

KONGRESS 2024

Starkare tillsammans

Motioner och
förbundsstyrelsens
yttranden

INNEHÅLL

Motion 1: Forum för erfarenhetsutbyte för förtroendevalda i Forena	3
Motion 2: Ledarskapsutbildning förtroendevalda.....	4
Motion 3: Ledarskapsutbildning för ordförande och vice ordförande i sektionerna	5
Motion 4: Reducera medlemsavgiften för förtroendevalda.....	7
Motion 5: Säkra förtroendevaldas lön och löneutveckling.....	9
Motion 6: Introduktionsplan för nya förtroendevalda.....	11
Motion 7: Synlighet.....	13
Motion 8: Forenas hemsida – ett verktyg för medlemmar och förtroendevalda.....	14
Motion 9: Färdiga enkätundersökningar	16
Motion 10: Förkortad veckoarbetstid med bibehållen lön	18
Motion 11: Förkortad arbetstid	19
Motion 12: Semesterväxling.....	21
Motion 13: Fler semesterdagar	22
Motion 14: Arbetsfria dagar	23
Motion 15: Friskvård och hälsa.....	25
Motion 16: Mer fokus på hälsa och välmående i kollektivavtalet – det gynnar alla	27
Motion 17: Sammanslagning mellan Forena och Finansförbundet	29
Motion 18: Forenas medlemsförsäkringar	32
Motion 19: AI och övervakning.....	35
Motion 20: Utbildning	37
Motion 21: Se över VY-kodsystemet	39
Motion 22: Att verka för ökade avsättningar till medlemmarnas tjänstepensioner.....	41
Motion 23: Fortsatt pensionsinsättning till 67 års ålder	42
Motion 24: Ersättning för restid	45
Motion 25: Kompetensutveckling	47

MOTION 1: FORUM FÖR ERFARENHETSUTBYTE FÖR FÖRTROENDEVALDA I FORENA

Inför kongressen den 15-17 oktober 2024 lämnas en motion till förbundsstyrelsen för Forena:

Benämning: Motion om Forum för erfarenhetsutbyte för förtroendevalda i Forena

Motionär: Koncernklubbsstyrelsen Forena Skandia

Bakgrund:

Erfarenhetsutbyte är en värdefull process som främjar lärande, innovation och samarbete. Att skapa ett forum för förtroendevalda i Forena för erfarenhetsutbyte är ett steg mot att bygga en starkare gemenskap och främja lärande. Därför föreslår vi att Forena skapar ett sådant forum för de förtroendevalda i förbundet.

Motion/Yttranden:

Forena Skandia yrkar på:

- *Att Forena ska etablera ett digitalt forum för erfarenhetsutbyte för förtroendevalda i Forena. Detta forum kan fungera som en plattform där de förtroendevalda i branschen kan dela sina erfarenheter, utmaningar och goda exempel.*

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Forum för erfarenhetsutbyte för förtroendevalda i Forena*

Från gång till annan uttrycker förtroendevalda önskemål om att Forena upprättar forum för erfarenhetsutbyte. Motionen fångar därmed in ett behov.

Förbundsstyrelsen håller med motionären om vikten av erfarenhetsutbyten mellan förtroendevalda och också om att det potentiellt finns möjligheter för förbundet att utveckla former för utbyten.

Möjligheterna till digitala forum, vilket är det motionären föreslår, är nästintill oändliga. I dag erbjuder förbundet en Facebookgrupp för förtroendevalda, Forena Exclusive, som har varit ett sätt att få de förtroendevalda att dela med sig av sin vardag. Förbundsstyrelsen är dock väl medveten om att detta forum inte passar för djupare dialog eller känsligare ämnen.

Förbundsstyrelsen ser fram emot att i dialog med ett urval av klubbar fördjupa kunskapen om behoven till utbyten och formerna för detta.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att bifalla motionen.

MOTION 2: LEDARSKAPSUTBILDNING FÖRTROENDEVALDA

Inför kongressen den 15–17 oktober 2024 lämnas en motion till förbundsstyrelsen för Forena:

Benämning: Motion ledarskapsutbildning förtroendevalda

Motionär: Koncernklubbsstyrelsen Forena Skandia

Bakgrund:

Forena Skandia skickade en motion om ledarskapsutbildning för förtroendevalda till Forenas kongress 2020, då vi ännu inte har sett att förbundet erbjuder någon ledarskapsutbildning för förtroendevalda väljer vi att motionera om frågan ytterligare en gång.

Vi ser ett behov av att utveckla ledarskapet för förtroendevalda som också är idéburna ledare. Forena tillhandahåller utbildningar kring lagar och regler men ledarskapsbiten saknas idag. Vi har idag vissa utmaningar med att rekrytera nya förtroendevalda och detta kan vara ett sätt att utveckla ”karriärmöjligheter” inom det fackliga arbetet. Att vara ordförande/vice ordförande handlar om att leda och utveckla den egna styrelsen utan att ha personalansvar och vi saknar ibland utbildning för det.

Målgrupp: Ordförande och vice ordförande i klubb respektive sektion i första hand, andra förtroendevalda i andra hand.

Motion/Yttranden:

Forena Skandia yrkar på

- *Att Forena tillhandahåller en ledarskapsutbildning för fackligt förtroendevalda, i första hand ordförande och vice ordförande och i andra hand även andra förtroendevalda.*

MOTION 3: LEDARSKAPSUTBILDNING FÖR ORDFÖRANDE OCH VICE ORDFÖRANDE I SEKTIONERNA

MOTION; Ledarskapsutbildning för ordförande och vice ordförande i sektionerna

Bakgrund:

Som ordförande och vice ordförande i sektionerna, ställs du hela tiden mot arbetsgivaren i olika möten, förhandlingar med mera.

Som ordförande och vice ordförande "leder" du medlemmarna i din sektion.

Som ordförande och vice ordförande sitter du med, som personalrepresentant, i bolagets bolagsstyrelse.

Du vill ha kompetens och engagemang för att kunna delta i sammanhang där arbetsgivaren kallar samt att kunna kompetenshöja övriga i styrelsen. För att kunna fastställa utvecklingsnivån i den egna styrelsen behövs kunskap i ledarstil för att veta vilken ledarstil ordförande/vice ordförande ska använda.

Detta gäller inte enbart förhandlingsteknik utan det är så mycket mer i ledarskapet som är behövligt för att lyckas i uppdraget. Förslagsvis att få en grundutbildning i personlighetstyper, hur kan olika ledarbeteende se ut med mera.

Nytta/vad vill vi ska uppnås:

Få utbildning/"kött på benen" att utöva ledarskap, känna igen/till förhandlingsmetoder, att kunna möta arbetsgivaren på en mer likställd nivå.

Förslag till beslut

Att Forena, centralt, tar fram en utbildningsplan för ordföranden och vice ordföranden i ledarskap där förhandlingsteknik ingår.

Forena LF årsstämma 2024-04-11

Nicole Möller
Fredrik Jennlinger
Sara Linnarsson
Helen Lundin

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Ledarskapsutbildning för förtroendevalda och Ledarskapsutbildning för ordförande och vice ordförande i sektionerna*

Förbundsstyrelsen håller med om vikten av stöd och utbildning för förtroendevalda i ledande positioner. I Forenas nuvarande kursutbud finns därför ett flertal kurser där ledarskap i olika former ingår.

I en nyligen gjord kartläggning av lokala styrelseledamöters utbildningsnivå (juni 2024) framkommer dock att en stor andel av ledamöterna inte gått de kurser som Forena föreslår och erbjuder. Detta samtidigt som samtliga av Forenas kurser får högt betyg av dem som faktiskt valt att gå en kurs.

Motion *Ledarskapsutbildning för ordförande och vice ordförande i sektionerna* nämner särskilt behovet av utbildning i förhandlingsteknik och i rollen att vara bolagsrepresentant. Båda dessa ämnen täcks av Forenas nuvarande kursutbud samt av det kvalitativa kursutbud som Forenas förtroendevalda får tillgång till via förbundets medlemskap i PTK.

Förbundsstyrelsen anser därför att det är bättre att fokusera på att undersöka och åtgärda varför så många förtroendevalda väljer att inte gå de kurser som erbjuds snarare än att utöka utbudet ytterligare, samt att sprida kännedom om PTKs kursutbud.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att anse motionerna besvarade.

