Förtydliganden av hur stadgan ska tillämpas kan göras genom ett reglemente som beslutas av styrelsen. Reglementet får inte ändra bestämmelser i stadgan.

Om det uppkommer frågor om hur dessa stadgar, eller om hur andra av kongressen fattade beslut, ska tolkas eller tillämpas, ska Förbundsstyrelsen och en verksamhetsrevisor avgöra frågan. Beslut om ändring av dessa stadgar fattas av ordinarie eller för stadgeändring särskilt sammankallad kongress. Beslutet ska fattas med minst 2/3 majoritet av hela antalet ombud.

Stadgeändring kan också beslutas genom enkel majoritet på två varandra följande kongresser, varav en ska vara ordinarie. Minst fyra månader ska skilja kongresserna åt.

7. Upplösning eller samgående

Beslut om upplösning av förbundet, eller samgående med ett an-



Kongress 2018

nat förbund, fattas vid två på varandra följande kongresser, varav en ska vara ordinarie. Minst sex månader ska skilja kongresserna åt. Besluten ska fattas med minst 2/3 majoritet av hela antalet ombud.

Kongressen ska vid upplösning fatta beslut om vad som ska ske med förbundets tillgångar. Vid samgående förs tillgångarna över till den nya organisationen.

Bilaga 2 till proposition 1

Föreslagna ändringar

Gällande lydelse (2015 års stadga)

Förslag till ny lydelse (2018 års stadga)

Stadga antagen av kongressen 2015

Stadga antagen av kongressen 2018

1. Namn, uppdrag och värdegrund

DIK

DIK är facket för akademiker som arbetar eller studerar inom kultur, medier och kommunikation. Förbundet driver lön- och arbetsrättsliga frågor såväl som kompetens- och yrkesutvecklande arbete för medlemmarna. Förbundet arbetar också med påverkansarbete och opinionsbildning kring medlemmarnas professioner och kompetenser. DIK representerar medlemmar och sluter avtal i privat, statlig samt kommunal- och landstingssektor.

1.1. DIK

DIK är ett fackförbund för *den med högre utbildning* som arbetar eller studerar inom kultur, *media, dokumentation* och kommunikation. *DIK är en medlemsstyrd organisation.*

Andra meningen i 2015 års stadga och framåt flyttas; ny och delvis omformulerad 1.2. Uppdrag

Namnet DIK var från början en förkortning för Dokumentation, Information och Kultur. DIK är i dag ett namn.

Se propositionen om värdet av att presentera namnet i stadgan.

DIK är partipolitiskt obundet.

DIK är partipolitiskt obundet.

DIK är medlemmar i Saco.

DIK är medlem i *Sveriges Akademikers Centralorganisation, Saco.*

1.2. Uppdrag

DIK *organiserar* medlemmar och *tecknar* kollektivavtal i privat,

(Se tidigare inledande avsnitt i 2015 års stadga)



Kongress 2018

statlig samt kommunal- och landstingssektor.

Förbundet driver, på uppdrag av medlemmarna, frågor om lön och villkor, arbetsrätt och kompetensutveckling. Förbundet arbetar också med påverkansarbete och opinionsbildning kring medlemmarnas kompetenser, arbetsmarknad och andra frågor av betydelse för medlemmarnas arbetsliv.

DIK är som fackförbund en viktig samhällsaktör och en bärare av demokratiska ideal.

Grundläggande värderingar

Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. Alla är berättigade till de fri- och rättigheter som uttalas i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna utan åtskillnad av något slag, som etniskt ursprung, ålder, sexuell läggning, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, egendom, börd eller ställning i övrigt.

Alla människor har rätt att leva i ett samhälle där demokratiska fri- och rättigheter råder och där det skydd som den europeiska konventionen utgör äger giltighet. Därför ska alla också ha rätt till och tillgång till en god och väl fungerande verksamhet på de områden, där DIK:s medlemmar

1.3. Värdegrund

Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter. Alla är berättigade till de fri- och rättigheter som uttalas i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna utan åtskillnad av något slag, som etniskt ursprung, ålder, sexuell läggning, språk, religion, politisk eller annan uppfattning, egendom, börd eller ställning i övrigt.

Alla människor har rätt att leva i ett samhälle där demokratiska fri- och rättigheter råder och där det skydd som *Europakonventionen* utgör äger giltighet. Därför ska alla också ha rätt till och tillgång till en god och väl fungerande verksamhet på de områden, där DIK:s medlemmar är verksamma.

Ny lydelse

Det fullständiga namnet är "Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna" och de vedertagna förkortningarna är *Europa-konventionen* eller *EKMR*.



Kongress 2018

är verksamma. Det gäller kultur, kommunikation, information och dokumentation.

Det gäller kultur, media, dokumentation och kommunikation.

DIK ser facklig organisering som en styrka. Som förbund utvecklar vi samhället och arbetsmarknaden, och ger varje medlem kraft i gemenskapen.

Nyskrivet tillägg.

Individens delaktighet, integritet och säkerhet är grundläggande värden som vägleder oss i DIK som yrkesutövare och yrkesförbund. Rätten och möjligheten till delaktighet och medskapande i DIK är vår styrka. I vår gemenskap är olikheter en tillgång, där alla har möjlighet till utveckling. Lösningar kan vara både individuella och gemensamma.

Individens delaktighet, integritet och *trygghet* är grundläggande värden som vägleder DIK – som medlemmar och *fackförbund*. Rätten och möjligheten till delaktighet och medskapande i DIK är förbundets styrka. I DIK:s gemenskap är olikheter en tillgång, där alla har möjlighet till utveckling. Lösningar kan vara både individuella och gemensamma.

I DIK ska vi gemensamt

- förbättra både individens och kollektivets villkor och förutsättningar för yrket och möjligheter till utveckling i arbetslivet.
- utveckla och stärka professionen samt främja den enskilde individens kompetenser och utveckling i sin yrkesroll.
- påverka utvecklingen av våra medlemmars verksamhetsområden på arbetsplatsen lokalt, regionalt, nationellt och internationellt.
- påverka utvecklingen i samhällsfrågor.

	2. Medlemskapet	Ny sammanhållen kapitel- rubrik
Medlem	2.1. Medlemskapet	Ny lydelse
	Medlem i DIK är medlem i förbundet och, där sådan finns, i den lokala föreningen.	Se vidare ny 3.6.1. Lokalföreningar
	<i>Medlem i DIK har rätt att få råd och vägledning samt att bli företrädd i frågor som rör arbetslivet i vid mening. Medlem har rätt att bli företrädd inom de ramar som lagar, avtal och riktlinjer ger.</i>	Flyttad och delvis omformulerad.
	<i>Medlems rätt till råd och vägledning gäller från första dagen för medlemskap. Rätten att bli företrädd av förbundet är begränsad till frågor som uppkommer efter att ansökan om inträde registrerats.</i>	Förtydligande av redan gällande, men oskriven, ordning. I DIK finns ingen karens bakåt i tiden.
	2.1.1. Yrkesverksam	Ny rubrik
Du som är utbildad eller studerar för att arbeta inom våra professioner kan vara medlem. Du kan vara medlem om du är yrkesverksam som exempelvis chef, lärare eller forskare.	<i>Yrkesverksam med högre utbildning inom kultur, media, dokumentation och kommunikation kan antas som medlem i DIK. Detsamma gäller studerande inom dessa områden.</i>	
	<i>Även den som arbetar inom kultur, media, dokumentation och kommunikation men har annan utbildningsbakgrund kan antas som medlem i DIK.</i>	Flyttad och delvis omformulerad.



Kongress 2018

	<i>Villkor för nivå på utbildning fastställs av Förbundsstyrelsen.</i>	
	<i>Avsteg från medlemsvillkor för enskild görs av Förbundsstyrelsen.</i>	<i>Förtydligande.</i>
	2.1.1.1. Egenföretagare	<i>Ny rubrik,</i>
<i>Du kan vara medlem om du är egenföretagare, men förbundet företräder inte dig i rollen som arbetsgivare.</i>	<i>Egenföretagare har rätt att få råd och vägledning samt att bli företräd i frågor som rör arvode och rättigheter i arbetslivet. DIK företräder inte egenföretagare i rollen som arbetsgivare.</i>	<i>Av numreringen (under rubrik till yrkesverksam) följer att DIK:s områden inte behöver upprepas.</i>
	2.1.2. Arbetssökande	<i>Ny rubrik,</i>
	<i>Som medlem kan även antas arbetssökande inom kultur, media, dokumentation och kommunikation som uppfyller utbildningskraven för medlemskap.</i>	<i>Nytt förtydligande eftersom det är viktigt att signalera att medlemskap i förbundet står öppet i alla skeden under ett arbetsliv.</i>
	<i>Medlem som under tid som yrkesverksam blir arbetssökande kan fortsätta vara medlem i förbundet.</i>	<i>Nytt förtydligande</i>
	2.1.3. Studenter	<i>Ny rubrik,</i>
	<i>Den som har studier som huvudsaklig sysselsättning kan vara studentmedlem. Studentmedlemmar har rättigheter i enlighet med 2.1.</i>	<i>Nytt förtydligande</i>
	2.1.4. Ej yrkesverksamma	<i>Ny rubrik,</i>
<i>Du kan vara kvar som medlem när du är pensionär, inte längre</i>	<i>Som medlem kan även antas den som varit verksam inom kultur, me-</i>	<i>Delvis omarbetad</i>



Kongress 2018

arbetar inom förbundets verksamhetsområde eller står till arbetsmarknadens förfogande.

dia, dokumentation och kommunikation men som lämnat arbetslivet på grund av ålder eller sjukdom.

Medlem som helt lämnar arbetslivet på grund av ålder eller sjukdom kan fortsätta vara medlem i förbundet.

Förtydliganden eftersom medlemskap står öppet i alla skeden under ett arbetsliv.

Ej yrkesverksamma medlemmar har rättigheter i enlighet med 2.1.

Förtydligande

Undantagsvis finns möjlighet till enskilt medlemskap, efter särskild prövning av förbundsstyrelsen, om du inte uppfyller utbildningskravet men har anställning inom DIK-dominerade verksamhetsområden.

Flyttad till 2.1.1. Yrkesverksam (andra respektive sista stycket).

Inom ramen för ditt medlemskap har du rätt att få råd och vägledning och bli företräd i frågor som rör ditt yrke och dina rättigheter i arbetslivet och därutöver att få kontinuerlig information.

Flyttad och förtydligad i 2.1. Medlemskapet.

2.2. Medlemmars åtaganden

Ny rubrik

Medlem i DIK åtar sig att:

Som medlem delar du DIK:s grundläggande värderingar och följer - i de fall sådana finns - de etiska riktlinjer som är fastställda för respektive yrke.

a) Följa DIK:s stadgar, värdegrund och - i de fall sådana finns - etiska riktlinjer eller motsvarande som är fastställda.

Som medlem medger du att DIK tar in personuppgifter samt uppgifter om lön. Uppgifterna behandlas konfidentiellt.

b) Vid inträde och därefter på begäran lämna uppgifter om löne- och anställningsvillkor och andra uppgifter inklusive personuppgifter som behövs för förbundets administration och



Kongress 2018

	<i>verksamhet. Sådana uppgifter behandlas konfidentiellt av förbundet.</i>	
	<i>c) Anmäla övergång från studier till yrkesverksam.</i>	Förtydligande
Du är medlem i DIK och i din lokala arbetsplatsförening där sådan finns.		Flyttat till 2.1. samt till ny 3.6.1. Lokalföreningar
Din medlemsavgift är fastställd av kongressen. Om du inte har betalt medlemsavgiften inom föreskriven tid kan du uteslutas.	2.3. Medlemsavgifter <i>Ordinarie medlemsavgifter fastställs av kongressen. Kongressen kan även fastställa riktlinjer för differentierade medlemsavgifter och liknande.</i>	Andra meningen (2015) flyttad till 2.6. Uteslutning a).
Förbundsstyrelsen fastställer riktlinjer för nedsättning av medlemsavgift och återinträde. Vill du avsluta ditt medlemskap i DIK gör du det skriftligt.		Andra meningen flyttad till ny 2.5. Utträde
Om du som medlem eller företrädare för DIK ger uttryck för värderingar som kränker eller gör skillnad på människor, företräder en sådan sammanslutning samtidigt som du företräder DIK eller i andra sammanhang kopplar sådana åsikter till DIK, kan förbundsstyrelsen utesluta dig.		Flyttat till ny 2.6. Uteslutning (b)
Om du i övrigt uppenbarligen kränker DIK:s stadgar eller motverkar dess syften kan förbundsstyrelsen utesluta dig.		Flyttat till ny 2.6. Uteslutning (d)



Kongress 2018

2.4. Arbetslöshetskassa	Ny rubrik
<i>DIK erbjuder medlemmarna arbetslöshetsförsäkring genom individuellt medlemskap i Akademikernas erkända arbetslöshetskassa, AEA.</i>	Förtydligande
2.5. Utträde	Ny rubrik
<i>Begäran om utträde ur förbundet ska ske skriftligt eller genom webbformulär. Utträde sker vid den sista dagen i månaden efter begäran om utträde inkommit till DIK.</i>	Flyttad till egen rubrik och förtydligad.
<i>Utträde i samband med stridsåtgärd regleras i avsnitt 4. om Konfliktfond.</i>	Förtydligande
2.6. Uteslutning	Ny rubrik
En medlem kan uteslutas ur förbundet om medlemmen:	
a) inte betalt medlemsavgifter inom föreskriven tid.	Flyttad till separat avsnitt för ökad tydlighet
b) ger uttryck för värderingar i strid med DIK:s värdegrund, som kränker eller gör skillnad på människor, företräder en sammanslutning som kränker eller gör skillnad på människor samtidigt som medlemmen företräder DIK eller i andra sammanhang kopplar sådana åsikter till DIK.	Flyttad till separat avsnitt för ökad tydlighet



Kongress 2018

c) *aktivt motarbetar de avtal och överenskommelser DIK har ingått.*

Nytt förtydligande i linje med befintliga kollektivavtals-skrivningar på många områden.

d) i övrigt uppenbarligen kränker DIK:s stadga, lokalförenings stadga eller motverkar syftena i stadgarna.