MOTION 4: REDUCERA MEDLEMSAVGIFTEN FÖR FÖRTROENDEVALDA

Reducera medlemsavgiften för förtroendevalda

Bakgrund

Det har blivit allt svårare att rekrytera förtroendevalda som vill engagera sig och ta på sig ett fackligt uppdrag. Det kan finnas olika anledningar till att många väljer att satsa på sitt ordinarie arbete. Idag betalar alla medlemmar och förtroendevalda samma medlemsavgift.

Vi vill uppnå att fler vill engagera sig i det fackliga arbetet och tror att det skulle underlätta om medlemsavgiften var reducerad. Vi tror att det kommer att få fler att vara med och verkligen vara en morot för fler att vara med.

Nytta/vad vill vi ska uppnås:

Som en del i att få fler att engagera sig i ett fackligt uppdrag kan en reducerad avgift göra att fler vill engagera sig i t ex ett styrelseuppdrag. Vi vill att fler medlemmar ska bli engagerade.

Förslag till beslut:

Reducera avgiften med minst 50%

Motionen kommer från:

Forena LF

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Reducera medlemsavgiften för förtroendevalda*

Förbundsstyrelsen delar motionärens farhågor och beskrivning om att det är allt svårare att rekrytera förtroendevalda. Förbundsstyrelsen uppskattar att vi tillsammans prövar nya idéer att bli fler förtroendevalda. Förbundsstyrelsen ber i sin proposition *Starkare tillsammans* kongressen att ställa sig bakom och anta mål om att öka antalet förtroendevalda för att öka medlemmarnas styrka.

Förbundsstyrelsens hoppas att kongressen ställer sig bakom propositionen. Det innebär att resurser kommer att avsättas de kommande åren till att skapa bättre förutsättningar för förtroendevalda att utöva sitt uppdrag. Det är av stor vikt att det är både enkelt att ta ett förtroendeuppdrag och att lämna ett förtroendeuppdrag och att gå tillbaka till sitt arbete. Att arbetet anpassas under tiden en har ett förtroendeuppdrag och att det finns möjlighet att utvecklas också i sitt arbete genom de erfarenheter en får genom sitt

förtroendeuppdrag är viktigt.

Att ge rabatt på medlemsavgiften anser förbundsstyrelsen är förknippat med såväl praktiska som etiska utmaningar.

Att få ett uppdrag från sina kollegor på arbetsplatsen, att föra deras talan och ta tillvara det gemensamma intresset är ett uppdrag som måste byggas på att man har en genuin vilja att göra det. Det är inte säkert att ett ekonomiskt incitament är önskvärt i ett sådant perspektiv.

Det är de medlemmar som väljer den förtroendevalda som också bedömer om hen gör ett tillräckligt bra arbete i sitt uppdrag. Andra förtroendevalda, kongressen, eller förbundet har inte någon möjlighet att avsluta någons förtroendeuppdrag för att hen inte gör ett bra arbete. En generell ekonomisk styrmodell för förtroendevalda är därför utmanande.

Det är också mycket oklart hur en modell med olika medlemsavgift, utan att yttre händelser eller parametrar som gäller alla medlemmar skulle bedömas legalt. Det är också troligt att en rabatt som är förknippad med en motprestation skulle bedömas vara grund för beskattning, antingen som en inkomst eller som en förmån. Det skulle medföra behov av en betydande administration för förbundet vad gäller skatteinbetalningar, eventuellt sociala avgifter och rapportering av kontrolluppgifter. Men även att frågor av karaktären om hur medlemsrabatten för en förtroendevald ska hanteras om denne är sjuk – långvarigt eller kortvarigt – och under den tiden inte kan förväntas genomföra sina förtroendeuppdrag. En sådan administration skulle med stor sannolikhet behöva involvera klubbar och sektioner.

Administrativa uppgifter skulle också uppstå för den enskilde och förbundsstyrelsen är inte övertygad om att den ekonomiska vinsten skulle bli så enkel att förutse med tanke på skattefrågan.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att avslå motionen.

MOTION 5: SÄKRA FÖRTROENDEVALDAS LÖN OCH LÖNEUTVECKLING

Motion till Forena kongress 15-17 oktober 2024

Säkra förtroendevaldas lön och löneutveckling

Motion från LF Forena med sektioner i LF-gruppen

Bakgrund och problembeskrivning

När någon medlem börjar sitt fackliga uppdrag är det fokus på att lära sig vad det fackliga uppdraget innebär och hur kollektivavtal/lagar gäller för anställda i försäkringsbranschen. Efter ett antal år i sitt uppdrag är det ganska ofta som den fackligt förtroendevalda upptäcker att det har fått en lägre utveckling i lön än övriga som hen kan jämföra sig med eller jämfört med det lokala löneutrymmet. Detta kan givetvis skilja beroende på hur mycket facklig tid hen har. Ofta så glöms lönen bort i samband att medlemmen tar på sig uppdraget när information ges till arbetsgivaren/chef.

Beskrivning vad motionen vill uppnå

Idag finns det stöd i Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) om att facklig förtroendevald inte ges sämre arbetsförhållande eller anställningsvillkor men det säger inget om lön och löneutveckling. Lagen säger heller inget om hur detta ska regleras under tiden som den anställde har sitt uppdrag däremot när denne kommer tillbaka till sitt ordinarie arbete. Som led i att behålla fackligt förtroendevalda ska förbundet Forena hitta en modell för lön och löneutveckling för förtroendevalda. När någon slutar sitt uppdrag är ett utav de vanligaste argumenten att lönen inte hängt med under tiden som uppdraget pågått.

Förslag till Beslut

Forena ska undersöka och hitta någon form av modell om hur lön och löneutveckling ska ske för fackligt förtroendevalda. Det skulle kunna vara lokalt avtalat löneutrymme ges till förtroendevalda eller att det genom en översyn lokalt, säkerställs att lönen inte halkar efter. En sådan modell ska vara förankrad hos arbetsgivarna så att olösta diskussioner om lön lokalt på arbetsplatserna minimeras. Modellen skulle också göra att individen stannar kvar i sitt uppdrag. Det gynnar både Forena, sektioner och medlemmarna på arbetsplatsen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion Säkra förtroendevaldas lön och löneutveckling

Motionären lyfter en viktig fråga rörande förtroendevaldas förutsättningar till löneutveckling.

Förbundsstyrelsen menar att det är djupt oroväckande och dessutom, enligt lag, felaktigt att ge fackligt förtroendevalda sämre villkor på grund av deras uppdrag. Att inte respektera reglerna på arbetsmarknaden är helt oacceptabelt.

Förbundsstyrelsen vill vidare betona vikten av att Forena agerar när eventuella brott mot lagar, regler och avtal sker. Om en förtroendevald missgynnas och ges sämre arbetsförhållanden eller anställningsvillkor på grund av sitt förtroendeuppdrag måste förhandling upptas med arbetsgivaren. Om oklarheter kvarstår, måste förhandling upptas med den centrala arbetsgivarorganisationen.

Förbundsstyrelsen anser således att eventuella missförhållanden i första hand ska undersökas och åtgärdas inom ramen för de möjligheter som finns idag. Förbundsstyrelsen menar att införandet av ett nytt system som garanterar förtroendevalda löneutveckling kan uppfattas som att förbundet och de förtroendevalda inte representerar de lösningar som i dag finns mellan arbetsmarknadens parter. En summa för "lönegaranti" kan dessutom attrahera personer till facket som inte egentligen vill ha förtroendeuppdrag samt även innebära att en förtroendevald inte kan få mer än den fastlagda summan.

Förbundsstyrelsen ser således risker med det lösningsförslag som motionären föreslår i sin att-sats. Däremot anser förbundsstyrelsen att det är av yttersta vikt att utreda om och i så fall hur lönefrågor påverkar förbundets möjligheter att rekrytera nya förtroendevalda, samt hur arbetsgivarna i försäkringsbranschen följer den lagstiftning och de regler som i dag finns.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att anse motionen avstyrkt.

MOTION 6: INTRODUKTIONSPLAN FÖR NYA FÖRTROENDEVALDA

MOTION; Introduktionsplan för nya förtroendevalda till Forenas kongress hösten 2024

Bakgrund:

Som nyvald facklig företrädare saknas det en introduktionsplan. Bolagen har detta för nyanställda, Forena bör ta fram en för nya förtroendevalda.

Den lokala sektionen kan ha svårt att ensam genomföra detta då våra förtroendevalda många gånger sitter utspridda på lokalkontor. De flesta förtroendevalda har en tight vardag så det är lätt att "tappat bort" nya kollegor. Det vore bra med en gemensam plan för Forenas förtroendevalda så vi säkerställer att alla har en gemensam plattform att stå på.

Finns det introduktionsplan kan varje ny förtroendevald följa den och samtidigt då ställa krav på den lokala sektionen beroende på hur planen ser ut och vad som sker i planen.

Planen bör innehålla pass via e-learning (utbildningspass, grund, i exempelvis medbestämmande, arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen) vad är en förhandling, kombinerat med fysiska utbildningar, länkar med bra/nyttig litteratur.

Nytta/vad vill vi ska uppnås:

Att stärka upp nyvald förtroendevald med kunskap så att den enskilda känner större trygghet i olika frågor samt stärka upp det egna mandatet vid deltagande i exempelvis olika ledningsgrupper.

Förslag till beslut:

Att Forena, centralt, tar fram en introduktionsplan för nya förtroendevalda med ett tillägg för arbetsmiljöombuden.

Forena LF årsstämma 2024-04-11

Nicole Möller
Fredrik Jennlinger
Sara Linnarsson
Helen Lundin

Förbundsstyrelsens yttrande över motion Introduktionsplan för nya förtroendevalda

Forenas förtroendevalda är förbundets viktigaste ambassadörer och resurser. Förbundsstyrelsen uppskattar därför motionen och idén om förbundets stöd till den viktiga introduktionen in i rollen som förtroendevald.

En introduktionsplan, som även skulle kunna benämnas *onboarding*, skulle till exempel kunna innehålla information om uppdraget, förbundet, styrande dokument e t c. En stor del av denna information kan skötas via mejl direkt från förbundet till den nyinvalde. Introduktion om de lokala förhållanden, arbetsätt och rutiner behöver av förklarliga skäl ges lokalt eftersom förbundet inte har kunskap om detaljer kring respektive klubbs inre liv och samverkansformer.

Som en komponent till introduktionsplanen finns de grundutbildningar och e-kurser som förbundet erbjuder och det är naturligtvis av största vikt att en ny förtroendevald så snart som möjligt går de kurser som är nödvändiga utifrån den egna rollens ansvar och arbetsuppgifter.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att bifalla motionen.

MOTION 7: SYNLIGHET

MOTION OM SYNLIGHET

Med dagens höga tempo och mediebrus är det svårt att synas som facklig organisation.

Många bolag har idag flexibelt arbetssätt vilket försvårar för oss att vara synliga på arbetsplatserna.

Sedan en tid tillbaka har Forena en rad gratis profilprodukter som möjliggör för oss att synas.

Detta har bidragit till att vi växer som förbund. Däremot finns det inte så många produkter

som är riktade mot att synliggöra förtroendevalda på arbetsplatserna, så som, till exempel

väst eller bordsbeachflagga. Det saknas också mindre give-aways (som inte är godis) att

använda vid större synlighetsaktiviteter.

Vi yrkar på:

- Att Forena jobbar för att bredda profilproduktssortimentet.
- Att Forena jobbar för att synliggöra förtroendevalda på arbetsplatserna.

Styrelsen Forena If

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Synlighet*

Förbundsstyrelsen uppskattar motionärens tankar om att ett utvecklat utbud av profilprodukter som ett bra sätt att synas på arbetsplatserna.

När vi syns finns vi. Kakburkar, pennor och trycksaker i lunchrummet gör skillnad. Därför finns det i dag ett stort utbud av produkter för de lokala organisationerna att beställa gratis. För att synliggöra förtroendevalda eller att ge bort som present finns t ex pikétröjor, t-shirts i olika färger, långärmade tröjor, säsongsbaserade jackor, paraplyer, lunchlådor, ryggsäck att beställa ”on demand” till en kostnad för den lokala organisationen.

Förbundsstyrelsen håller dock med om att utbudet av ”mindre” profilprodukter behöver utvecklas och det finns sedan tidigare planerat att under hösten se över vårt utbud av give-aways.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att bifalla motionen.

MOTION 8: FORENAS HEMSIDA – ETT VERKTYG FÖR MEDLEMMAR OCH FÖRTROENDEVALDA

Motion till Forena stämma 15-17 oktober 2024

Forenas hemsida – ett verktyg för medlemmar och förtroendevalda

Motion från LF Forena gm Sektionsordförande LF Sörmland Teresia Devell

Bakgrund och problembeskrivning

Forenas hemsida (forena.se) är idag rörig och svårnavigerad. Det är svårt att hitta det man söker och upplevelsen är att informationen på sidorna inte är uppbyggt utifrån en logik. Utmaningar kring inloggningar då man för ofta behöver logga in igen när man byter sida.

Det regionala medlemssystemet fungerar inte optimalt. Exempelvis fungerar inte vissa länkar och statistiken visar andra siffror än medlemsservice.

Beskrivning vad motionen vill uppnå

Vi önskar en modern och lättnavigerad hemsida som ger medlemmar och förtroendevalda information och ett stöd i fackliga frågor. Skapa en lättnavigerad sida med en tydlig meny som är lika oavsett var man är på hemsidan samt en bra sökmotor som guidar användaren till rätt ställe. Förbättra det regionala medlemssystemet så vi får ett bra stöd i hanteringen av våra medlemmar.

Utöka frågor och svar samt ha olika kategorier frågor för ”vanlig” medlem och för förtroendevalda. Vi Förtroendevald behöver lätt få tillgång till avtal och lagar som påverkar oss i tex lokala förhandlingar eller vad vi behöver tänka på i olika situationer som kan uppstå på arbetsplatsen.

Lyft tydligt fram varför man ska gå med som medlem och vilka de förmåner du får som medlem. Ta gärna hjälp av medlemmar och förtroendevalda i arbetet med ny hemsida.

Förslag till Beslut

Genomför en omarbetning av Forenas hemsida till en lättnavigerad och relevant sida som ger medlemmar och förtroendevalda ett stöd i arbetslivet och vid fackliga frågor.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Forenas hemsida – ett verktyg för medlemmar och förtroendevalda*

Forenas webb har många viktiga uppgifter att fylla. Den är ett arbetsverktyg för förtroendevalda, ett av förbundets ansikten ut mot medlemmar och en ingång för rekrytering av blivande medlemmar. Därför uppskattar förbundsstyrelsen Forena motionärens intentioner om en bra och lättnavigerad webbplats.

Forenas webbplats lanserades i nuvarande version i juni 2023 och är därmed fortfarande relativt ny. Under arbetet med att ta fram webbplatsen var ett 60-tal förtroendevalda engagerade i form av en referensgrupp som fick tycka till om olika delar av webbplatsen, däribland webbplatsens navigering. Den meny som idag finns implementerad på webbplatsen är den som vann störst gillande hos referensgruppen.

Men Forena justerar regelbundet webbplatsen både vad gäller innehåll och dess funktionalitet. Innehållet på webbplatsen ses över regelbundet, och då tas inaktuella sidor bort, slås ihop och menyer justeras. En sådan översyn är planerad under hösten 2024.

Under hösten 2024 kommer också förbundet påbörja ett arbete med att implementera AI-funktionalitet på webbplatsen för att ytterligare underlätta för webbplatsens användare nå den information de söker samt förbättra den övergripande användarupplevelsen.

Att en användare inte ska behöva logga in gång på gång under samma besök på hemsidan styrs av så kallade cookies. Om en användare behöver logga in vid upprepade tillfällen beror det mest troligt på inställningar i användarens dator/webbläsare.

Det är tråkigt om ett så viktigt stödsystem som det regionala medlemssystemet inte upplevs fungera tillfredställande. Det, liksom säkra meddelanden, visas på webben men är en del av Forenas CRM-system, som just nu är under upphandling.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att anse motionen besvarad.

MOTION 9: FÄRDIGA ENKÄTUNDERSÖKNINGAR

MOTION; Färdiga enkätundersökningar tillgängliga i InSurvey

Bakgrund:

Klubbar och sektioner har ofta resursbrist/tidsbrist vilket gör att det kan vara svårt att få till den tid som krävs för att ta fram bra, genomtänkta och välformulerade frågor och lägga upp dessa i InSurvey när man vill genomföra enkätundersökningar bland sina medlemmar. För att förenkla och spara tid vore det bra om det togs fram ett antal färdiga frågebatterier och/eller enkäter inom olika områden som man enkelt kan nyttja och återanvända.

Nytta/vad vill vi ska uppnås:

Att det skall blir enklare och mindre tidskrävande att utföra enkätundersökningar med hög kvalitet. Ger även ökad jämförbarhet mellan klubbar/sektioner när man använder samma/standardiserade undersökningar.