Flyttad till separat avsnitt för ökad tydlighet

3. Förbundets organisation och verksamhet

Ny sammanhållen kapitel-rubrik

Verksamhet och organisation

DIK:s verksamhet utgår från dig som medlem, din profession och din arbetsplats. Möten mellan medlemmar är en viktig del av verksamheten. Som medlem med stort inflytande medverkar du i en demokratisk process som utvecklar förbundets arbete.

3.1. DIK:s organisation och verksamhet

Ny rubrik
Ändrad ordningsföljd på orden för ökad tydlighet

DIK:s verksamhet utgår från *medlemmarna* och förbundets värdegrund som fackförbund.

Förbundets verksamhet utövas genom:

- a) Kongress
- b) Förbundsstyrelse
- c) Expertgrupper
- d) DIK:s kansli
- e) Förhandlingsorganisationer
- f) Lokala föreningar och ombud

Förtydligande

Din delaktighet och ditt medskapande stärker DIK.



Kongress 2018

För studenter finns en särskild organisation, DIK Student.

För *studentmedlemmar* ska det finnas en särskild *verksamhet*. Hur verksamheten utövas beslutas av Förbundsstyrelsen.

Förbundets verksamhetsår löper från 1 januari till 31 december.

Förtydligande

Öppenhet präglar förbundet. Du har rätt och möjlighet att delta i möten och aktiviteter inom DIK. Du kan delta i val av förtroendevalda på din arbetsplats. Du kan själv väljas till förtroendeuppdrag.

I redigerad form flyttad till nytt avsnitt 3.6. Lokal organisation

Kongress

Kongressen är förbundets högsta beslutande organ.

3.2. Kongress

Kongressen är förbundets högsta beslutande organ.

Kongress och extra kongress kan genomföras fysiskt eller digitalt.

Förtydligande. Har varit möjligt redan tidigare men nu uttalat.

Kongressen:

- skapar och utvecklar en gemensam vilja och strategi för DIK:s verksamhet

Ordinarie kongress skapar och utvecklar en gemensam vilja och strategi för DIK:s verksamhet *enligt 3.2.1.1.*

- granskar verksamheten

Flyttad till Ny 3.2.1.1. Ordinarie kongress dagordning

- behandlar frågan om förbundsstyrelsens ansvarsfrihet

Flyttad till Ny 3.2.1.1. Ordinarie kongress dagordning

- beslutar om inriktning av verksamhet för den kommande kongressperioden

Omfattas av i 3.2.1.1. 6 § fastställandet av föredragnings-listan och § 15 propositioner.

- beslutar om medlemsavgiftens storlek

Flyttad till Ny 3.2.1.1. Ordinarie kongress dagordning



Kongress 2018

- väljer förbundsstyrelse, ordförande, revisorer och valberedning

Flyttad till Ny 3.2.1.1. Ordinarie kongress dagordning

Inför ordinarie kongress ska det skapas ytor där medlemmar och förbundet kan föra dialog kring frågor som är viktiga inför nästa kongressperiod.

Förtydligat uppdrag.
(Omformulerad punkt som tidigare funnits under rubriken Förbundsstyrelse)

Tiden mellan två ordinarie kongresser kallas kongressperiod.

Förslag eftersom begreppet har stor betydelse för uppdraget som kongressombud samt i verksamheten som helhet.

3.2.1. Ordinarie kongress

Ny rubrik

Ordinarie kongress sammanträder vart tredje år i november månad. Kallelse skickas ut tre månader (90 dagar) innan. Handlingar utsänds till ombud och tjänstgörande suppleant senast fyra veckor (28 dagar) före kongressens första dag.

Ordinarie kongress sammanträder vart tredje år i november månad. Kallelse skickas ut tre månader (90 dagar) innan. Handlingar utsänds till ombud och tjänstgörande suppleant senast fyra veckor (28 dagar) före kongressens första dag.

3.2.1.1. Ordinarie kongress dagordning

Ny rubrik
Obs indragen numrering!

Vid varje ordinarie kongress ska bland annat följande ärenden behandlas:

- § 1. Upprop och justering av röstlängd
- § 2. Val av kongressens ordförande och vice ordförande
- § 3. Val av kongressens sekreterare
- § 4. Val av två protokolljusterare tillika rösträknare



Kongress 2018

- § 5. Fråga om kongressens behöriga utlysande
- § 6. Fastställande av föredragningslista
- § 7. Val av valkommitté
- § 8. Fastställande av arbetsordning
- § 9. Förbundsstyrelsens årsredovisningar för förbundet inklusive konfliktfonden
- § 10. Revisorernas berättelser för verksamhetsåren
- § 11. Fastställande av årsredovisning.
- § 12. Fråga om ansvarsfrihet för DIK:s Förbundsstyrelse
- § 13. Verksamhetsrapport för innevarande verksamhetsår
- § 14. Motioner
- § 15. Propositioner
- § 16. Fastställande av medlemsavgift
- § 17. Budgetramar för kommande kongressperiod
- § 18. Val av förbundsordförande
- § 19. Val av Förbundsstyrelse
- § 20. Val av två revisorer och två personliga suppleanter
- § 21. Val av ersättningskommitté
- § 22. Val av valberedning och fastställande av Valberedningsinstruktion
- § 23. Övriga frågor

3.2.2. Val av kongressombud

Ny rubrik

Kongressen består av 81 ombud med en röst vardera som fördelas på fyra geografiska valkretsar. Samtliga medlemmar utgör grund för mandatfördelning.

Kongressen består av 81 ombud med en röst vardera som fördelas på fyra geografiska valkretsar. Ombuden fördelas mellan valkretsarna i relation till antalet



Kongress 2018

Ombud till kongressen utses genom omröstning där varje medlem har en röst. Du kan nominera dig själv eller annan medlem som kandidat till ombud till kongressen. Nominering ska ske senast sex (6) månader innan kongressens första dag. Kandidater med högst röstetal blir kongressombud. Övriga blir suppleanter i turordning efter röstetal. Valet till kongressombud gäller för tiden fram till nästa ordinarie kongress.

medlemmar i kretsen. Samtliga medlemmar utgör grund för mandatfördelning.

I sak samma innehåll, men redigerad för ökad tydlighet.

Medlem kan nominera sig själv eller annan medlem som kandidat till ombud till kongressen. Nominering ska ske senast sex (6) månader innan kongressens första dag.

Ombud till kongressen, och kommande kongressperiod, utses genom omröstning, där varje medlem har en röst.

Kandidater med högst röstetal blir kongressombud. Övriga blir suppleanter i turordning efter röstetal.

3.2.3. Motioner

Ny rubrik

Du kan som medlem motionera till kongressen. Motion ska ha inkommit senast den 15 juni året för kongress.

Samtliga medlemmar kan motionera till kongressen. Motion ska ha inkommit senast den 15 juni året för kongress.

3.2.4. Valkommitté

Ny rubrik

Valkommitté utses av kongressen för att under mötet bereda valet till valberedning. Valkommittén består av tre till fem ledamöter som väljs bland ombuden till kongressen.

Återfanns tidigare (2015 års stadga) under benämningen valutskott sista stycket under rubriken Valberedning.



Kongress 2018

Extra kongress

Extra kongress sammanträder när styrelsen eller revisorer kallar till sådan. Extra kongress sammanträder också när en tredjedel av medlemmarna skriftligen begär att kongressen ska behandla visst ärende.

Skriftlig kallelse skickas ut minst en månad (30 dagar) före extra kongress. Handlingar utsänds till ombud och tjänstgörande suppleant senast två veckor (14 dagar) före kongressens första dag.

Extra kongress får endast behandla det ärende eller de ärenden som anges i kallelsen.

Kongressombud och suppleant är du som valdes till sådan inför den senaste ordinarie kongressen. Kongressombud eller suppleant som lämnat förbundet är inte längre att anse som vald.

Förbundsstyrelse

Förbundsstyrelsen:

- Har mellan kongresserna ansvar för DIK:s samlade verksamhet.
- Består av ordförande samt tio ledamöter valda av kongressen. Om ordföranden avgår inträder en av styrelsens ledamöter

3.2.5. Extra kongress

Extra kongress sammanträder när styrelsen eller revisorer kallar till sådan. Extra kongress sammanträder också när en tredjedel av medlemmarna skriftligen begär att kongressen ska behandla ett visst ärende.

Skriftlig kallelse skickas ut minst en månad (30 dagar) före extra kongress. Handlingar utsänds till ombud och tjänstgörande suppleant senast två veckor (14 dagar) före kongressens första dag.

Extra kongress får endast behandla det ärende eller de ärenden som anges i kallelsen.

Kongressombud och suppleant är de som valdes till sådan inför den senaste ordinarie kongressen. Kongressombud eller suppleant som lämnat förbundet är inte längre att anse som vald.

3.3. Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen:

- a) Har mellan kongresserna ansvar för DIK:s samlade verksamhet.
- b) Består av ordförande samt högst tio ledamöter valda av kongressen. Om ordföranden avgår inträder en av styrelsens

Ny rubrik, nu i bestämd form: Förbundsstyrelsen

Omformulering med förtydligande



Kongress 2018

enligt förbundsstyrelsens beslut till ny ordförande valts av kongressen.	ledamöter enligt Förbundsstyrelsens beslut. till dess att ny ordförande valts av Ordinarie eller Extra kongress.
<ul style="list-style-type: none">• Har ständigt en adjungerad representant från DIK student som har yttrande- och förslagsrätt.• Utser inom sig en eller flera vice ordförande.• Ansvarar för att verksamheten bedrivs i enlighet med förbundets grundläggande värderingar och kongressbeslut.	<ul style="list-style-type: none">c) Har ständigt en adjungerad <i>studentrepresentant</i> som har yttrande- och förslagsrätt.d) Utser inom sig en eller flera vice ordförande.e) Ansvarar för att verksamheten bedrivs i enlighet med förbundets grundläggande värderingar och kongressbeslut.
<ul style="list-style-type: none">• Ansvarar för dialogen med medlemmar, formar och utvecklar nationella mötesplatser.	Flyttad till 3.2. näst sista stycket
<ul style="list-style-type: none">• Utser de personer som ska teckna firma för DIK.• Ansvarar för förbundets förhandlingsverksamhet. Förbundsstyrelsen har rätt att ingå bindande kollektivavtal vad gäller förbundets centrala förhandlingar och träffa övriga förhandlingsöverenskommelser, liksom fatta beslut om konfliktåtgärder.•	<ul style="list-style-type: none">f) Utser de personer som ska teckna firma för DIK.g) Ansvarar för förbundets förhandlingsverksamhet. Förbundsstyrelsen ingår bindande kollektivavtal vad gäller förbundets centrala förhandlingar, <i>beslutar om förbundets samverkan inom förhandlingsorganisationer</i>, och träffar övriga förhandlingsöverenskommelser.h) Fattar beslut om konfliktåtgärder.
<ul style="list-style-type: none">• Ansvarar för förbundets arbete med professions- och kompetensfrågor. Förbundsstyrelsen	<ul style="list-style-type: none">i) Ansvarar för förbundets arbete med kompetensfrågor. <p>Expertgrupperna, se nytt eget avsnitt; 3.7. Expertgrupper</p>



Kongress 2018

utser expertgrupper för arbete med specifika frågor.

- Ansvarar för förbundets ekonomi och verksamhetsredovisning.

Förbundsstyrelsen är beslutsför när fler än hälften av antalet ledamöter är närvarande.

- j) Ansvarar för förbundets ekonomi och verksamhetsredovisning.

Förbundsstyrelsen är beslutsför när fler än hälften av antalet ledamöter är närvarande.

Representanter från den lokala fackliga organisationen på DIK:s kansli har närvaro- och yttranderätt vid Förbundsstyrelsens möten. Den lokala fackliga organisationen utser själva representanter.

Inte funnits inskriven i stadgan tidigare.

Valberedning

Valberedningens uppdrag är att mellan kongresser förbereda valen genom att ta fram och föreslå kandidater till ordförande, styrelse, suppleanter, revisorer samt eventuella andra förtroendeuppdrag utifrån förbundets mångfald av individer och uppfattningar.

Kongressen väljer en valberedning bestående av det antal ledamöter som kongressen beslutar samt ett sammankallande kanslistöd utan rösträtt. För valberedningens arbete finns en av kongressen beslutad instruktion.

3.4. Valberedning

Valberedningen ska mellan kongresser förbereda valen genom att ta fram och föreslå kandidater till ordförande, styrelse, suppleanter, revisorer, *ersättningskommitté* samt eventuella andra förtroendeuppdrag utifrån förbundets mångfald av individer och uppfattningar.

Kongressen väljer en valberedning bestående av *fem ordinarie ledamöter och tre suppleanter*. Sammankallande är ett kanslistöd utan rösträtt, som valberedningen utser. *Suppleanter blir tjänstgöringsskyldiga utefter röstetal. Vid lika röstetal avgör lotten.* För valberedningens arbete finns en av kongressen beslutad instruktion.

Funnits behov av ökad tydlighet.



Kongress 2018

Valberedningen ska senast den 15 februari året för kongress gå ut med en nomineringsanmodan för de val som ska utföras under kongressen. Nomineringar till valen ska vara valberedningen tillhanda senast den 15 maj.

Valberedningen ska presentera sitt förslag senast fyra veckor (28 dagar) innan kongress.

Ett av kongressen valt valutskott bereder valet av valberedning.