Förslag till beslut

Att Forena, centralt, tar fram ett antal färdiga frågebatterier och/eller enkäter inom olika områden som klubbar/sektioner enkelt kan nyttja och återanvända.

Forena LF årsstämma 2024-04-11

Oskar Larsson
Karin Eriksson-Gustavsson
m.fl.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Färdiga enkätundersökningar*

Det är viktigt att förtroendevalda för dialog med medlemmar om deras behov och enkäter är ett bra dialogverktyg i det hybrida arbetslivet. Därför uppskattar förbundsstyrelsen motionärens engagemang i den här frågan.

Förbundsstyrelsen förstår också att det på grund av tidsbrist kan vara svårt att hinna formulera rätt frågor, men ser också problem med förformulerade standardenkäter så som motionären föreslår. Framför allt finns en risk att standardiserade enkäter inte fångar in de områden som är specifika för den lokala organisationen. Färdiga enkäter riskerar också att snabbt bli inaktuella.

Förbundsstyrelsen förordar därför lokalt anpassade enkäter. Forenas kansli kan bistå med att bolla frågeställningar, formulera frågor och ge inspiration. Kansliet ger stöd för att enkäterna ska bli så bra som möjligt.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att anses motionen besvarad.

MOTION 10: FÖRKORTAD VECKOARBETSTID MED BIBEHÅLLEN LÖN

Inför kongressen den 15-17 oktober 2024 lämnas en motion till förbundsstyrelsen för Forena:

Benämning: Motion om Förkortad veckoarbetstid med bibehållen lön

Motionär: Koncernklubbsstyrelsen för Forena Skandia

Bakgrund:

Arbetstidslagens omfattning om 40 timmars arbetsvecka (5 dagar i veckan, 8 timmar om dagen) infördes under 1970-talet.

Nu gällande kollektivavtal mellan FAO och Forena anger att den ordinarie arbetstiden inklusive semester ska i genomsnitt under året utgöra 38,75 timmar per helgfri vecka.

Försäkringsbranschen är i förändring vad gäller teknisk utveckling och innovation, ökande regulatoriska krav samt ökande krav på kostnadseffektivitet samtidigt som branschen ska vara relevant för nya generationer både som arbetstagare och som kunder.

I tillägg till detta ser vi att dagens alltmer flexibla samhälle ställer nya krav på hur arbetstid och arbetsmiljö bör utformas för att möjliggöra/främja ett mer hållbart, balanserat och jämställt yrkesliv för försäkringsbranschens arbetstagare.

Kortare arbetstid ger mer tid för återhämtning och möjliggör ett mer hälsosamt privatliv. Det är också ett steg mot ökad jämställdhet genom att möjliggöra lika förutsättningar för heltidsarbete.

Flera stora studier visar på positiva effekter av förkortat veckoarbetstidsmått.

Motion/Yttranden:

Forena Skandia yrkar på:

- *Att Forena aktivt deltar i opinionsbildning i frågan om förkortat arbetstidsmått med bibehållen lön*
- *Att Forena i avtalsrörelse driver frågan om att ytterligare förkorta veckoarbetstidsmåtten, till exempelvis 32 timmar per vecka, med bibehållen lön i syfte att skapa ett hållbart, balanserat och jämställt arbetsliv för anställda i försäkringsbranschen.*

MOTION 11: FÖRKORTAD ARBETSTID

MOTION OM FÖRKORTAD ARBETSTID

Under 1900-talet sänktes arbetstiden succesivt från 12 timmar per dag, sex dagar i veckan.

Sedan 1973, i över femtio år, har veckoarbetstiden legat still på 40 timmar.

Internationella studier, på initiativ av *4 Day Week Global*, i länder som Storbritannien, USA

och Australien har visat på fördelar med fyra dagars arbetsvecka. Medarbetarna i studien har

arbetat 80 % med bibehållen lön på 100 %. Även i Sverige pågår det studier avseende detta i

samarbete med Handelshögskolan i Stockholm.

Fördelarna för medarbetarna är uppenbara. Att ha tid för familjen, vänner, träning, naturupplevelser och fritidsintressen leder till ökat välbefinnande. En kortare arbetsvecka kan minska stressnivåerna och förbättra den allmänna arbetsmiljön, vilket även kan minska risken för utbrändhet och andra hälsoproblem som är kopplade till hög arbetsbelastning.

Studierna har även konstaterat fördelar för arbetsgivarna. Produktiviteten ökar, eller åtminstone bibehålls på en hög nivå. Det ökade välbefinnandet hos medarbetarna leder till ett ökat engagemang. Dessutom underlättar det rekryteringen och bevarandet av talanger.

Vi yrkar på:

- Att Forena utreder möjligheten till fyra dagars arbetsvecka
- Att Forena, i första hand, arbetar för fyra dagars arbetsvecka
- Att Forena, i andra hand, arbetar för kortare veckoarbetstid.

Styrelsen Forena If

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Förkortad veckoarbetstid med bibehållen lön och Förkortad arbetstid*

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning om att det finns ett behov av att diskutera den tid som läggs på arbete, balansen mellan arbete och fritid samt möjligheter för återhämtning.

Förbundsstyrelsen bedömer också att arbetstidsfrågor kommer att finnas på agendan i samhället under de närmaste åren. Styrelsens menar att Forena ska delta i dessa diskussioner och företräda linjen att minska arbetstiden.

Med detta sagt vill förbundsstyrelsen tydliggöra att arbetstidsmått regleras i såväl lag som i kollektivavtal. En förändring skulle med andra ord kunna påverka såväl lag som avtal. Det gör frågan komplex. Förbundsstyrelsen vill arbeta faktadrivet genom att utreda och ha en intern diskussion om detta. Det är därmed för tidigt att nämna så specifika mål som motionären föreslår i den andra att-satsen i motion *Förkortad veckoarbetstid med bibehållen lön*. Vad gäller motion *Förkortad arbetstid* stödjer förbundsstyrelsen behovet av utredning, men vill inte, i detta läge, förbinda sig till en prioritering vad gäller lösningarna.

Förbundsstyrelsen avser således avsätta tid och resurser för att initialt utreda arbetstidsfrågan följt av en intern dialog om hur förbundet vill driva denna fråga vidare. Först därefter bör förbundet anta konkreta målsättningar i arbetstidsfrågan.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

bifall till motion *Förkortad veckoarbetstid med bibehållen lön* första att-sats samt att andra att-satsen anses besvarad.

bifall till motion *Förkortad arbetstid* första att-sats samt att andra och tredje att-satsen avslås.

MOTION 12: SEMESTERVÄXLING

Semesterväxling

För att främja bättre återhämtning och förebygga sjukskrivning föreslår Forena Folksam att det ska vara möjligt med semesterväxling. I dagens stressiga tider är detta ett aktuellt ämne att titta på!

Semesterväxling innebär att semestertillägget omvandlas till fler semesterdagar om medarbetaren så önskar. Överenskommelsen görs individuellt och för varje år, den som vill kan ena året ta längre semester utan semestertillägg, och året därpå ta kortare semester med semestertillägg.

Forena Folksam vill att kollektivavtalet för Allmänna anställningsvillkor ska medge semesterväxling.

Forena Folksam föreslår:

Att Forena i kommande kollektivavtalsförhandlingar ska arbeta för att kollektivavtalet ska ge möjlighet att växla semestertillägget till fler semesterdagar.

Forena Folksam

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Semesterväxling*

Förbundsstyrelsen konstaterar att växling av semestertillägg mot semester/ledig tid förekommer på andra delar av arbetsmarknaden. Generellt sett så har andra centrala avtalsparter kommit överens om värdet på semestertillägget i ledig tid och regler för hur växlingen kan göras. Lokala parter på dessa avtalsområden har därefter träffat överenskommelse om huruvida möjligheten ska finnas på respektive arbetsplats genom lokala kollektivavtal.

Förbundsstyrelsen är positiv till att i avtalsförhandling med FAO respektive Fremia lyfta frågan om sådana avtal, med tydligt regelverk för hur lokala överenskommelser om växling ska kunna gå till.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att anses motionen tillstyrkt.

MOTION 13: FLER SEMESTERDAGAR

MOTION OM FLER SEMESTERDAGAR

I Sverige infördes fem veckors semester för alla anställda år 1978. Detta var ett stort steg för arbetsrätt och välfärd i landet och markerade en betydande förbättring av arbetsvillkoren för arbetstagare. Sedan dess har ingenting hänt på området.

Vi förväntas orka jobba allt högre upp i åldrarna. Med mer tid för avkoppling och återhämtning kan vi möjliggöra detta och samtidigt minska risken för stressrelaterade sjukdomar. Friska och välmående anställda är dessutom mer produktiva och engagerade på arbetsplatsen.

Vi yrkar på:

- Att Forena verkar för fler semesterdagar.

Styrelsen Forena If

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Fler semesterdagar*

Förbundsstyrelsen håller med om motionärernas huvudsyfte med förslaget i motionen. Mer tid för återhämtning kan leda till minskad sjukfrånvaro och ökad livskvalitet.

Till motionens historiska beskrivning ska tilläggas att vi har haft fler än fem veckors semester i kollektivavtalet, men att två semesterdagar, under starka protester, togs bort under 1990-talet. Orsaken till att de två dagarna försvann var en statlig intervention i kollektivavtalen under krisåren.

Semesterdagarna togs dock inte bort utan kompensation. Semestertillägget höjdes till en högre nivå. I och med Kollektivavtalen med FAO 2016 och KFO 2017 betalas nu ökade pensionsavsättningar och möjlighet till ledig tid i form av deltidspension genom denna kompensation. Förbundsstyrelsens mål med den förändring var ökad livskvalitet, högre pension och att möjliggöra ett längre arbetsliv.

Att öka antalet semesterdagar så som motionären föreslår, är i praktiken en minskning av arbetstid på årsbasis. Minskad arbetstid är en fråga som förbundsstyrelsen värnar om, vilket behandlas också i motionerna *Förkortad veckoarbetstid med bibehållen lön* och *Förkortad arbetstid*. Minskad arbetstid kan ske på flera olika sätt, varav fler semesterdagar kan vara ett. Förbundsstyrelsen kommer att ta med alla metoder för minskad arbetstid i sina fortsatta bedömningar.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att anse motionen besvarad.

MOTION 14: ARBETSFRIA DAGAR

Arbetsfria dagar

Arbetsfria dagar regleras i det centrala kollektivavtalet. Det centrala avtalet har inte någon öppning för att dela upp dessa tre arbetsfria dagar i timmar eller att teckna ett lokalt avtal om detta. Det måste i så fall förhandlas i samband med central kollektivavtalsförhandling.

För att slippa ta ut en hel dag när endast någon timmes frånvaro från jobbet behövs så borde de tre arbetsfria dagarna omvandlas till timmar. Det vore otroligt skönt att kunna kompa ut lite tidigare någon dag när man har något speciellt inbokat eller om man bara vill kunna påverka arbetstiderna lite mer vissa gånger. Det skulle ge flexibilitet att ta ledigt när det behövs, vilket kan hjälpa till att balansera arbete och privatliv. Det kan också vara till nytta vid familje- eller personliga angelägenheter, som att delta i barnens aktiviteter/ evenemang, ta hand om sjuka nära och kära. Dessutom kan det bidra till att minska stress och öka trivseln på arbetsplatsen, eftersom man får möjlighet att vila och återhämta sig när det behövs.

Forena Folksam föreslår:

Att Forena i kommande kollektivavtalsförhandlingar ska arbeta för att omvandla de tre arbetsfria dagarna till arbetsfria timmar.

Forena Folksam

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Arbetsfria dagar*

Förbundsstyrelsen delar motionärens uppfattning om att det vore positivt ifall de tre arbetsfria dagarna skulle kunna tas ut i timmar i stället för hela dagar. Att kunna vara lediga i samband med ett läkarbesök eller ett skolbesök utan att ta en hel dag kan öka flexibiliteten för anställda och kanske även för arbetsgivaren. Ökad flexibilitet för våra medlemmar är alltid ett mål som Forena strävar efter, så länge som det inte har negativa konsekvenser eller skapar oönskade konsekvenser för våra medlemmar.

Att Forena i kollektivavtal har tre arbetsfria dagar är, tillsammans med den förkortade veckoarbetstiden, en del av den arbetstidsförkortning som Forena har förhandlat fram.

På flera arbetsplatser finns redan lokala överenskommelser att ta ut de arbetsfria dagarna som timmar, Förbundsstyrelsen avser därför titta närmare på denna fråga inför kommande avtalsrörelse.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att anse motionen tillstyrkt.

MOTION 15: FRISKVÅRD OCH HÄLSA

Inför kongressen den 15–17 oktober 2024 lämnas en motion till förbundsstyrelsen för Forena:

Benämning: Motion om Friskvård och hälsa

Motionär: Koncernklubbsstyrelsen Forena Skandia

Bakgrund:

Friskvård handlar om insatser som främjar hälsa, både fysisk och mental hälsa, men också om ergonomi, sömn och kost.

På många arbetsplatser erbjuds medarbetarna idag olika typer av friskvårdsinsatser, allt från friskvårdsbidrag och flexibelt arbetssätt medan ergonomiska insatser eller insatser rörande kost och/eller sömn ofta saknas. Dessutom har arbetstempot i branschen i många fall ökat och kraven i rollerna skärpts vilket skapar utmaningar vad gäller den kognitiva arbetsmiljön. Friskvård och välmående är viktiga delar i framtidens arbetsliv då vi förväntas arbeta längre.

Motion/Yttranden:

Forena Skandia yrkar på:

- *Att Forena ser över möjligheten att utöka och förbättra medlemsförmånerna kopplat till friskvård och hälsa.*
- *Att Forena ser över hur man aktivt kan arbeta för att arbetsplatsen ska tillgodose flexibilitet och rörelse, en aktiv arbetsplats med fokus på hälsa och välmående. Ett steg i detta skulle kunna vara att Forena erbjuder fler utbildningar och föreläsningar kopplat till bland annat stress, kognitiv arbetsmiljö, hälsa och så vidare.*

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Friskvård och hälsa*

Förbundsstyrelsen uppskattar motionärens engagemang i Forenas medlemsförmåner för välmående och hälsa. Vi arbetar allt längre och måste därför hålla, orka, vara friska, trivas och må bra under allt fler yrkesverksamma år.

Forena erbjuder idag medlemserbudanden kopplade till friskvård och hälsa genom sina samarbeten med Actic och Mindfully. Forena anordnar regelbundet även flertalet webinarier, föreläsningar och events kring bland annat stress, friskvård, hälsa och arbetsmiljö. Det här är något som vi kommer att fortsätta göra under kommande kongressperiod. Forena kommer också att verka för ytterligare satsningar inom detta område.

Forena arbetar kontinuerligt för fler och bättre medlemsförmåner, bland annat på området hälsa, genom TCOs arbete för att teckna medlemsförmåner kollektivt för

alla medlemsförbund. Förbundsstyrelsen håller med motionären om att erbjudandet inom friskvård och hälsa behöver vara relevant över tid och har för avsikt att fortsätta fokusera på området.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att bifalla motionen.

MOTION 16: MER FOKUS PÅ HÄLSA OCH VÄLMÅENDE I KOLLEKTIVAVTALET – DET GYNNAR ALLA

Mer fokus på hälsa och välmående i kollektivavtalet-det gynnar alla
Forena LF Värmland/Forena LF

Bakgrund och problembeskrivning:

Vi anser att det bör ligga mer fokus på att främja hälsa och välmående i kollektivavtalet. Inom försäkringsbranschen har det digitala utvecklats med snabb fart och vi spenderar nu mycket mer tid stillasittande vid våra skärmar och arbetsplatser.

I och med pandemin så började många att arbeta mer hemma och blev mer digitala och när arbetsdagen planeras så kan det leda till färre pauser mellan möten då man i det digitala inte behöver förflytta sig på samma sätt.

Den kan även vara som så att i den stressade tillvaron många lever i idag med att få balans mellan arbete och fritid så kan det vara svårt att få in rörelse/träning efter arbetet.

Om det skulle ligga mer fokus på välmående i kollektivavtalet skulle detta kunna vara en möjlighet att främja hälsa och välmående bland anställda och det kan också gynna gemenskap och teamarbete då grupper kan utföra aktiviteter tillsammans. Ett hinder kan förstås vara att det är svårt att planera in en tränings/hälso-stund på arbetsplatsen beroende på öppettider och arbetsituationen.

Att ha en friskvårdstimme eller andra hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen är fantastiskt för att bidra till en god hälsa, både fysiskt och psykiskt.