Ersättningskommitté

Ersättningskommittén beslutar om arvode till ordförande, vice ordförande, förtroendevalda och andra ersättningar till medlemmar på uppdrag av styrelsen.

Ersättningskommittén utses av styrelsen och består av två före detta styrelseledamöter samt en verksamhetsrevisor. Verksamhetsrevisor är sammankallande.

Valberedningen ska senast den 15 februari året för kongress gå ut med en nomineringsanmodan för de val som ska utföras under kongressen. Nomineringar till valen ska vara valberedningen tillhanda senast den 15 maj.

Valberedningen ska presentera sitt förslag senast fyra veckor (28 dagar) innan kongress.

3.5. Ersättningskommitté

Ersättningskommittén består av tre ledamöter, varav en sammankallande, som väljs på kongressen samt en sekreterare från DIK:s kansli. Ekonomichef eller motsvarande på DIK:s kansli är sekreterare i ersättningskommittén. Sekreteraren har närvaro- och yttranderätt men inte rösträtt i ersättningskommittén.

Ersättningskommittén beslutar om arvode och övriga ersättningar till ordförande, vice ordförande, förtroendevalda samt andra ersättningar till medlemmar på uppdrag av styrelsen.

Flyttat till Ny 3.2.4. Valkommitté

Förtydligande.

Ersätts av nytt första stycke.



Kongress 2018

<i>Ersättningskommittén ska fastställa ett ersättningsreglemente.</i>	Behov av ökad tydlighet.
3.6. Lokal organisation	Ny rubrik
3.6.1. Lokalföreningar	Ny rubrik
<i>Medlemmar kan bilda lokala föreningar och väljas till skyddsombud och lokala förtroendeuppdrag i föreningen. Lokala föreningen representerar medlemmarna gentemot arbetsgivaren.</i>	Behov av förtydligande, inte minst i pedagogiskt syfte.
<i>I de fall där DIK samarbetar inom en förhandlingsorganisation enligt 3.6.2. kan lokal förening bildas av medlemmarna i de fackförbund som gemensamt utgör förhandlingsorganisationen. DIK-medlem i sådan lokal samarbetsförening kan väljas till skyddsombud och lokala förtroendeuppdrag i samarbetsföreningen. Lokala samarbetsföreningen representerar medlemmarna gentemot arbetsgivaren.</i>	Behov av förtydligande, inte minst i pedagogiskt syfte.
<i>En lokal förening har rätt att begära stöd från DIK:s kansli. Samarbetsföreningar får i första hand stöd från ett utsett kontaktförbund, som kan vara annat förbund än DIK.</i>	
<i>Lokalt förtroendevald medlem i lokal DIK-förening eller lokal samarbetsförening kan utses till representant inom de förhandlingsorganisationer DIK samverkar inom.</i>	



Kongress 2018

3.6.2. Förhandlings- organisationer

Ny rubrik

DIK förhandlar och tecknar kollektivavtal på lokal och central nivå, både som ensam part och som del av förhandlingsorganisationer inom vilka DIK samverkar.

Förhandlingsorganisationerna har sin egen beslutsordning och beslut där är bindande för alla förbund som ingår.

Förbundsstyrelsen kan delegera till DIK:s kansli att i enlighet med 3.3. g) föra kollektivavtalsförhandlingar och teckna kollektivavtal.

Beslut att samverka inom förhandlingsorganisationer samt beslut om konfliktåtgärd fattas av Förbundsstyrelsen.

3.7. Expertgrupper

Ny rubrik

Förbundsstyrelsen får inrätta expertgrupper för arbete med frågor av särskild vikt för förbundet. En expertgrupps uppdragsbeskrivning och ekonomiska förutsättningar beslutas av Förbundsstyrelsen.

Förtydligande.

3.8. Protokoll

Ny rubrik

Vid kongress, Förbundsstyrelsemöten och årsmöten i lokalföreningar ska protokoll föras.

Ny skrivning för ökad tydlighet om formalia



Kongress 2018

Kongressprotokoll ska göras tillgängligt för medlemmar efter justering.

3.9. DIK:s kansli

Ny rubrik

DIK:s kansli arbetar på medlemmarnas uppdrag utifrån de direktiv som kongress och Förbundsstyrelse ger. Kansliet arbetar inom 3.3.e) på delegation från Förbundsstyrelsen.

Viktigt att kansliet finns omnämnt och reglerat i förbundets stadgar.

Konfliktfond

DIK har en konfliktfond. Dess syfte är att täcka kostnader i samband med konflikt. Medel ur konfliktfonden kan också användas för andra angelägna ändamål som syftar till att uppnå av kongressen fastställda visioner eller mål.

Förbundsstyrelsen beslutar om att ta medel ur konfliktfonden i anspråk. Förbundsstyrelsen har också ansvar för att DIK kan möta de förpliktelser förbundet har i förhållande till karteller där DIK är medlem.

För konfliktfonden finns av kongressen fastställt reglemente.

4. Konfliktfond

DIK har en konfliktfond. Dess syfte är att täcka kostnader i samband med konflikt. Medel ur konfliktfonden kan också användas för andra angelägna ändamål som syftar till att uppnå av kongressen fastställda visioner eller mål.

Förbundsstyrelsen beslutar om att ta medel ur konfliktfonden i anspråk. Förbundsstyrelsen har också ansvar för att DIK kan möta de förpliktelser förbundet har i förhållande till *förhandlingsorganisationer* där DIK ingår.

För konfliktfonden finns ett av kongressen fastställt reglemente.

Utträde ur förbundet är inte möjligt då DIK varslat om eller utlöst strejk inom det avtalsområde där medlemmen är anställd.

Behov av förtydligande och förande till stadgan av befintlig ordning.



Kongress 2018

Revision

Kongressen väljer en verksamhetsrevisor med suppleant samt en auktoriserad revisor med suppleant. Revisor har närvaro-, yttrande- och förslagsrätt vid kongressen.

Förbundets räkenskaper avslutas den 31 december. Årsredovisningen överlämnas senast den 1 maj till de av kongressen valda revisorerna.

Förbundets redovisning ska ske i överensstämmelse med gällande lagstiftning och med iakttagande av god redovisningssed.

5. Revision

Kongressen väljer en verksamhetsrevisor med suppleant samt en auktoriserad revisor med suppleant. Revisor har närvaro-, yttrande- och förslagsrätt vid kongressen.

Förbundets räkenskaper avslutas den 31 december. Årsredovisningen överlämnas senast den 30 juni till de av kongressen valda revisorerna.

Förbundets redovisning ska ske i överensstämmelse med gällande lagstiftning och med iakttagande av god redovisningssed.

Tolkning, tillämpning och ändring av stadgar

Förtydliganden av hur stadgan ska tillämpas görs genom ett reglemente som beslutas av styrelsen. Reglementet får inte ändra bestämmelser i stadgan. Styrelsen ska fatta beslut om reglementet minst en gång per kongressperiod.

Om det uppkommer frågor om hur dessa stadgar eller om hur andra av kongressen fattade beslut ska tolkas eller tillämpas, ska förbundsstyrelsen och en verksamhetsrevisor avgöra frågan.

6. Tolkning, tillämpning och ändring av stadgar

Förtydliganden av hur stadgan ska tillämpas kan göras genom ett reglemente som beslutas av styrelsen. Reglementet får inte ändra bestämmelser i stadgan.

Om det uppkommer frågor om hur dessa stadgar eller om hur andra av kongressen fattade beslut ska tolkas eller tillämpas, ska Förbundsstyrelsen och en verksamhetsrevisor avgöra frågan.



Kongress 2018

Beslut om ändring av dessa stadgar fattas av ordinarie eller för stadgeändring särskilt samman kallad kongress. Beslutet ska fattas med minst 2/3 majoritet av hela antalet ombud.

Stadgeändring kan också beslutas genom enkel majoritet på två varandra följande kongresser, varav en ska vara ordinarie. Minst fyra månader ska skilja kongresserna åt.

Beslut om ändring av dessa stadgar fattas av ordinarie eller för stadgeändring särskilt samman kallad kongress. Beslutet ska fattas med minst 2/3 majoritet av hela antalet ombud.

Stadgeändring kan också beslutas genom enkel majoritet på två varandra följande kongresser, varav en ska vara ordinarie. Minst fyra månader ska skilja kongresserna åt.

Upplösning

Beslut om upplösning av förbundet fattas vid två på varandra följande kongresser, varav en ska vara ordinarie. Minst sex månader ska skilja kongresserna åt. Besluten ska fattas med minst 2/3 majoritet av hela antalet ombud.

Kongressen ska fatta beslut om vad som ska ske med förbundets tillgångar.

7. Upplösning eller samgående

Ny numrerad rubrik med tillägg eller samgående

Beslut om upplösning av förbundet, *eller samgående med ett annat förbund*, fattas vid två på varandra följande kongresser, varav en ska vara ordinarie. Minst sex månader ska skilja kongresserna åt. Besluten ska fattas med minst 2/3 majoritet av hela antalet ombud.

Kongressen ska vid upplösning fatta beslut om vad som ska ske med förbundets tillgångar. *Vid samgående förs tillgångarna över till den nya organisationen.*

Finns inga planer på samgående men vanligt i förbundsstadgar samgående som alternativ till upplösning finns inskrivet.



Kongress
2018

Proposition 2

● Medlemsavgifter 2019–2021

Medlemsavgiften har varit oförändrad sedan år 2013 och höjdes senast vid kongressen år 2012. Inflationen har under dessa år ökat med 5,45% fram till september 2018. Ökningen på 5,45% är ett mått på hur penningvärdet har påverkats av inflationen, i relation till medlemsavgiften skulle det innebära en ökning av ordinarie medlemsavgift ifrån 262 kronor till 276 kronor fram till september 2018.

Utifrån denna värdeförändring, och för att kunna bedriva den verksamhet som anges i både propositioner och i Förbundsstyrelsens yttranden över motioner, är det nödvändigt att höja medlemsavgiften med 17 kronor. Förbundsstyrelsen föreslår därför att avgifter ökar ifrån den 1 januari 2019 utifrån på kommande sida föreslagna nivåer.

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



Kongress 2018

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 på kongressen år 2015 och behöver inte revideras. Under många år innan låg nivån 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 – **100 kr för hela studietiden**
- Icke yrkesverksamma utan inkomstförsäkring – **281 kr/år**

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



Kongress 2018

Nuvarande avgift och föreslagen avgift:

	Nuvarande	Förslag	Höjning i kr
Ordinarie	262 kr	279 kr	17 kr
Reducerad avgift	174 kr	191 kr	17 kr
Egenföretagare	174 kr	191 kr	17 kr
Nyexaminerad	149 kr	166 kr	17 kr
Student	100 kr	100 kr	- kr

Ekonomi

Då större investeringar inte gjorts på många år har behovet av en rad, för verksamheten nödvändiga investeringar, gjorts under kongressperioden för att kunna uppfylla de av kongressens beslutade verksamhetsmålen. Det rör sig bland annat om en uppgradering av det gamla CRM-systemet, ett nytt ekonomisystem, och en ny hemsida. För att ta god höjd för dessa kostnader beslutade styrelsen 2018 om en minusbudget om -5 994 000 kronor. Prognosen för 2018 ligger i nuläget dock på ett slutgiltigt resultat om -2 701 000 kronor. Detta eftersom vissa investeringar blivit billigare än beräknat, att vissa insatser blivit försenade och istället kommer att genomföras under 2019, och att kansliet gjort väl avvägda prioriteringar för att minimera kostnaderna.

Den nuvarande styrelsens intention är att förbundet efter nödvändiga investeringar ska vara tillbaka på en nollbudget 2020. Budgeten för 2019 beslutas inte av den sittande styrelsen eller av kongressen, utan av den på kongressen valda nya styrelsen.

Förbundsstyrelsen föreslår därför kongressen att besluta:

- 1. att fastställa medlemsavgifterna till DIK exklusive avgiften till arbetslöshetskassan för 2019 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.



Kongress
2018

Proposition 3

● Strategi

Innehåll

1. DIK – För att berättelserna behövs, för människan och för demokratin. För kulturen och samhället	3. 218
1.1. Världen	3-5. 218-220
1.2. Arbetsmarknaden och DIK	5-6. 220-221
2. Facklig organisering för framtida utmaningar	6. 221
2.1. Bakgrund	6. 221
2.2. Utmaningar	7. 222
2.3. Rekrytering och organisering bygger ett starkare DIK	7-10. 222-225
2.4. Därför vill DIK	10. 225
3. Livslångt lärande för ett samhälle och arbetsliv i förändring	10. 225
3.1. Bakgrund	10-11. 225-226
3.2. Utmaningar	11-13. 226-228
3.3. Förutsättningar för ett livslångt lärande	13-15. 228-230
3.4. Därför vill DIK	15. 230
4. En arbetsmarknadspolitik för kompetens och hållbarhet i den fjärde industriella revolutionen	15. 230
4.1. Bakgrund	15-16. 230-231
4.2. Utmaningar	16-17. 131-132
4.3. Förutsättningar för ett långt, hållbart och jämlikt arbetsliv	17-19. 232-234
4.4. Därför vill DIK	20. 235
5. Ett förändrat kommunikationslandskap	20. 235
5.1. Bakgrund	20. 235
5.2. Kommunikationsbranschen	21. 236
5.3. Utmaningar och förutsättningar	22-23. 237-238
5.4. Mediepolitik	23-24. 238-239



Kongress 2018

5.4.1. Public service	24.	239
5.5. Därför vill DIK	25.	240
6. Kulturens roll för ett samhälle i förändring	25.	240
6.1. Bakgrund	25-26.	240-241
6.2. Utmaningar	26-28.	241-243
6.3. En välbalanserad kulturpolitik i tiden	28-31.	243-246
6.4. Därför vill DIK	31.	246



Kongress 2018

1. DIK – För att berättelserna behövs, för människan och för demokratin. För kulturen och samhället

1.1. Världen

Vi är en privilegierad generation. Antalet fattiga i världen har aldrig varit färre än idag. Aldrig förr har så många människor haft tillgång till så mycket information och kultur som idag. Vi kan kommunicera med varandra lättare och snabbare än någonsin tidigare, oavsett var vi befinner oss i tid och rum. Det är fantastiskt och skapar goda möjligheter för oss att tillsammans möta de stora utmaningar och förändringar som väntar oss.