Förslag till beslut:

- Vi föreslår att det införs mer fokus på hälsa och friskvård i kollektivavtalet, tex genom att ha en obligatorisk friskvårdstimme
- Vi föreslår att en friskvårdsdag/halvdag per termin införs med fokus på olika hälsofrämjande aktiviteter.
- Vi föreslår att friskvårdsbidraget ska vara obligatoriskt i stället för som det är idag. Det används ibland som en förhandlingspunkt från arbetsgivaren i samband med lönedialogen.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Mer fokus på hälsa och välmående i kollektivavtalet – det gynnar alla*

Förbundsstyrelsen uppskattar intentionen i motionen och håller med om att hälsofrämjande aktiviteter inom ramen för arbetsplatsen kan bidra till god hälsa. Även lagstiftaren ser motion som något positivt för anställda, och har manifesterat det genom skattemässiga avdragsregler för friskvårdsbidrag. Det är en stor anledning till att många arbetsgivare väljer friskvårdsbidrag före friskvårdstimme.

Arbetsgivaren kan skatte- och avgiftsfritt ge sin anställda möjlighet till enklare slag av motion och friskvård för maximalt 5 000 kronor per år inklusive moms.

Försäkringsbranschens kollektivavtal har 38,75 timmars arbetsvecka vilket är lägre än arbetstidslagens 40 timmars arbetsvecka. Att, som motionären föreslår, få till ytterligare en neddragning av arbetstiden kan då bli svårt. Till det kan vi konstatera att de flesta företagen har friskvårdsbidrag vilket skulle kunna sjunka betydligt om en friskvårdstimme i stället blev realitet. Av erfarenhet vet vi också att det finns många gränsdragningsproblem förknippade med friskvårdstimmen. Kan den tas ut under hela arbetstiden eller bara under kl. 10.00-14.00 för att undvika att den används som arbetstidsförkortning. Hur ska arbetsgivaren kunna kontrollera vad tiden används till utan att det är integritetskränkande? Kan arbetsgivaren välja vilka aktiviteter som innefattas?

Motionären vill även att friskvårdsbidraget ska vara obligatoriskt.

Förbundsstyrelsen tror att det kan upplevas negativt av vissa om alla skulle tvingas att utnyttja sitt friskvårdsbidrag. Att känna ett indirekt tvång att träna skulle för den enskilde kunna upplevas både stressigt och obehagligt.

Förbundsstyrelsen menar därmed snarare att anställda, inom ramen för sin lediga tid, ska kunna använda sitt friskvårdsbidrag åt de friskvårdsaktiviteter som de själva väljer.

I detta sammanhang kan också nämnas att förbundsstyrelsen avser fortsätta arbeta med frågor som rör en ökad flexibilitet i arbetslivet, vilket i sig för den enskilde kan tänkas öka möjligheterna för en aktiv fritid.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att anse motionen avstyrkt.

MOTION 17: SAMMANSLAGNING MELLAN FORENA OCH FINANSFÖRBUNDET

Sammanslagning mellan Forena och Finansförbundet

Jag som skriver den här motionen heter Daniel Andersson och är medlem i Forena. Jag arbetar i dag hos LO TCO Rättsskydd. Det är jag som enskild medlem som står bakom motionen.

Forena är ett relativt litet fackförbund. För att stärka Forena som fackförbund och kunna erbjuda medlemmarna bättre medlemsförmåner och villkor bör Forena tillsammans med Finansförbundet bilda ett nytt gemensamt och starkare fackförbund. Det nya förbundet skulle exempelvis kunna heta Finans och försäkringsförbundet.

Som ny medlem i Forena har jag framför allt noterat två saker i jämförelse med mitt tidigare fackförbund ST:

1. Gruppförsäkringen som erbjuds via Skandia är sämre än den gruppförsäkring som erbjuds via Folksam hos ST.
2. Valmöjligheterna för hur tjänstepensionen kan placeras hos Pensionsvalet är väldigt begränsade och i flera fall orimligt dyra.

Båda två ovanstående exempel kan förbättras om Forena och Finansförbundet går samman till ett gemensamt fackförbund då förbundet blir större och starkare och får bättre förhandlingsmöjligheter.

Genom åren har vi sett flera exempel på sammanslagningar mellan olika fackförbund, bl.a. Unionen som bildades av fackförbunden HTF och Sif och där fler fackförbund anslutit sig under åren, Sveriges lärare som bildats av Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund samt Akavia som bildats av Jusek och Civilekonomerna. *”Vår sammanslagning har gett oss innovationskraft. Vi kan erbjuda trygghet genom förmåner och tjänster till våra medlemmar som inte var möjliga tidigare, säger Lee Wermelin, ordförande på Akavia”.*

- Jag föreslår att Forena ska verka för en sammanslagning med Finansförbundet eller eventuellt utreda om Forena ska ingå i Unionen.
- Jag vill att förslaget ska genomföras så skyndsamt som möjligt.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Sammanslagning mellan Forena och Finansförbundet*

Förbundsstyrelsen delar motionärens tankar om vikten av att Forena kan erbjuda bra medlemsnytta i form av t ex erbjudanden, rabatter och försäkringar. Motionärens tes är

att konkurrenskraftiga erbjudanden uppnås genom en sammanslagning t ex med Finansförbundet.

Det finns många exempel på samarbeten mellan Forena och Finansförbundet, av just av den anledning att förbundens organisationsområden ligger nära varandra. Forena och Finansförbundet har sedan många år tillbaka samarbeten inom exempelvis utbildningsområdet. Det finns också löpande dialog om gemensamma utvecklingsfrågor och branschnära påverkansfrågor. De A-kassor som grundades inom förbunden slogs samman och bildade FFA-kassan, där Finansförbundet och Forena gemensamt tar ansvar för ledningen.

Historiskt har också Finansförbundet och Forena fört samtal om att enas i ett förbund. Men förbundsstyrelsens starkaste drivkraft är att samarbeta där det gör mest nytta för medlemmarna och det är inte alltid just i samarbeten med Finansförbundet.

Forena samarbetar t ex i avtalsfrågor med Akavia, Sveriges ingenjörer, SSR och Handels på de områden där vi har kollektivavtal gemensamt, eller där vi alla är avtalsparter. Administrativa samarbeten, i syfte att skapa mer medlemsnytta genomförs med flera olika TCO-förbund. Sedan 2021 är förbundet samlokaliserat med Svenska Journalistförbundet och NFU. Med NFU finns ett välorganiserat samarbete med alla fackförbund inom försäkring, finans och bankområdet i de nordiska länderna sker. Sedan årsskiftet är Forena medlemmar i PTK.

Vad gäller motionärens exempel rörande tjänstepensionsplanen mellan Forena, Akademikerförbunden, Handels och Fremia håller förbundsstyrelsen med om att det är en pensionsplan med ett mindre bestånd än de flesta andra kollektivavtalade tjänstepensionsplaner. Forena har dock lyckats upprätthålla en god standard på planen t ex genom att ställa krav på avgiftssänkningar av administrationsavgiften och att i ett stort avsnitt rörande KTP Egenpension inom KTP2 ansluta direkt till KTP2 mellan Fremia och PTK genom ett sk hängavtal för det kapitlet i kollektivavtalet. Förbundsstyrelsen vill också uppmärksamma kongressen på att de anställda om omfattas av KTP har ett påslag på premien på 0,2% som kompensation för att det finns färre valmöjligheter till traditionell pension än i andra pensionsplaner, vilket förbundsstyrelsen bedömer som en väl avvägd kompensation.

Förbundsstyrelsen ser som en del av sitt uppdrag att utvärdera förbundets praktiska möjlighet att utföra medlemsnytta och samarbeta. Förbundsstyrelsen delar dock inte motionärens uppfattning att en sammanslagning med ett annat förbund nödvändigtvis ger bästa medlemsnytta. Förbundsstyrelsen ser ett stort medlemsvärde i att hålla fokus på de unika frågor som rör tjänstemännen i försäkringsbranschen och att samarbeta där det ger bäst medlemsnytta.

Förbundsstyrelsen refererar också till yttrandet rörande motion *Forenas medlemsförsäkringar* rörande resonemang om medlemsförsäkringarna.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att avslå motionen.

MOTION 18: FORENAS MEDLEMSFÖRSÄKRINGAR

Forenas medlemsförsäkringar

Forena Folksam har en medlem som tidigare varit medlem i Vision, men som för en tid sedan började arbeta i försäkringsbranschen. När hen som ny medlem i Forena fick hem ett erbjudande om medlemsförsäkringar så blev medlemmen väldigt förvirrad, och väldigt besviken! Genom sitt medlemskap i Vision så hade hen sina medlemsförsäkringar i Skandia och eftersom Forena också har sina medlemsförsäkringar i Skandia, så räknade medlemmen med i stort sett samma försäkringspremier.