I den snabba omvälvningen spelar DIK en viktig roll. Tillsammans ökar vi alla människors kunskap om både det som händer i vår närhet och det som påverkar oss trots att det pågår på andra sidan jorden. DIK:s medlemmar kan med sin kompetens göra förändringen och nya tekniker, som artificiell intelligens och blockkedje-teknik¹, tillgängliga och mindre främmande för oss alla. Detta oavsett om det är genom att skapa förutsättningar för strukturerat lärande på ett museum, eget kunskapssökande på ett bibliotek eller i ett arkiv, eller genom att berätta om samhällsförändringar och nya tekniska innovationer eller deras användningsområden från en kommunikationsavdelning. Det kan också vara genom att nyttja tekniken för att skapa nya möten mellan publik och kultur eller vara med och skapa nya tjänster och produkter och forma den framtid som vi går till mötes.

Den snabba utvecklingen öppnar många möjligheter men bär även med sig tre områden av oro; ojämlikhet, säkerhet och identitet, enligt World Economic Forum.² Ökade risker för ojämlikhet kommer med utvecklingen av en aldrig tidigare tänkbar uppsjö av tjänster och möjligheter, något som i grunden är positivt, men det finns också stora risker. En enorm utmaning för samhällen är att se till att utvecklingens välstånd och möjligheter når alla, oavsett

¹ <https://en.wikipedia.org/wiki/Blockchain>

² <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>



Kongress 2018

om vi förhåller oss till en lokal, regional, nationell, eller global nivå. Under de senaste decennierna har de rikedomar globaliseringen skapat blivit skevt fördelade vilket lett till att stora grupper av människor vänt sig mot samhällets institutioner, och förtroendet för demokratin och dess institutioner har sjunkit. Detta påverkar även fackföreningsrörelsens trovärdighet och möjlighet att organisera arbetskraften. Detta måste hanteras och få påverkan på de politiska och affärsmässiga beslut som tas framöver.

Ett av resultaten av ökad ojämlikhet är att väljare vänt det politiska etablissemangen ryggen, vilket lett till stora utmaningar för det liberala demokratiska samhälle vi lätt tar för givet. Starkare tro på auktoriteter, ökad protektionism och ett globalt klimat där den starkes rätt får råda är en utveckling som oroar. Detta samtidigt som konsekvenserna av klimatförändringar blir tydligare för allt fler och där utmaningarna måste hanteras genom ökat globalt samarbete där alla, från individen till FN, måste dra sitt strå till stacken för att vi ska kunna överlämna en beboelig värld till våra barn och barnbarn.

Den förändring vi lever i påverkar hur vi uppfattar oss själva, vad vi gör och vilka vi är. En del i det är hur vi kan värna integritet och rätten till ett privatliv, samtidigt som en viktig del av våra allt mer uppkopplade liv är att vi delar med oss av information om oss själva. Att vi lever våra liv både i en digital och en analog värld gör också att uppfattningen om vilka vi är förändras, samt hur vi ser på och hanterar vår egen identitet, eller identiteter.

Humaniora och samhällsvetenskap är nycklarna till att vi ska kunna utveckla mer jämlika samhällen, så att vi kan öka förståelsen för oss själva, varandra och våra sammanhang, samt värna och synliggöra de mänskliga aspekterna och behoven i utvecklingen. Samhällsförändring och teknikutveckling förändrar inte bara vårt beteende utan även förhållandena på arbetsmarknaden. Antalet frilansare, egenföretagare och så kallade egenanställda blir allt fler. Hur arbete fördelas förändras i och med framväxten av plattformsföretag. En del av dessa företag kopplar ihop arbete-



Kongress 2018

re och arbetsgivare på en global nivå vilket leder både till ökade möjligheter för arbetstagare att hitta arbete men även en ökad konkurrens mellan arbetstagare, då det blir lika lätt att engagera en designer i New Delhi som en i Arvika. Därför måste samhällets skyddsnät förändras och anpassas efter nya förutsättningar, här har facken en viktig roll att spela.

1.2. Arbetsmarknaden och DIK

För att behålla sin styrka som facklig organisation är det viktigt att rekrytera nya och organisera befintliga medlemmar. DIK ska vara ett attraktivt förbund för alla med, eller på väg mot, en högre utbildning som leder till ett arbetsliv inom de kreativa och kulturella näringarna³ (kultur, information, media och kommunikation), med ett relevant erbjudande för anställda, arbetslösa, chefer och egenföretagare.

³ För den nationella definitionen av kulturella och kreativa näringar, se Tillväxtverkets rapport *Kreametern* s.20-21

https://tillvaxtverket.se/download/18.6f5f8a8b15f49617a81b780b/1509700742609/TVV_Rapport_Kreametern_171030.pdf

Genom att organisera oss och jobba mot gemensamma mål kan vi hjälpa den enskilda eller arbetsgruppen när det är oroligt på jobbet, vi kan stötta varandra när arbetsmarknaden och livet förändras och någon eller flera behöver slå in på en ny väg. Vi är medpart för att utveckla verksamheter och branscher och motpart när det inte fungerar som det ska. Vi kan med styrkan av 20 000 medlemmar lyfta och driva frågor gentemot politiker och beslutsfattare som är viktiga i medlemmars yrkesliv.

Med arbetsmarknadens utveckling uppstår nya yrkesgrupper och nya titlar föds. En del av dessa yrkesgrupper verkar, likt dagens DIK-medlemmar, för att skapa, sprida och skydda berättelser. Även dessa nya grupper ska kunna hitta en hemvist i DIK. Samtidigt förändras arbetsuppgifterna också för DIK:s medlemmar då en allt större del av arbetet flyttar in i en digital värld.

Gränsdragningen mellan olika yrken blir mer flytande och DIK måste, för att fortsätta vara relevant, vara öppet för de nya yrkesgrupper som växer fram inom ramen för vårt kompetensområde. Samtidigt är det viktigt att vara tydliga med vilka vi är till för, för att även fortsättningsvis vara ett förbund som är experter på



Kongress 2018

medlemmarnas arbetsmarknad och utmaningar.

Tillsammans är DIK:s medlemmar del av en stark och viktig rörelse, den svenska fackliga rörelsen, som genom sin höga organisationsnivå, sitt kunskapsdrivna påverkansarbete och sin närvaro vid förhandlingsborden, är en kraft att räkna med. Som en del av Saco och tillsammans med övriga fackliga organisationer är vi med och påverkar utvecklingen.

DIK ska vara tydliga med var vi står i de frågeområden som är viktiga för DIK:s medlemmar. Vad det innebär beskrivs i följande avsnitt.

2. Facklig organisering för framtida utmaningar

2.1. Bakgrund

Den svenska modellen har bidragit till att Sverige har stått sig starkt de senaste 100 åren. Den svenska modellen har varit, och är, också en viktig del av det svenska samhällsbygget. Den är en positiv samhällskraft som varje generation måste förklara, bevara och försvara. Kollektivavtal mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer är ett sätt att reglera arbetsmarknaden som både historiskt och i framtiden gynnar löntagare, arbetsgivare och samhället i stort.

Den svenska modellen och kollektivavtalen måste samtidigt fungera i den verklighet vi befinner oss i. Därför behövs modet att ständigt ompröva och utveckla den modell vi är en del av. DIK tecknar kollektivavtal inom alla sektorer, i de flesta fall som delar av olika förhandlingssamarbeten med andra Sacoförbund. DIK har varit drivande i framtagandet av löneavtal utan angivet utrymme, och fortsätter pröva nya vägar, bland annat för att öka kollektivavtalstäckningen inom våra områden.



Kongress 2018

⁴ Kjellberg Anders, Sociologiska institutionen, Lunds universitet, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, 2018

[http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund\(ac892d07-5fbe-4e0e-a441-aa342da-66c6a\).html](http://portal.research.lu.se/portal/en/publications/kollektivavtalens-tackningsgrad-samt-organisationsgraden-hos-arbetsgivarfoerbund-och-fackfoerbund(ac892d07-5fbe-4e0e-a441-aa342da-66c6a).html)

⁵ World Economic Forum, The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, 2016

http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

2.2. Utmaningar

Den svenska modellen och fackförbundens roll utmanas idag av en stagnerad och sjunkande organisationsgrad bland arbetstagarer, främst inom LO-grupper, medan arbetsgivarna i högre utsträckning upprätthållit sin organisationsgrad.⁴ Det är en överlevnadsfråga för fackförbunden att få alla, oavsett vem man är, att känna sig välkommen och som en del av den fackliga rörelsen.

Även lönebildningsmodellen hotas. Bland annat av ökad statlig inblandning och återkommande förslag om europeisk minimilön. I sina ekonomiska rekommendationer till Sverige har Europeiska kommissionen diskuterat minimilön och på detta sätt indirekt lagt sig i svensk lönebildning. Det är inte acceptabelt och en utveckling som Sverige måste motverka.

En stor utmaning är också den förändrade arbetsmarknad som framförallt drivs på av ökad digitalisering. Enligt World Economic Forum⁵ kommer mer än en tredjedel av de färdigheter som efterfrågades 2015 ha ersatts av nya färdigheter år 2020. Det innebär en större rörlighet som skapar nya arbetstillfällen, men leder också till osäkerhet och att jobb förändras och försvinner. 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.

2.3. 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 allt högre utsträckning av digitalisering, globalisering och krav på nya kompetenser.

På en allt mer individualiserad arbetsmarknad förändras både medlemmens och fackets roll på arbetsplatsen, och i relation till arbetsgivaren. Facket kan bli kunskapsförmedlare i större utsträckning än idag, och medlemmen, i individuella frågor, blir då sin egen företrädare. Det ställer nya krav på individen, på det lokala facket och på DIK centralt.



Kongress 2018

DIK ska vara ett fackförbund i takt med medlemmarnas utveckling på arbetsplatsen och på arbetsmarknadens utveckling i stort. Det kräver moderna kollektivavtal som ger medlemmarna generella rättigheter och individuella möjligheter, är normkritiska samt främjar jämställdhet. DIK ska vara en relevant och kreativ förhandlingspart och vara med och teckna kollektivavtal inom alla sektorer.

För att stärka den svenska modellen ska DIK arbeta för att teckna fler kollektivavtal, både i branscher med låg kollektivavtalsäckning, och nya branscher som faller inom förbundets verksamhetsområden. Det sker genom nya branschavtal, eller genom arbetsplatsanpassade direktavtal mellan DIK och/eller Akademikerförbunden och enskilda arbetsgivare. Direktavtalen ger även utrymme att utveckla nya former av fackligt inflytande, med individen och samverkan som grund.

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. Detta 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 enbart den traditionella industrin sätter ramarna för hela arbetsmarknaden.

DIK gick i bräschen för de sifferlösa avtalen och ska fortsätta arbeta med att utveckla lönebildningen med individens kompetenser och utveckling i centrum. Arbetet med framtidens lönebildning måste bland annat ta hänsyn till framtidens arbetsliv, medlemsstruktur, professionsutveckling, inte bara hur lönerna ska sättas. Osakliga löneskillnader till exempel mellan kvinnor och män, mellan svenskfödda och utlandsfödda, beroende på bransch och utbildningsval, ska motverkas.



Kongress 2018

DIK som förbund ska vara relevant för både befintliga och potentiella medlemmar. DIK ska verka för en trygg arbetsmarknad och skapa möjlighet till engagemang för alla som faller inom förbundets verksamhetsområden, oavsett sysselsättning.

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. På en allt mer flexibel arbetsmarknad, där det blir allt vanligare att gå mellan tidsbegränsade anställningar, egenföretagande och tillsvidareanställningar, ska DIK möta medlemmen där den är.

DIK ska därför skapa möjlighet för alla medlemmar att kunna organisera sig och påverka sin arbetssituation, oavsett om en studerar, är anställd eller egenföretagare. DIK ska skapa en fungerande verksamhet för att stärka studentmedlemmarnas inflytande och möjlighet att driva frågor som är viktiga för dem. 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.

De lokalfackliga utgör en viktig resurs för 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 som lokala företrädare. En viktig del är i 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 arbetsplatsrelaterad 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. Skyddsombuden och lokala fackliga företrä-



Kongress 2018

dare har även en viktig roll gentemot arbetsgivaren i arbetet mot diskriminering och med aktiva åtgärder.

2.4. Därför vill DIK

- Öka kollektivavtalstäckningen i de branscher DIK:s medlemmar verkar inom.
- 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.
- Skapa en fungerande studentverksamhet för att stärka studentmedlemmarnas inflytande.
- Öka mångfalden bland de förtroendevalda och stötta lokalfackliga företrädare, särskilt i arbetet med att rekrytera och organisera medlemmar.

3. Livslångt lärande för ett samhälle och arbetsliv i förändring

3.1. Bakgrund

Vi har sedan länge lämnat den tid då en grundutbildning i unga år räckte för att klara ett helt arbetsliv. För den som föddes i Sverige på 1920-talet fick för de flesta sex år i skolan räcka, sedan var det dags att gå ut och jobba. För deras barnbarn krävs ofta en högskoleutbildning för att komma ut på arbetsmarknaden. Denna utbildningsexpansion är i grunden en mycket god sak, men samtidigt som utbildning blivit tillgängligt för allt fler, har bildningens status tappat mark.

I takt med att allt fler har högre utbildning har kraven höjts i arbetslivet, både när det gäller arbetsuppgifternas innehåll, svårighetsgrad och föränderlighet. Dagens samhälle och arbetsliv innebär att en "ungdomsutbildning" inte längre räcker för ett helt arbetsliv. Idag behövs istället kontinuerlig påfyllning av kunskaper



Kongress 2018

och kompetenser för att kunna fungera både i arbetet och som medborgare.

Livslångt lärande har därför under de senaste två decennierna blivit ett centralt utbildningspolitiskt begrepp. Det livslånga lärandet innebär inte bara ett lärande som sker under hela livet. Det är också ett lärande som sker i olika sammanhang: i traditionell utbildning (formellt lärande), i arbetslivet (icke-formellt lärande) och på fritiden (informellt lärande). Digitaliseringen har även fört med sig nya möjligheter att erbjuda utbildningar både sett till deras innehåll och räckvidd. Det påverkar såväl kvalitet och kvantitet samt studenters möjlighet att studera vid utbildningar som ges såväl i närområdet som på en annan kontinent.

Samtidigt som kraven i arbetslivet höjs förändras arbetsmarknaden och Sverige är idag ett utpräglat tjänstesamhälle, där cirka 70 procent av Sveriges BNP består idag av tjänster.⁶ Globalt konkurrenskraftiga tjänster kräver hög nivå av kunskap och Sverige ska vara en världsledande kunskapsnation.

⁶ Nationalräkenskaper, kvartals- och årsberäkningar, SCB

3.2. Utmaningar

Humaniora och samhällsvetenskap främjar kritiskt tänkande och är nödvändiga för att analysera samhället och samhällsutvecklingen. De är ämnesområden som behövs för att utveckla nya tjänster och produkter, samt för att samhällets samlade kompetens ska vara komplett. För att möta de stora utmaningar som samhället, demokratin, klimatet, mänskligheten står inför räcker det inte att enbart ha spets- och breddkompetens inom teknik, naturvetenskap och medicin. De utmaningar vi som individer möter genom livet, och de utmaningar som samhället möter över generationerna, kräver komplexa lösningar där humaniora, samhällsvetenskap och konst är oundgängliga för att ställa rätt frågor, och för att hitta rätt svar.

Studentgruppen ska spegla samhällets mångfald så att alla de perspektiv som finns i befolkningen tas med in i utbildningarna och sedan ut i alla de yrken som ryms inom DIK. De yrkesområ-



Kongress 2018

den DIK organiserar attraherar i dag inte i tillräcklig utsträckning utrikesfödda, barn till utrikesfödda eller män. Det kommer inte heller någon större mängd av vuxna med utbildning inom DIK:s områden genom invandring till Sverige. Idag är det övervägande kvinnliga studenter från studievana hem som väljer de utbildningar som leder till de yrken DIK organiserar.

En breddad rekrytering är ett måste för att upprätthålla kvaliteten i utbildningen och i förlängningen en hög kvalitet i de tjänster och verksamheter som ryms inom DIK:s yrkesgrupper. Söktrycket behöver även öka då det idag är svårt för arbetsgivare inom flera yrkesområden att hitta rätt kompetens bland de studenter som lämnar utbildningarna. En mer heterogen yrkeskår kan på ett bättre sätt spegla, lyfta och möta de olika identiteter, historier och kulturella erfarenheter som ryms inom en mångfasetterad befolkning. Därför måste högskolan arbeta för både en jämnare könsfördelning och en större mångfald av erfarenheter bland de studenter som söker sig till utbildningar inom humaniora och samhällsvetenskap.

Varje student som investerar sin tid och sitt engagemang i en eftergymnasial utbildning ska kunna lita på att de kommer ut på andra sidan med erfarenheter och kunskaper från en utbildning som hela vägen hållit hög kvalitet. All högre utbildning ska vara användbar för studenterna efter examen, det är ett mål i europeisk utbildnings- som arbetsmarknadspolitik. Studenterna ska kunna använda det de fått med sig från utbildningen för att nå sina drömmar.

Utbildningen ska matcha även de kompetensbehov som finns på arbetsmarknaden och i samhället. Därför måste resurserna till utbildningar inom humaniora och samhällsvetenskap fortsätta att stärkas så att varje utbildning kan hålla en hög kvalitet. Antalet utbildningsplatser ska reflektera hur arbetsmarknaden utvecklas så att högskolans resurstilldelning och styrning bidrar till att hantera kompetensområden där brist uppstår, bibliotekarier är inom DIK:s område ett tydligt exempel. Men även andra områden som arkiv



Kongress 2018

och kulturvård behöver en stärkt grundutbildning för en bibehållen akademisk diskussion inom området.

Kunskap är vår tids viktigaste resurs. Det kräver en akademi med högt uppställda kvalitetskrav och högskolor som är öppna för alla. Sverige har inte råd att tappa kompetens utan måste ta tillvara allas potential att utbilda sig och bidra med kunskap och kreativitet. Det gäller också akademiker och studenter med utländsk eller icke-akademisk bakgrund. En öppen högskola är en högskola där alla har möjlighet att studera utifrån eget val och utan avgift. En öppen högskola finns till för den som av lust eller behov söker fylla på sin kunskap under hela arbetslivet. En öppen högskola och goda förutsättningar för ett livslångt lärande underlättar även möjlighet till karriärbyten och gränsövergångar mellan olika branscher.

3.3. Förutsättningar för ett livslångt lärande

Ett livslångt lärande har länge varit centralt för DIK, begreppet synliggör den potential och de viktiga roller som arkiv, bibliotek, museer och andra kulturverksamheter kan spela i lärandeprocesser. När det enbart talades om "utbildning" var dessa verksamheter i bästa fall betraktade som infrastruktur och stödverksamheter. Minnesinstitutionernas potential för det livslånga lärandet måste tas tillvara, inte bara genom att använda dem som resurser i undervisning utan även som en del i en nationell strategi för ett livslångt lärande.

För att den högre utbildningen ska vara anpassad för att möta kraven från morgondagens samhälle måste strukturen för hur utbildning ges, förändras i grunden. Det krävs ett mer dynamiskt förhållningssätt till den eftergymnasiala utbildningen där en grundplatta ges i början på karriären men där det blir naturligt att fylla på sina kunskaper under yrkeslivets gång. Kanske för att byta bana eller kanske för att fördjupa och uppdatera kunskaperna inom befintligt yrke. Högskolans kursutbud måste följa arbetsmarknadens utveckling genom fler korta kurser och utbildningar på distans. Reglerna för studiemedel måste anpassas



Kongress 2018

efter förändrade behov, så att den som vill vidareutbilda sig via högskolans utbud ska kunna göra det, även med kortare kurser på mindre än halvfart.

Ansvaret för en kontinuerlig kompetensutveckling är delat mellan individen, arbetsgivare och samhället. Individen behöver ständigt lära för att hålla sig à jour med en föränderlig arbetsmarknad och arbetsgivaren ska tillhandahålla resurser, såsom tid och pengar för relevant kompetensutveckling. Samhället måste se till att rätt strukturer finns, till exempel genom att skapa förutsättningar för relevant vidareutbildning och kompetensutveckling inom det ordinarie utbildningssystemet. Idag saknar många av DIK:s medlemmar, till exempel arkeologer och konservatorer, möjligheten till relevant fortbildning vilket försvårar för dessa grupper att hålla god kontakt med kunskapsutvecklingen inom sitt område.

Utbildningsbiblioteken spelar en avgörande roll. Barn ska redan från förskolan få prova på den kunskapskälla biblioteksverksamhet utgör. Elever inom grundskolan, från förskoleklass till sista året på gymnasiet, ska ha tillgång till bemannade, välutrustade, välfungerande skolbibliotek som inkluderats som en självklar del i skolans pedagogiska vision. Skolbiblioteken som en pedagogisk funktion lägger tillsammans med lärare och skolläring grunden för att alla elever fortsätter genom livet med kunskap och förmåga att själva navigera i informationsflödet genom att veta vilka frågor de ska ställa och var de kan hitta svaren. Detta kräver att skolbiblioteken inte bara bemannas, utan bemannas med rätt kompetens. Skolbiblioteken spelar en viktig roll för elevernas lärande och måluppfyllelse här och nu, och tillsammans med övriga minnesinstitutioner för var och en av oss i vårt livslånga sökande efter kunskap och förståelse.

Public service ska säkerställa ett varierat och kvalitativt utbud inom medieområdet och Utbildningsradion, UR:s, "uppgift att bedriva programverksamhet inom utbildningsområdet i allmänhetens tjänst"⁷ har en särskilt viktig roll kopplat till lärande. Skolbiblioteken utgör det nav i den digitala kunskapsskolan där UR:s och



Kongress 2018

⁷ Ur "Tillstånd för Sveriges Utbildningsradio AB att sända ljudradio, tv och sökbar text-tv"

minnesinstitutionernas utbud kan bli en del i skolans pedagogiska verksamhet. Rätt utnyttjat bär UR rollen som mångsidig innehållsproducent till den moderna skolan.

3.4. Därför vill DIK

- Se en nationell strategi för livslångt lärande.
- Att utbildningsanordnare arbetar för en större mångfald och bredd av erfarenheter bland de studenter som söker till utbildningar inom DIK:s områden.
- 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.
- Att skollagen skrivs om så att bibliotekariekompetens blir obligatoriskt på skolbiblioteken.

4. En arbetsmarknadspolitik för kompetens och hållbarhet i den fjärde industriella revolutionen

4.1. Bakgrund

Genom Sveriges medlemskap i EU får arbetstagare, likväl som kapital, varor och tjänster, rätt till fri rörlighet inom unionens gränser. Fri rörlighet gäller även, med vissa begränsningar, för studenter. Detta möjliggör både en mer dynamisk och spännande arbetsmarknad för svenska arbetstagare. Men, trots att arbetsmarknadspolitiken fortfarande är en nationell kompetens har det visat sig att EU-rätten kan gripa in på områden som lönebildning, strejkrätt och möjligheten att teckna kollektivavtal. Därför behöver DIK tillsammans med Saco och övrig svensk fackföreningsrörelse, ständigt bevaka utrymmet för arbetsmarknadsparternas självständighet och rätt att besluta om det som ligger inom parternas mandat. Detta berör bland annat de konkreta steg som tas som ett resultat av den Europeiska pelaren för sociala rättigheter.⁸ Svensk arbetsmarknad har de senaste åren varit stark, med sjunkande arbetslöshet och ökad sysselsättning. Den positiva utveck-

⁸ https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sv



Kongress 2018

lingen har syns även bland DIK:s medlemmar, med sjunkande arbetslöshet, allt fler som får högre lön och bibliotekarier har blivit ett bristyrke.

4.2. Utmaningar

Samtidigt präglas DIK-medlemmarnas arbetsmarknad av stapling av visstidsanställningar, lågt utnyttjande av deras breda kompetenser och av låga ingångslöner. Drygt tre fjärdedelar av DIK:s medlemmar är kvinnor och många arbetar inom kvinnodominerade yrken och sektorer där lönerna ofta är lägre och arbetsvillkoren sämre.

Arbetsmarknaden utmanas också av digitalisering, urbanisering och globalisering. Exempel på det är införandet av nya anställningsformer så som egenanställningar och nya former för fördelning av arbete genom plattformsföretag. Intermittenta anställningar, i folkmun kallade sms-anställningar, skapar osäkerhet och otrygghet.

Allt det här är faktorer som sätter den svenska modellen och trygghetssystemen på prov. Framförallt socialförsäkringarna har svårt att möta den förändrade arbetsmarknad som allt mer präglas av visstidsanställningar, deltidsanställningar och egenföretagande. En förändrad och flexibel arbetsmarknad måste däremot inte per automatik vara otrygg.

Digitaliseringen skapar nya möjligheter och arbetstillfällen men gör också, likt all strukturomvandling, att jobb försvinner och förändras. Digitaliseringen öppnar upp för nya sätt att använda alla de kompetenser som ryms inom DIK, och ökar behoven av desamma. Samtidigt följer negativa konsekvenser som kan leda till ett gränslöst arbete och en dålig digital arbetsmiljö, som det är viktigt att arbetsgivare och arbetstagare hanterar på ett ansvarsfullt sätt.

En utmaning för DIK:s branscher är också den allt suddigare gränsdragningen mellan humaniora och teknik. Gränsdragningsproblematiken är en möjlighet för medlemmarna att nå nya ar-



Kongress 2018

betsmarknader, men kan också innebära undanträngningseffekter när kraven på teknisk kompetens ökar. För att motverka detta måste kompetensutvecklingen hänga med den övriga utvecklingen.

4.3. Förutsättningar för ett långt, hållbart och jämlikt arbetsliv

Det goda arbetslivet är långt, hållbart och jämlikt. Det främjar jämställdhet och är fritt från diskriminering. Ett sådant arbetsliv ska vara en reell möjlighet för alla DIK:s medlemmar. Den svenska modellen med starka parter och gemensamt finansierade socialförsäkringar är en förutsättning för att säkerställa ett gott arbetsliv. Uppfylls detta kommer arbetslivet också vara lönsamt, både för individ och samhälle.

Ett långt arbetsliv möjliggör arbete åtminstone fram till den lagstadgade pensionen, och därefter en pension som räcker hela månaden. En bra livslön ska vara möjlig för alla, oavsett kön eller om individen är anställd eller egenföretagare. Det kräver bra tjänstepensionslösningar, även för egenföretagare.

För den som är anställd kan en möjlighet till flexpension leda till ett längre och mer hållbart arbetsliv. Möjligheten att gradvis trappa ner arbetet inför pension bör finnas för fler.

Stjärnfamilj är ett samlingsbegrepp för många olika typer av familjer. Används av enföräldersfamiljer, adoptionsfamiljer med flera för att beskriva sin familj.