Till medlemmens stora besvikelse så konstaterade hen att premierna i Forena var dubbelt så höga på samtliga försäkringar (Vision 576 kr och Forena 984 kr per kvartal). När medlemmen undersökte skälen till detta så uppfattat hen att det skulle kunna bero på att Vision erbjuder sina medlemmar försäkringarna med en så kallad reservationsmetod, som ger väldigt mycket större anslutning, och därmed lägre premier. Och att Forena erbjuder sina medlemmar försäkringarna med så kallad positiv anslutning, vilket leder till lägre anslutning, och högre premier. Medlemmen förstår inte varför Forena har valt att erbjuda medlemsförsäkringarna via positiv anslutning som ger högre premier, det borde vara lika enkelt att tacka nej som att tacka ja till försäkringarna?

Forena Folksam föreslår:

Att Forena undersöker varför det är så stor skillnad i premier mellan Forena och Vision, som har samma försäkringsgivare, Skandia.

Att Forena utreder fördelar och nackdelar med att införa den så kallade reservationsmetoden avseende grupp-försäkringsavtalet med Skandia.

Forena Folksam

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Forenas medlemsförsäkringar*

Motionen beskriver en farhåga att Forenas medlemsförsäkringar inte håller i en jämförelse med andra förbunds medlemsförsäkringar, och mer specifikt med Visions medlemsförsäkringar. Förbundsstyrelsen vill också att de medlemserbjudanden som erbjuds är bra och uppskattar motionärens engagemang i förbundets försäkringslösningar.

Att jämföra försäkringsvillkor är komplext. Vad gäller motionärens första att-sats, har förbundet därför haft dialog med Skandia i en premie- och villkorsjämförelse för de försäkringar som ingår i det så kallade förskyddet med motsvarande produkter i Visions grupp-försäkringserbjudande. Förskyddet är de försäkringar som tecknas automatiskt

för nya medlemmar i tre månader. För tydlighetens skull så finns dessa alla uppgifter som anges i utredningen med i motionssvaret nedan.

Forena jämfört med Vision (Skandia försäkringsbolag för båda förbunden)

Forena erbjuder inom förskyddet:

- Sjukförsäkring inklusive hälsoförsäkring 1 400 kr/mån
- Trygghetskapital inklusive diagnosförsäkring 573 000 kr (10 pbb)
- Olycksfallsförsäkring 1 719 000 kr (30 pbb)
- Livförsäkring 573 000 kr (10 pbb)

Vision erbjuder inom förskyddet:

- Sjukförsäkring inklusive hälsoförsäkring 1 500 kr/mån
- Trygghetskapital inklusive diagnosförsäkring 573 000 kr (10 pbb)
- Olycksfallsförsäkring 1 146 000 kr (20 pbb)
- Livförsäkring 573 000 kr (10 pbb)

När det gäller priset så skiljer sig åldersintervallen något.

För Forena ser det ut så här:

- t.o.m 35 år 74 kr/mån
- 36 – 54 år 138 kr/mån
- 55 – 67 år 328 kr/mån

Och hos Vision:

- t.o.m 30 år 61 kr/mån
- 31 – 35 år 81 kr/mån
- 36 – 50 år 147 kr/mån
- 51 – 67 år 223 kr/mån

Forena har ett lägre pris för ”Välkomsterbudandet” för försäkrade 35 till och med 54 års ålder. För 55 och äldre har Forena högre. Relevant att känna till är att Forena inte har någon reduktion i livförsäkringen. Hos Vision reduceras livförsäkringen från 55 års ålder. Forena har högre olycksfallsbelopp än Vision i välkomsterbudandet men Vision har ingen reduktion på den medicinska invaliditeten, Forena har 2,5% enheters reduktion från 56 år ålder på medicinsk invaliditet. När det gäller ekonomisk invaliditet har Vision och Forena samma reduktion, 5%-enheter från 56 års ålder. Utifrån ovanstående går det inte att dra slutsatsen att Forenas erbjudande är sämre eller dyrare rent generellt än Visions. För nya medlemmar i åldersintervallet 31 till och med 54 år är Forenas erbjudande något lägre i pris.

När det gäller motionärens andra att-sats så använder förbundet den metoden, alltså reservationsanslutning, för att ansluta nya medlemmar till försäkringarna som ingår i förskyddet. Anslutningsförfarandet är enligt Försäkringsavtalslagen det som gäller för en frivillig gruppförsäkring, där gruppmedlemmarna ansluter genom egen anmälan eller genom att inte avböja försäkringen. I samband med att förbundet skulle byta försäkringsbolag diskuterades även frågan om även de medlemmar som inte valt att försäkra sig i Forenas gruppförsäkring med Folksam skulle anslutas enligt reservationsmetoden till den nya gruppförsäkringen med Skandia. Förbundet valde att inte göra så, med antagandet att de medlemmar som valt bort Folksams gruppförsäkring med stor sannolikhet valt att utnyttja olika erbjudanden som de har tillgång till via sina arbetsgivare. Forena har de unika situationen att medlemmarna ju arbetar på försäkringsbolag och därmed ofta kan få tillgång till erbjudanden den vägen.

Utifrån ovanstående drar förbundsstyrelsen slutsatsen att det finns skillnader mellan Visions och Forenas erbjudanden, men att de sammantaget är rimligt likvärdiga.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att anse motionen besvarad

MOTION 19: AI OCH ÖVERVAKNING

MOTION OM AI OCH ÖVERVAKNING

Artificiell intelligens (AI) har potentialen att revolutionera många aspekter av arbetsplatsen, inklusive övervakning och säkerhet. Medan AI-drivna övervakningssystem kan erbjuda fördelar såsom förbättrad prognostisering och säkerhet, väcker de också betydande frågor kring integritet, etik och rättvisa.

Medarbetares rätt till att arbeta ostört och känna sig trygg samt att inte konstant mätas eller övervakas av olika system är av stor vikt för att må bra på jobbet. Forskning har visat att starkt styrt arbete likväl som övervakning kan begränsa och göra medarbetare osäkra och rädda, i stället för att främja arbetsplatsen.

Ska övervakningssystem användas bör det finnas insyn. Detta inkluderar att informera medarbetarna om syftet med övervakningen, vilken data som samlas in och hur den används. Det är avgörande att säkerställa att teknologin används på ett sätt som främjar arbetsplatsens bästa och respekterar individens rättigheter.

Vi yrkar på:

- Att Forena jobbar för en ansvarsfull och etisk användning av AI och/eller övervakning.
- Att Forena jobbar för att det finns riktlinjer kring hur data samlas in och hur den används.
- Att Forena jobbar för transparens och insyn i data som samlas in.

Styrelsen Forena If

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *AI och övervakning*

Förbundsstyrelsen anser liksom motionären att, AI och övervakning på arbetsplatsen är viktiga frågor som berör både arbetsmiljö och integritet.

Förbundsstyrelsen är medveten om de möjligheter och utmaningar som AI-utvecklingen och mer av övervakningssystem medför. I rapporten ”Strukturömvandlingen i försäkrings-branschen med fokus på AI och automation –

status och framåtblick” belyste förbundet därför detta till delar redan 2023. Som ett resultat av rapporten såg Förbundsstyrelsen det som särskilt viktigt att jobba vidare med etisk tillämpning av AI för att lyfta fram den överenskommelse vi har tillsammans med de europeiska arbetsgivarparterna i den Sociala Dialogen inom Försäkring från 2021. Därmed kan Forena bemöta risker med överdriven övervakning och dess effekter på arbetsmiljön.

Förtroendevalda har också indikerat att arbetsgivare allt för sällan initierar medbestämmandeförhandlingar och riskbedömningar i dessa frågor. Forena har därför tagit fram en ”Handbok vid förändringar – med fokus på ansvarsfull AI och god dataetik”. I handboken finns även förbundets strategi och politik för ett ansvarsfullt utnyttjande av data och hur vi vill och kan bidra till en hållbar användning och implementering av ny teknik. Där lyfter vi särskilt kraven om riktlinjer kring datainsamling och rutiner för konsekvensbedömningar inom ramen för datsskyddslagstiftningen.