<https://web.archive.org/web/20141006084833/http://www.rfsu.se/sv/Sex--relationer/Relationer/Regnbags--och-stjarnfamiljer/Ingrid-skapade-stjarnfamiljen/>

Idag påverkas förvärvsinkomsten, och därmed pensionen, av vilket kön du har. En viktig del i arbetet med jämställda löner är ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen som i sig kan leda till en jämnare fördelning av det betalda och obetalda arbetet. DIK vill se en tredelad föräldraförsäkring som fungerar även för stjärnfamiljer.⁹ En annan viktig del är att lön ska sättas efter arbetets krav, inte efter kön. Det är varje arbetsgivares ansvar att efterleva kraven på årliga lönekartläggningar och aktiva åtgärder i enlighet med diskrimineringslagstiftningen. Mot bakgrund av att lagen efterlevs dåligt måste Diskrimineringsombudsmannens tillsyn skärpas. De arbetsgivare som bryter mot kraven ska få kännbara sanktioner.

Ett jämställt och jämlikt arbetsliv innebär också frihet från dis-



Kongress 2018

kriminering och sexuella trakasserier. Den rörelse som uppstod i samband med #metoo får inte stanna av, utan måste fortsätta och stärkas. DIK ska fortsätta vara en aktiv part i ett arbetsliv fritt från sexuella trakasserier, osakliga löneskillnader och diskriminering.

I den takt som arbetsmarknaden utvecklas är kontinuerlig kompetensutveckling nödvändig genom hela arbetslivet, detta för att upprätthålla både individens och arbetsplatsernas konkurrenskraft. Arbetsgivaren och arbetstagaren har ett gemensamt ansvar för att individen ska ha den kompetens som krävs för att utföra sina arbetsuppgifter. För att kunna ge den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist relevant kompetenspåfyllnad för ett fortsatt arbetsliv, spelar omställningsavtalen en fundamental roll.

Ett långt arbetsliv innebär för de flesta flera karriärbyten. Det kan röra sig om byten mellan branscher och sektorer, mellan anställning och egenföretagande, från medarbetare till chef och vice versa. Den allmänna pensionen, tjänstepensionsavtal och socialförsäkringar måste vara rustade för individers karriärbyten. Viss-tidsanställningar kommer alltid att finnas på arbetsmarknaden, men missbruket med staplande av dessa måste upphöra.

Egenföretagande ska vara ett val, inte ett tvång, men det valet ska inte leda till en kraftigt försämrad pension. Det ska heller inte leda till utestängning från socialförsäkringar. Egenföretagare betalar till våra gemensamma trygghetssystem på samma sätt som andra och ska ha därför ha samma tillgång till dessa. DIK verkar därför för en svensk egenföretagarmodell¹⁰, som bland annat innebär att trygghetssystemen anpassas efter egenföretagare. Sverige behöver ta vara på den drivkraft och innovation som kommer från DIK:s medlemsgruppers egenföretagande.

¹⁰ Anna Troberg: "Dags för en svensk egenföretagarmodell", 18 maj 2018

<https://dik.se/om-dik/ovrigt/nyhetsarkiv/anna-troberg-dags-for-en-svensk-egenforetagarmodell/>

Ett hållbart arbetsliv kräver inte bara kompetenspåfyllnad under hela arbetslivet. Det kräver också en organisering av arbetslivet som gör att alla orkar arbeta heltid och till den lagstadgade pensionsåldern – kanske även längre. Ett sådant arbetsliv präglas



Kongress 2018

av god arbetsmiljö, bra ledarskap och ett socialförsäkringssystem som finns där för den som behöver det.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete ska ske inom de fysiska, digitala, sociala och organisatoriska delarna. Medarbetare och skyddsombud ska ha inflytande över sin dagliga arbetsmiljö och arbetsgivarna måste ta sitt arbetsmiljöansvar på allvar. För DIK:s medlemmar är den digitala och organisatoriska arbetsmiljön en särskild utmaning, då den ger möjlighet till ett flexibelt arbetssätt, men samtidigt kan leda till ett gränslöst arbetsliv. För att motverka detta krävs bland annat dialog och tydliga ramar. De lagar och regler som reglerar arbetstid ska gälla även när arbetet är flexibelt. Brister i den digitala arbetsmiljön kan till exempel handla om dålig teknisk utrustning, säkerhet eller användbarhet. För att upptäcka och åtgärda problem krävs ett systematiskt arbete där den digitala miljön inkluderas i återkommande skyddsronder.

DIK är ett kvinnodominerat förbund och många medlemmar verkar inom kvinnodominerade branscher och yrken. Det är där de stressrelaterade sjukskrivningarna ökar som mest. Att förebygga arbetsrelaterade sjukskrivningar är en avgörande del av arbetsmiljöarbetet och en förutsättning för att fler ska orka jobba ett helt arbetsliv. Här kan den nya Myndigheten för arbetsmiljökunskap spela en viktig roll i att samla och sprida kunskap.

För att arbetslivet ska vara jämlikt måste all kompetens som finns i Sverige tas tillvara. Det är till exempel av största vikt att ta till vara den resurs som utrikesfödda och nyanlända utgör. Inom flera av DIK:s yrkesgrupper, till exempel biblioteken, efterfrågas i allt högre utsträckning flerspråkighet. Den som kommer till Sverige måste få stöd för att snabbt och enkelt validera och komplettera sin utbildning, för att sedan få arbeta i ett yrke som motsvarar utbildningen. För att DIK på bästa sätt ska kunna bidra behöver förbundet lära sig mer om de utmaningar den med högre utbildning inom DIK:s medlemsgrupper står inför som nyanländ till Sverige.



Kongress 2018

4.4. Därför vill DIK

- Att det flexibla arbetssättet och den digitala arbetsmiljön inkluderas i det systematiska arbetsmiljöarbetet och i skydds- ronder.
- Verka för en arbetsmarknad som är öppen och en trygg plats för alla där alla arbetsgivare lever upp till diskriminerings- lagen, samt öka kunskapen om de lagstadgade diskrimine- ringsgrunderna.
- Kartlägga integrationsmöjligheterna i DIK:s branscher och förbättra stödet för den som är ny i Sverige med utbildning inom DIK:s kompetensområde.
- Att den svenska modellen ska inkludera en svensk egenföreta- garmodell som ger alla yrkesverksamma samma tillgång till trygghetssystem och socialförsäkringar.

5. Ett förändrat kommunikations- landskap

5.1. Bakgrund

Kommunikations- och medielandskapet har de senaste årtion- dena genomgått stora förändringar. Närmaste motsvarighet är den omvälvning boktryckarkonsten bidrog till på sin tid, detta tack vare de möjligheter som digitaliseringen skapat.

I denna pågående förändring ser DIK att kulturell hållbarhet bör lyftas till samma nivå som miljömässig, ekonomisk och social håll- barhet. Här spelar kommunikation och medier en betydande roll för det demokratiska samhället och samtalet. DIK:s medlemmar bidrar till att hitta, bevara, försvara och förmedla berättelser i alla dess former, inom såväl reklam som kultur, vilket kan bidra till att skapa större tolerans, ökad humanism och större respekt för alla människors lika värde. För att kunna ta del av, och vara en del av, det samtalet behöver alla och envar en gedigen grund att stå på. DIK:s medlemmar spelar här en viktig roll.



Kongress 2018

5.2. Kommunikationsbranschen

Framväxten av nya kommunikationskanaler har påverkat bilden av vad kommunikation kan och bör vara, vilket lett till utökade och nya arbetsuppgifter och ansvarsområden. Organisationer, företag, och offentliga verksamheter har både fått fler möjligheter och ökade krav på att kommunicera med sina medlemmar, intressenter, kunder, och medborgare. Kommunikationskompetens möjliggör effektiva arbetsätt och effektiv förvaltning, och behovet att nå ut med professionell och kvalitativ kommunikation kommer sannolikt inte minska. Efterfrågan på kompetensen är stor.¹¹

¹¹ <https://dik.se/media/1832/rapport-arbetsloshet-final.pdf>

För medlemmar med utbildning inom kommunikation och medier låg arbetslösheten under 2017 på endast två procent.

Kommunikationsbranschen är samtidigt långt framme i den utveckling som sker på arbetsmarknaden där allt fler arbetar som egenföretagare eller i fåmansbolag. Det ställer nya krav både på de som arbetar inom kommunikationsbranschen och på DIK som facklig part när allt fler blir sin egen arbetsgivare.

Kommunikationskompetens är oundgänglig för den nivå av transparens och snabbhet som dagens samhälle kräver. God kommunikation lyfter fram information och anpassar den till ett format som gör det möjligt för mottagarna att ta till sig den utifrån egna behov, intressen och förutsättningar. Den möjliggör ökad kunskap och delaktighet och är länken mellan medborgare, medlemmar, intressenter och kunder, ända upp till ledningsnivå.

¹² <http://www.communicationmonitor.eu/2018/06/13/ecm-eu-european-communication-monitor-2018/sida-44>

Kommunikatörer bidrar med ett berättande i sina organisationer. Det kan ge ett mänskligt perspektiv på en organisations verksamhet, och gör svåra saker begripliga. De sätter saker i rätt sammanhang och vet vad som behöver sägas, när det behöver sägas, på vilket sätt, och i vilken kanal.

Det blir även allt viktigare att kommunikatörer har ett etiskt förhållningsätt så att de inte bidrar till en samhällsutveckling med ökad desinformation och propaganda. Kommunikationens strategiska funktion att bygga förtroende upplevs som allt viktigare idag, vilket kräver rätt kompetens.¹² Utan denna kompetens kan förtroendet lätt raseras.



Kongress 2018

5.3. Utmaningar och förutsättningar

DIK:s medlemmar verkar idag i en föränderlig värld i föränderliga yrken med föränderliga verktyg. Kommunikationsbranschens breda expansion har lett till svårigheter i relation till kompetensen och hur den värderas. Utbildningsutbudet har också vuxit starkt och innefattar idag utbildningar inom såväl högskolan som annan eftergymnasial utbildning.

De kommunikativa kraven ökar ständigt på företag, offentliga inrättningar och organisationer, och i många fall släpar bemaningen efter. Visstidsanställningar är vanligt, och de staplas ofta på varandra, något som inte bara drabbar den enskilde utan också kan leda till osäkerhet i relation till övriga organisationen. Utan anställningstrygghet är det svårt att fatta de tuffa beslut som ibland krävs, eller komma med nödvändig men obekvämlig information.

Kommunikationsbranschen är en förhållandevis ung bransch och saknar i stora delar kollektivavtal. För att skapa bättre ordning och mer lika förutsättningar, för såväl konkurrens som arbetsvillkor, behövs kollektivavtal i hela branschen.

Många som jobbar med kommunikation upplever att deras kompetens inte förstås. För att kommunikation ska värderas rätt krävs det att det finns kommunikationskompetens hela vägen uppåt i organisationen.

Flera inom fältet förväntas idag vara tillgänglig utanför reguljära arbetstider. Uttalat, eller outtalat, förväntas de bevaka sociala medier på sin fritid. Den typen av arbete ska ersättas, något som inte är normalfallet idag. Några kommuner har valt att införa det schemalagda systemet Kommunikatör i beredskap (KIB) som kan ses som ett föregångsexempel.

Också på byråer ser vi hur kreatörer förväntas viga sina liv åt arbetet. En snäv deadline kan kräva mer tid än en vanlig arbetsvecka, och efter leverans saknas ofta tid för återhämtning; då



Kongress 2018

är det dags för nästa uppdrag. Det går inte att arbeta i konstant maxfart, kreatörer ska inte ses som en förbrukningsvara som snabbt kan ersättas av nästa avgångsklass.

¹³ <http://www.communicationmonitor.eu/2018/06/13/ecm-european-communication-monitor-2018/> sida 73

¹⁴ Ibid, sida 77

¹⁵ <https://www.av.se/press/stor-granskning-for-att-alla-ska-halla-ett-helt-arbetsliv/?hl=kommunikationsbranschen>

Siffror från Euprerea visar att huvudorsakerna till arbetsrelaterad stress är "behovet av att alltid vara tillgänglig utanför arbetstid via mail och telefon" samt "arbetsbörda".¹³ Stressen kan bli allvarlig om resurser att hantera den saknas, något som drabbar alla men kvinnor i större utsträckning än män.¹⁴ Inom branschen har anmälningar av arbetsolyckor med sjukfrånvaro och arbetssjukdomar ökat med drygt 40 procent sedan 2012. Många av anmälningarna rör sjukdomar kopplat till stress och bildskärmsarbete.¹⁵

För att stoppa den ökade ohälsan behövs strukturella förändringar som inte är helt lätta att åstadkomma. Traditionella och sociala medier påverkar självbilden och förväntningar på vad det är att vara framgångsrik, privat så väl som på arbetet. Det leder till både ett inre och yttre tryck som är svårt att värja sig ifrån och som är svårt att motverka med regler och lagar. Dagens regelverk är inte vad som brister, däremot behöver uppföljningen och efterlevnaden bli bättre.

Efterfrågan på kommunikationskompetens kommer sannolikt fortsätta öka när medievanorna fortsätter att förändras, men det förändrade kommunikationslandskapet bör inte hållas som ansvarig för att journalistbranschen blir allt svårare. Kommunikationsbranschen kan inte ställas mot en mediebransch i dramatisk förändring. Att ställa två viktiga yrkesgrupper mot varandra tjänar ingen på. Istället behöver båda värnas som varsina sidor av myntet. Den verksamhet som varken behöver kommunicera, eller granskas, finns inte.

5.4. Mediepolitik

Idag har nästan alla tillgång till digitala kanaler, såsom sociala medier och tidningars hemsidor, genom sina telefoner. Det är en utveckling som i många avseenden har suddat ut nationsgränser och minskat avstånden mellan människor. Men tillgången



Kongress 2018

kan också användas för att hota och hata meningsmotståndare, demokratiska företrädare och dess granskare. Därför är fri och oberoende media allt viktigare för att försvara det demokratiska samhället.

I Sverige präglas tidningsmarknaden av få och stora aktörer med stort inflytande. Mediestödet bör därför ses över ur ett demokratiskt perspektiv. Mediestödet behöver förändras i grunden för att ge den mediepolitiska effekt som behövs – att stärka medborgarnas engagemang, och i förlängningen demokratin. Det behövs långsiktighet och politiskt mod för att kunna möta dagens mediepolitiska utmaningar.

Medie- och informationskunskap är idag centralt för var och en i dagens moderna samhälle. Utan denna kunskap är det lätt att gå vilse i medielandskapet. Att förstå vad man läser och sätta det i ett sammanhang är idag lika viktigt som förmågan att kunna läsa i sig. Medie- och informationskunskap, MIK, bör inkorporeras i samtliga ämnen under hela utbildningstiden. Där lägger vi grunden för en stark demokrati med kritiskt tänkande människor.

5.4.1. 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 välfungerande 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. Att värna våra kunskapsinstitutioner och våra granskande institutioner är att värna demokratin.

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.



Kongress 2018

5.5. Därför vill DIK

- Att skälig ersättning, både för avtalat arbete och oavtalad jour blir en självklarhet.
- Rimliga arbetsvillkor ska vara en självklarhet inom hela kommunikationsbranschen.
- Skapa attraktiva branschavtal för de kollektivavtalslösa delarna av kommunikationsbranschen.
- Att mediestödet omformas för att möta samtidens krav och utmaningar.

6. Kulturens roll för ett samhälle i förändring

6.1. Bakgrund

Sverige fick sin första kulturpolitiska proposition 1974. Kulturpolitiken har alltså varit ett samlat politikområde i cirka 45 år. 1974 års kulturpolitik var på sätt och vis kronan på ett välfärdsbygge i tre steg som bestod av politisk demokrati, ekonomisk demokrati och kulturell demokrati. Målet för den statliga kulturpolitiken var: "att medverka till att skapa en bättre samhällsmiljö och bidra till jämlikhet."¹⁶

¹⁶ Prop (1974:28)

<https://data.riksdagen.se/fil/0A2DBA0E-37B8-4C95-A0D1-76B66D6A0489>

Ett under många år hett omdebatterat mål var att "kulturpolitiken skall motverka kommersialismens negativa verkningar inom kulturområdet". Efter en ny kulturpolitisk utredning fattade riksdagen 1996 beslut om nya kulturpolitiska mål som dock präglades starkt av de tidigare målen. En nyhet var att man skrev in främjandet av kulturell mångfald samt att kulturarvet inte bara skulle tas tillvara och levandegöras utan också brukas. År 2009 presenterades den senaste kulturpolitiska propositionen med de idag gällande målen för kulturpolitiken:

Kulturen ska vara en dynamisk, utmanande och obunden kraft med yttrandefriheten som grund. Alla ska ha möjlighet att delta i kulturlivet. Kreativitet, mångfald och konstnärlig kvalitet ska präg-



Kongress 2018

la samhällets utveckling. För att uppnå målen ska kulturpolitiken:

- främja allas möjlighet till kulturupplevelser, bildning och till att utveckla sina skapande förmågor
- främja kvalitet och konstnärlig förnyelse
- främja ett levande kulturarv som bevaras, används och utvecklas
- främja internationellt och interkulturellt utbyte och samverkan
- särskilt uppmärksamma barns och ungas rätt till kultur¹⁷

¹⁷ Prop 2009/10:3 Tid för kultur

<https://www.regeringen.se/contentassets/5afd813ffae94dae91e9db-0f8725c3b6/tid-for-kultur-prop.-2009103>

Den senaste kulturpolitiska utredningen (tillsatt i juni 2007) ägnas till stor del åt att analysera och lägga förslag kring institutionernas organisatoriska utformning. Sedan dess har det dock skett stora förändringar, både inom det kulturpolitiska fältet och i samhället i stort. Bland annat har det tillkommit en museilag, bibliotekslagen har uppdaterats och en arkivutredning har tillsatts.

6.2. Utmaningar

Digitalisering, regionalisering, migration och ökad polarisering av en rad kulturpolitiska frågor innebär att vi i dag lever i ett samhälle som i grunden skiljer sig från det vi levde i för bara ett decennium sedan. Kulturpolitiken har dessvärre – och kanske också helt naturligt – inte förmått att hålla jämna steg med den snabba utvecklingen.

Stora delar av kultursektorn kämpar alltjämt med för små ekonomiska anslag och en ständig ström av kortsiktiga projektbidrag. Det påverkar verksamheterna negativt och skapar dessutom en osund arbetsmarknad med låga löner och många korta anställningar till följd, något som inte bara kan leda till otrygghet och stress, utan även signifikant ökar risken att utsättas för kränkande behandling och trakasserier av olika slag.

En annan utmaning är kompetensförsörjningen. Humaniora och estetiska ämnen har allt för länge betraktats som mindre viktiga kunskaper och värderats allt för lågt på arbetsmarknaden. De har inte ansetts lika potenta och relevanta som naturvetenska-



Kongress 2018

pen, utan i bästa fall betraktats som rara särintressen eller ren underhållning, i värsta fall som helt ointressanta. Politiskt spelar det ingen roll då resultatet är detsamma: otillräckliga satsningar på humaniora och estetiska ämnen här och nu och i förlängningen kollektiv minnesförlust och demokratiurholkning för oss alla.

Kultursektorn förknippas i politiska sammanhang främst med kostnader, trots att den genererar betydande direkta och indirekta intäkter. Dessutom tas inte tillräcklig hänsyn till de ickemonetära värden som kultursektorn skapar: sammanhang, mångfald och demokrati. Detta beror dels på okunskap utifrån, men även på en viss intern ovilja att inkludera nya kulturyttringar som till exempel gamingindustrin, och att kopplas samman med andra näringar som turism och handel vilket man traditionellt inte stått nära. Det är helt enkelt svårt att överblicka det nya kulturlandskap som håller på att växa fram oavsett om man befinner sig i eller utanför det.

Allra tydligast märks kulturpolitikens oförmåga att hålla jämna steg med utvecklingen i frågan om digitalisering. Detta grundas dels på en politisk ovilja att släppa det som varit, en grundläggande skepsis inför digitaliseringens möjligheter och ren okunskap om vad kultursektorn faktiskt redan gör och till vilken nytta. Många – även politiska beslutsfattare – tror fortfarande att ett bibliotek bara är ett rum med pappersböcker och att ett museum bara är ett rum med gamla saker. Vad som förbises är att de är fysiska rum för demokratiska samtal och deltagande. Det är olyckligt, med tanke på att dessa institutioners potential, samt att de ofta redan ligger långt fram i den digitala utvecklingen.

För att vara relevanta i sin samtid måste därför kulturinstitutionerna både fullt ut nyttja digitaliseringens möjligheter men även föra en dialog med sina användare. Kompetenskraven inom museisektorn behöver därför förändras och jämte gedigna ämneskunskaper behövs ett fokus på att uppnå ett ökat deltagande, delaktighet, dialog och demokrati.¹⁸

¹⁸ <https://dik.se/media/1816/5d-rapport-slutgiltig.pdf>



Kongress 2018

Digitaliseringen har också ställt upphovsrättsfrågan på sin spets. Ett demokratiskt samhälle kräver fri tillgång till information, men dagens upphovsrättslagstiftning och gällande praxis vad det gäller avtalslicenser utgör ofta ett hinder för det. Det är en hämsko för kreativitet och tillväxt, men ytterst också ett hot mot demokratin. Här måste mer tyngd läggas i den demokratiska vågskålen, så att bibliotek, arkiv och museer kan fullfölja sina uppdrag till fullo.

Med en genomgående politisk attityd- och fokusförändring skulle kultursektorns olika aktörer kunna lyfta sina respektive uppdrag till sin fulla potential.

6.3. En välbalanserad kulturpolitik i tiden

Kultur uppstår i kretsloppet mellan skapande, bevarande/tillgängliggörande och användande – som alla måste samverka. Det är därför nödvändigt att skapa en övergripande kulturpolitik som balanserar dessa tre hörnstenar väl. Detta kräver ett ökat fokus på de funktioner som står för bevarande/tillgängliggörande (arkeologi, konservering, museer, arkiv och bibliotek) och användning/användarna (den breda allmänheten). Dessa funktioner har under de senaste decennierna allt oftare fått stå tillbaka, vilket hämmat deras möjlighet att vara de fullfjädrade demokratiska samhällsbyggare de har potential att vara.

Kultur behövs, bland annat för kulturens egen skull. En fri kultur erbjuder oss möjlighet att växa som individer. Genom att skapa och konsumera litteratur, teater och konst kan vi spegla oss själva i andras erfarenheter, hitta sammanhang och grunda oss i tillvaron. Många av kultursektorns centrala funktioner erbjuder dessutom alla människor möjlighet till den förkovring som krävs för den fria åsiktsbildning som är själva grunden för vårt demokratiska system.

Kulturpolitikens uppgift är att värna dessa funktioner och att skapa förutsättningarna för en stark relation mellan dem och var och en av oss. Kultur och konst ska finnas tillgänglig hela livet – från grundskolan, genom gymnasium, universitet och högskola, yrkesliv och vidare in i pensionen. En viktig uppgift för kulturverksamheter



Kongress 2018

är att främja mångfald, integration och språkutveckling. Kulturen ska vara tillgänglig för alla.

Dessutom bidrar kultursektorn till Sveriges export via musik- och spelindustrin, och har också blivit en viktig del av den framgångsrika svenska besöksnäringen. Museer, kulturarvmiljöer och kulturevenemang av olika slag är i dag en viktig faktor i människors beslut att turista i Sverige. Det genererar inte bara inkomster och arbetstillfällen till kultursektorn, utan lämnar även betydande bidrag till andra näringar i form av hotellnätter, restaurangbesök och handel. Kunskapen om kultursektorns bidrag till samhället måste öka, så att vi kan få till stånd den politiska attitydförändring som krävs för att få långsiktiga ekonomiska investeringar inom området. Kultur är närande, inte tärande.

Kultursektorn är ett inspirerande och utvecklande område att arbeta inom, men för att det ska bli ett område som fler studenter söker sig till måste framtidsutsikterna för de som väljer humaniora och estetiska ämnen bli bättre. Studenter måste få en tydligare bild av vad det i dagens digitaliserade värld innebär att arbeta som till exempel hemslöjdskonsulent eller arkeolog. Utbildningen måste löna sig ekonomiskt och ge ett tryggt arbetsliv med goda arbets- och anställningsförhållanden.

Det behövs fler och större satsningar inom humaniora och estetiska ämnen, så att statusen för dessa utbildningar höjs och kompetensnivån ökar och följer med utvecklingen inom sektorn. Estetiska ämnen ska åter bli obligatoriskt på gymnasiet. Flera yrkesgrupper inom kultursektorn, som konservatorer, har redan idag en utbildning som innefattar flera olika discipliner. I framtiden kommer de att bli fler som befinner sig någonstans i gränlandet mellan humaniora och tekniska eller naturvetenskapliga discipliner. Därför är det också viktigt att disciplinöverskridande akademiska ambitioner uppmuntras.

Digitaliseringen är inte ett problem att lösa. Den är ett fantastiskt verktyg som rätt använt kan användas för att ta sig an många av



Kongress 2018

de utmaningar som vi står inför inom kulturområdet och i samhället i stort. Det enda som hindrar detta är resurser och – framför allt – ett föråldrat tankesätt. Digitalisering handlar nämligen inte bara om att digitalisera analog information. Det handlar främst om att våga tänka nytt – att tänka digitalt.

Det finns idag aldrig tidigare skådade möjligheter för minnesinstitutionerna att tillgängliggöra material till såväl forskare som till den stora intresserade allmänheten. Relativt små förändringar i lagstiftningen och ett nytt tänk kring öppna data och andra typer av licenser skulle öppna helt nya möjligheter för minnesinstitutionerna, för individen och samhället. Tillgängligheten till både kultur och information skulle öka dramatiskt för alla, men framför allt för människor i glesbygden och människor med speciella behov.

En förutsättning för allt detta är naturligtvis att man arbetar på bred front för att minska de digitala klyftorna i samhället. Här ligger skol- och folkbibliotek redan långt framme. Med adekvata resurser och löpande kompetensutveckling skulle de kunna bidra ännu mer. Tack vare arbetet med den nationella biblioteksstrategin har nya medel tillförts bibliotekssektorn för att bland annat arbeta mot ett digitalt utanförskap. Dessa medel bör permanentas, kultursektorn får allt för ofta ta del av tillfälliga bidrag istället för att långsiktiga satsningar. DIK arbetar för en stärkt och långsiktig finansiering inom hela det kulturpolitiska området.

¹⁹ <https://fn.se/vi-gor/vi-utbildar-och-informerar/fn-info/vad-gor-fn/fns-arbete-for-utveckling-och-fattigdomsbekampning/agenda2030-och-de-globala-malen/>

FN:s Agenda 2030 för hållbarhet¹⁹ är inte direkt kopplad till kulturpolitik, men den erbjuder ett ramverk även för kulturpolitiken. DIK anser att den framtida kulturpolitiken för att vara relevant också måste kunna bidra till arbetet att uppnå agendans mål. Vi förespråkar inte en enkel instrumentalisering av kulturen, utan en attitydförändring där man på allvar betraktar kulturpolitiken som en central del av samhällsbygget.

Det är tio år sedan den senaste kulturutredningen. Det har hänt mycket sedan dess – mycket som gjort förbluffande få och små avtryck i den kader av lagar, utredningar och strategier som ini-



Kongress 2018

tierats sedan dess. DIK ser därför ett starkt behov av en ny kultur-
rutredning. Den förra fokuserade på institution. Den nya bör inrik-
ta sig på funktion och kartlägga det nya kulturlandskapet med ett
tydligt fokus på digitaliseringens möjligheter och kulturpolitikens
fundamentala demokratiska roll.

6.4. Därför vill DIK

- 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.
- Att kulturens bidrag till Agenda 2030 tydliggörs.
- Arbeta för ökade möjligheter för tillgängliggörande via öppna data, nya användarvänliga licensformer och en reformerad upphovsrätt som ökar tillgänglighet och underlättar kunskapsinhämtning och deltagande.



Kongress
2018

Proposition 4

● Färdriktning 2022

Färdriktning för DIK:s medlemmar

Mål:

- 1. att DIK:s medlemmar känner stolthet för förbundet och är ambassadörer för DIK ute på arbetsplatser, i utbildningar och i samhället.

DIK ska vara stöd, inspiration och bollplank i alla faser av ett yrkesliv. När medlemmar är i utbildning, söker jobb, när medlemmar är anställda, när medlemmar vill vidareutvecklas och när medlemmar driver eget.

Färdriktning för organisationen – positioneringen och den interna stoltheten

DIK ska lösa upp gränserna mellan intern och extern kommunikation genom att samlas bakom en strategiskt grundad idé som blir motor för både kreativitet, anseende och stolthet. Inifrån och ut. Från kansliet till de lokalfackligt förtroendevalda vars arbete och engagemang är förbundets viktigaste resurs. Både när det gäller att driva lokalfackliga frågor och för rekrytering av nya medlemmar.

DIK vill vara en syftesdriven verksamhet som sätter strategisk kommunikation och kreativitet i centrum för organisationen för att överbrygga gränsen mellan det interna och externa. Genom att integrera marknadsföring, kommunikation och HR bygger vi en starkare kultur, en bättre tjänst och en mer motståndskraftig verk-



Kongress 2018

samhet. Vi bör skapa en tydlig upplevelse av oss och vårt varumärke genom hela verksamheten, på ett språk, människor förstår och som ger energi och kraft.

Samarbete

Som en del av Saco, och tillsammans med andra organisationer, påverkar vi samhällsutvecklingen. Genom att organisera oss och jobba mot gemensamma mål kan vi hjälpa den enskilda eller arbetsgruppen, vi kan stötta varandra när arbetsmarknaden och livet förändras och någon eller flera behöver slå in på en ny väg, vi är medpart för att utveckla verksamheter och branscher och motpart när det inte fungerar som det ska.

DIK har varit drivande i framtagandet av löneavtalen utan angivet utrymme, och fortsätter pröva nya vägar, bland annat för att öka kollektivavtalsäckningen inom våra områden.

Färdriktning för tillväxt – varumärkesarbete

Tillväxt

Det finns fler fackförbund än någonsin, och det har också från kommersiella aktörer dykt upp substitut till tryggheten som traditionellt kommit från ett medlemskap i ett fackförbund. Andelen privatanställda som ansluter sig till fackförbund minskar, idag står fyra av tio utan medlemskap.

Fackförbundens roll har inte förändrats sedan 1920-talet, men arbetstagaren står inför ett paradigmskifte där den tekniska utvecklingen och förändringarna i den internationella arbetsfördelningen bidrar till att förändra den svenska näringslivsstrukturen på ett sätt som är av betydelse för både arbetsmarknaden och välfärdssystemen i Sverige.

Genom att återlansera oss utifrån att förstå de nya behoven som finns på den nya arbetsmarknaden kan vi bryta nedgången och



Kongress 2018

skapa tillväxt i rekryteringen igen.

I en värld där proaktivitet är allt måste vi framåt. Genom att uppfattas som en aktör som vill hjälpa varje individ framåt i karriären. Genom att prata konsekvent och inspirerade med våra målgrupper på ett sätt som stämmer överens med deras bild av sig själva och vad de vill signalera till andra blir vi intressanta. Insikten att vår största tillväxtmålgrupp "kreativ näring" vill ha stödet och hjälpen men delvis inte nödvändigtvis förknippa sig med "facket" betyder att fokus ska vara kopplat till den konkreta förändring som vi bidrar till. Det vi står för och åstadkommer gör oss relevanta och valbara.

Varumärke

För två år sedan genomfördes ett varumärkesarbete på DIK. Baserat på den framtagna varumärkesplattformen har den grafiska identiteten och logotypen uppdaterats.

Men varumärkesplattformen saknar vissa fundamentala delar som vision, mission, tro och löfte. Vi behöver komplettera den i syfte att skapa varumärkesassociationer som ger mycket djupare skäl till att välja oss - utöver rådande rationella egenskaper (Alltså: vad får jag som medlem?). En position som på ett överlägset sätt möter våra målgruppers behov, där trovärdighet och anseende är de absolut viktigaste tillgångarna.

Mål

Målet är att, genom att öka medlemsnyttan, också öka tillväxten i förbundet. Genom att fokusera på att öka medlemsvärdet ökar lojaliteten - nöjda medlemmar blir våra ambassadörer som attraherar nya medlemmar. För att åstadkomma det behöver vi skapa en värdedrivna medlemsorganisation där medarbetarna känner sig viktiga, i ett sammanhang som åstadkommer det vi avser.

Färdriktning för verksamheten

De satsningar som vi behöver göra för att uppnå tillväxt och positionering.



Kongress 2018

Tillväxt och medlemsnytta

Tillväxt behöver fortsatt komma i första rummet men vi ska fokusera på en tillväxt som är baserad på medlemsnytta. Därigenom ökar vi engagemanget och får lojala medlemmar. Tillväxten behöver ske för att DIK fortsatt ska vara ett förbund som har tillräckliga muskler för att stötta alla medlemmar, men även för att allt för många som borde kunna hitta en tillhörighet i DIK idag står utanför den fackliga gemenskapen.

Tillväxten behöver även ske i balans med verksamhetsutvecklingen så att befintliga medlemmar inte upplever att deras behov kommer i andra rummet när nya ska rekryteras.

Under hösten 2018 genomförs en medlemsundersökning med fokus på att mäta det upplevda medlemsvärdet. Denna kommer fungera som en nollmätning för att årligen under den kommande kongressperioden kontrollera att de aktiviteter och förändringar som sker faktiskt leder till en ökad upplevd medlemsnytta.

Målet för den kommande kongressperioden är att för varje år mäta och öka den upplevda medlemsnyttan. Ökar vi medlemsnyttan kommer vi även att öka i antal medlemmar.

Utifrån ovanstående resonemang föreslås inget nytt siffersatt tillväxtmål, fokus ligger istället på att vidareutveckla förbundet till att bli ett attraktivt och unikt förbund.

Opinionsbildning och förhandling

För att varje medlem ska uppleva nytta med sitt medlemskap krävs inte bara ett starkt medlemserbjudande utan även att förbundet upplevs som en stark röst i frågor viktiga för medlemmarna, och att förbundet levererar bra avtal inom samtliga sektorer.



Kongress 2018

För att vara en stark röst i samhällsdebatten krävs att förbundet samlar sina resurser kring ett färre antal frågor. I proposition 3 Strategi listas under varje kapitel ett antal punkter där förbundet ser ett behov av förändring. DIK har dock begränsade resurser och för att komma fram i några frågor är det viktigt att prioritera. Exakt hur den prioriteringen ska ske vill Förbundsstyrelsen lämna öppen då ett effektivt påverkansarbete bland annat måste ta hänsyn till vad som händer i omvärlden.



Kongress

2018

Proposition 5

● Ny varumärkes- plattform och namnbyte

Namnet DIK är bildat genom att ta första bokstäverna i några ord som vid DIK:s bildande beskrev vad medlemmarna gjorde: dokumenterade, informerade och arbetade inom kultur. K:et fick senare även symbolisera alla de medlemmar som arbetar med kommunikation. Namnet DIK är på så sätt även tydligt kopplat till den organisationsstruktur DIK tidigare bestod av, där delföreningar tillsammans bildade ett förbund. Idag ser så väl organisation som medlemsstruktur annorlunda ut. Istället för att beskriva de enskilda delarna har DIK gått allt mer mot att se sig som en enhet där det är vad som förenar oss som är det viktiga, inte vad som särskiljer det ena yrket från det andra.

Orden som utgör grund för DIK har under de senaste kongressperioderna känts allt längre från att beskriva hela vidden av de verksamheter som medlemmarna verkar inom. Namnet DIK är även svårt att fylla med det innehåll Förbundsstyrelsen är övertygad om det behöver fyllas med för att vi ska sticka ut och bli tydliga i vilka vi är och vad vi kan. Både för att attrahera nya medlemmar och för att väcka engagemang hos befintliga medlemmar. Diskussion om namnbyte är något som förts inom Förbundsstyrelsen under en längre tid, men av olika anledningar har processen inte kommit längre än till en problematisering. Att byta namn är ingen enkel process. Men, nu är det dags att gå från ord till handling. För att ena förbundets medlemsgrupper och uppnå högt uppsatta mål, både vad avser medlemstillväxt och verksamhet, för att vi ska bli tydliga i vilka vi är och vilka vi är till för behövs ett grundläggande arbete. Ett arbete som tar tag i berättelsen om oss själva, vad vi vill åstadkomma, och göra den begriplig för fler.

Förbundsstyrelsen föreslår därför kongressen att besluta:

- 1. att ge Förbundsstyrelsen i uppdrag att ta fram förslag till att ta fram en ny varumärkesplattform och nytt namn för förbundet,
- 2. att ge Förbundsstyrelsen i uppdrag att senast ett år efter ordinarie kongress kalla till extrakongress för att besluta om nytt namn.

Presentation av ny förbundsstyrelse



Kongress

2018



Kongress

2018

Kongress 2018

Valberedningens förslag till förbundsstyrelse 2018–2021

Motivering till förslaget

Valberedningens uppgift är att se till helheten i styrelsen och ha många parametrar att ta hänsyn till. Att sätta samman listan har varit komplext och svårt. Vi har haft fler och starkare kandidater än någonsin tidigare.

En av valberedningens viktigaste uppgifter har varit att sätta samman en styrelse som representerar hela DIK – både de medlemmar vi har idag och de nya medlemmar vi vill ha.

På senaste kongressen beslutades om en valberedningsinstruktion som valberedningen arbetat efter. Kompetensaspekter som valberedningen tagit hänsyn till är bland annat erfarenhet av styrelsearbete och fackligt arbete, erfarenhet av mångfaldsarbete och nätverk. Men också sådant som stad respektive landsbygd, åldersspridning, geografisk spridning, yrkesområde och tillräckligt med tid för uppdraget.

Valberedningen har använt sig av kompetenskartor för att sammanställa de olika kandidaternas kompetensprofiler. Vårt förslag på ledamöter i styrelsen är ett lag där alla ledamöter kompletterar varandra och tillsammans är DIK. Därmed är det inte så enkelt att ersätta en person rakt av med någon annan, utan alla ledamöter i vårt förslag är en viktig kugge i styrelsen.

Valberedningen är stolt över sitt förslag och har stora förhoppningar om att DIK:s styrelse kommer att göra ett bra jobb under kommande kongressperiod.



Kongress 2018

Förslag förbundsordförande:

- Anna Troberg, Vingåker. **Omval.**

Förslag på ledamöter:

- Andrea Hofmann, verksamhetsutvecklare bibliotek – Malmö. **Nyval.**
- Audrey Lebioda, låneregistrator/kulturvetare – Stockholm. **Nyval.**
- Berivan Yildiz, enhetschef kultur – Stockholm. **Nyval.**
- Brandon Sekitto, kommunikatör/egenföretagare – Stockholm. **Nyval.**
- Britti Halvarsson, kulturpedagog – Sollerön. **Nyval.**
- Elin Nord, bibliotekarie – Göteborg. **Nyval.**
- Linnea Jahn, kommunikatör/projektledare – Malmö. **Nyval.**
- Nils Harnesk, arkeolog – Luleå. **Omval.**
- Per Hellström, kommunikatör – Norrtälje. **Nyval.**
- Terese Anthin, regionutvecklare/projektledare – Göteborg. **Nyval.**

Auktoriserade revisorer:

- Michael Christensson, ordinarie
- Johan Engdahl, suppleant

Verksamhetsrevisorer:

- Maud Almström-Blom (ordinarie), arkivarie. **Nyval.**
- Karin Westberg, suppleant till verksamhetsrevisor.

Valberedning för perioden 2015–2018 har utgjorts av:

- Stieg Andersson
- Ewelina Axell
- Matilda Karlsson
- Erik Palm
- Sara Sivre
- Anna-Stina Takala, ordf.
- Victoria Trygg

Valberednings- instruktioner



Kongress

2018



**Kongress
2018**

Kongress 2018

Valberedningens instruktioner

Uppdragsgivare

DIK:s medlemmar är valberedningens uppdragsgivare. Valberedningen väljs av kongressens ombud via en valkommitté och är självständiga från förbundsstyrelsen. Kongressen beslutar om antalet ledamöter i valberedningen. Kongressen väljer också till valberedningen, från kansliet, en sammankallande utan rösträtt.

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



Kongress 2018

och vilka metoder de kan tillämpa. Kongressen väljer också 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.

Sist i dokumentet Valberedningens instruktioner finns 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 2 månader innan handlingarna till kongressen skickas ut.

Kongress

Vid kongressen 2021 ska valberedningen lägga sitt förslag.

Val av valberedning

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



Kongress
2018

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 spelregler 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 |



Kongress 2018

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 Teaterförbundets Mångfaldscheck.

Mångfald – är 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



Kongress 2018

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 grupperns 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.



Kongress
2018

Kongress 2018

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 frisy.

Diskrimineringsgrunden avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor som bryter mot samhällets normer för könsidentitet och könsuttryck. Även



Kongress 2018

en person som identifierar sig som transsexuell men inte tänker ändra sin könstillhörighet omfattas av denna grund och därmed av skyddet mot diskriminering.

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,



Kongress 2018

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.