Förbundsstyrelsen delar således motionärens uppfattning om att insyn, etik och rättvisa är grundläggande aspekter för en sund arbetsmiljö. Vi kommer därför jobba aktivt för att få till stånd en uppdaterad deklARATION med arbetsgivarna i hela Europa som rör etisk tillämpning av AI inom den Sociala Dialogen, med stort fokus på dataetik. Nuvarande deklARATION och en framtida uppdaterad sådan är beslutad för att kunna ge understöd i både centrala och lokala förhandlingar. Forenas krav om en samlad lagstiftning på integritetsområdet, kan också komma behöva aktualiseras den kommande kongressperioden.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att bifalla första att-satsen
- att anse andra och tredje att-satserna besvarade

MOTION 20: UTBILDNING

MOTION OM UTBILDNING

Den digitala utvecklingen går väldigt fort, vilket, bland annat, gör att det är svårt att hänga med i utvecklingen och implementeringen av nya system. Som arbetsmiljöpart har vi rätt att vara delaktiga i arbetet när det ska köpas in och tas fram nya system.

För att veta vad man ska tänka på och för att vi ska känna oss säkra i de processerna, krävs det ett stort tekniskt kunnande från vår del. Ett kunnande som vi kanske inte alltid besitter.

Processerna inbegriper risk- och konsekvensanalyser, där behöver vi få utbildning för att känna oss säkra i vad vi ska tänka på när dessa ska genomföras.

När det kommer till fackligt förtroendevalda har vi rätt till att ta del av DPIA (Data Protection Impact Assessment) men få är medvetna om detta och saknar kunskap.

Vi yrkar på:

- Att Forena erbjuder utbildning i det här ämnet.
- Att Forena verkar för att stärka arbetsmiljöombudens kunskaper i ämnet.
- Att Forena verkar för att öka kunskapen kring DPIA.

Styrelsen Forena If

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Utbildning*

Förbundsstyrelsen uppskattar det engagemang som visas i frågan om utbildning i samband med den digitala utvecklingen. Styrelsen delar uppfattningen om att kompetensutveckling är avgörande för att hantera nya system och teknologier.

Förbundsstyrelsen vill samtidigt understryka att arbetsgivaren har huvudansvaret att förebygga risker och säkerställa en tillfredsställande arbetsmiljö. Detta inkluderar att ha rutiner och uppföljning på plats samt att säkerställa de anställdas rätt till kompetensutveckling och att det finns en kompetent lokal arbetsmiljöorganisation ute på arbetsplatserna.

Arbetsgivaren ska också, som motionären påtalar, alltid göra en konsekvensbedömning om en behandling av personuppgifter sannolikt leder till en hög risk för enskilda personers fri- och rättigheter.

Förbundsstyrelsen är medveten om att det finns behov av mer kunskap för att säkerställa att det finns facklig medverkan vid DPIA (Data Protection Impact Assessment). I den nya vägledningen ”Handbok vid förändringar – med fokus på ansvarsfull AI och god dataetik” tar Forena därför särskilt upp frågan om rätten till facklig medverkan vid konsekvensbedömningar inom Dataskyddslagstiftningen. Förbundsstyrelsen kommer fortsatt säkerställa att alla Forenas förtroendevalda kan bidra till denna typ av beslutsunderlag så att arbetsplatser förblir trygga, rättvisa och respektfulla gentemot alla medarbetare och deras integritet.

Genom Forenas medlemskap i PTK har vi goda möjligheter att ta del av och ge inspel till det samägda utbildningsutbudet från Prevent, som erbjuder utbildningar och förmedlar kunskap som kan förbättra arbetsmiljön. Här kan vi från Forena komma att kunna lyfta fram de dataetiska aspekterna i arbetsmiljöarbetet.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att avslå första att-satsen
- att anse andra att-satsen besvarad
- att bifalla tredje att-satsen

MOTION 21: SE ÖVER VY-KODSYSTEMET

Se över VY-kodsystemet

Namn LF Forena

Bakgrund och problembeskrivning

Vy-koderna upplevs av alla (förtroendevalda, medlemmar och arbetsgivare) som svårt att förstå.

Det råder olika tolkning för vad som gäller för respektive slutsiffra. Samma tjänst kan på olika bolag ha olika slutsiffra – således värderas annorlunda. Detta blir väldigt märkligt och gör det svårt för alla parter att kunna göra jämförelser. Att det inte finns en tydlig linje för vad som skall gälla gör även att statistiken blir missvisande. Detta slår åt båda håll, exempelvis så kan mindre komplexa tjänster få ett högre löneläge då tjänster som egentligen har en högre svårighetsgrad läggs i en lägre slutsiffra.

Under åren har nya arbetsroller utvecklats och dessa matcher inte befintliga roller i systemet. Det medför att arbetsgivaren har svårt att sätta rätt lön och den anställde har svårt att veta hur dennes lön står i marknaden.

Kortfattat är systemet idag öppet för tolkning och det medför att parterna har svårt att jämföra och veta löneläget i marknaden.

Beskrivning av vad motionen vill uppnå

Genom att göra en total genomlysning av systemet för VY-koder och då i samband med detta göra nödvändiga förändringar i det så uppnås en tydlighet för alla parter. Detta gynnar förtroendevalda då vi enklare kan genomföra lönekartläggningar. Det gynnar medlemmar som enklare kan jämföra sin lön. Det gynnar arbetsgivaren som får en mer korrekt uppfattning av vad löneläget är för respektive tjänst.

Avsluta med ett tydligt förslag till beslut

Vi föreslår att Forena under verksamhetsåret arbetar med att se över VY-kodsystemet och gör nödvändiga förändringar.

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Se över VY-kodsystemet*

VY-kodsystemet ägs och förvaltas av arbetsgivarorganisationen FAO. Förbundsstyrelsen ser systemet som en viktig del av företagets beskrivning av sin organisation. Det är också en viktig förutsättning för vår lönemodell eftersom den bygger på individuella löner för olika roller som finns i branschen.

Förbundsstyrelsen är medveten om att tjänster och roller som förändras under året inte implementeras fortlöpande och håller med om att det är en brist. Forena har tagit upp frågan med FAO och fått positiv återkoppling. Att utveckla det som redan finns sker kontinuerligt, men eftersom båda parter är måna om att statistikunderlaget ska vara så bra som möjligt har det därutöver beslutats om en översyn av vy-systemet.

Med detta sagt vill förbundsstyrelsen framhålla att systemet ägs av vår motpart och att det avtal som vi har med motparten medger små påverkansmöjligheter på hur själv insamling av data görs och hur systemet fungerar.

Vi ber även kongressen att notera att lönetransparensdirektivet som ska införas i Sverige, sannolikt kommer kräva att det finns ett system för löner eller ett statistiksystem för att hantera transparensen inom branschen.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att motionen är besvarad.

MOTION 22: ATT VERKA FÖR ÖKADE AVSÄTTNINGAR TILL MEDLEMMARNAS TJÄNSTEPENSIONER

Inför kongressen den 15–17 oktober 2024 lämnas en motion till förbundsstyrelsen för Forena:

Benämning:

Motion om Att verka för ökade avsättningar till medlemmarnas tjänstepensioner

Motionär: Koncernklubbsstyrelsen Forena Skandia

Bakgrund:

Under de senaste åren har frågan om storleken på avsättningarna till vår tjänstepension blivit alltmer aktuell. Med en åldrande befolkning och ökande livslängd, inte minst i det kollektivt våra medlemmar tillhör, är det av yttersta vikt att säkerställa att våra medlemmars pensioner är tillräckliga för att upprätthålla en god levnadsstandard.

Många medlemmar är oroliga för sin framtida försörjning och framtida ålderspension. Tjänstepension utgör en allt viktigare del av den totala framtida pensionen.

Motion/Yttranden:

Forena Skandia yrkar på:

- *Att Forenas förbundsstyrelse utreder frågan på vilket sätt det är effektivast att öka våra medlemmars framtida tjänstepension genom ökade avsättningar.*
- *Att Forenas förbundsstyrelse, efter att ha utrett frågan i punkten ovan, verkar och agerar i den riktningen för att öka våra medlemmars tjänstepensioner.*

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Att verka för ökade avsättningar till medlemmarnas tjänstepension*

Motionären vill att förbundet ska verka för ökade avsättningar till medlemmarnas tjänstepensioner för att trygga medlemmarnas pensioner. Förbundsstyrelsen delar motionärens intentioner och har redan ett pågående arbete för att uppnå detta. Den fastslagna strategin innebär att ökade avsättningar till tjänstepensioner sker inom ramen för en utökad Flexpension. Ambitionen är att höjda tjänstepensionspremier ska genomföras så snabbt som möjligt, men med taktisk hänsyn till övriga avtalsyrkanden vid avtalsrörelser.

Förbundsstyrelsen menar att eftersom frågan redan är utredd och strategin fastslagen bör inte någon ny utredning prioriteras i nuläget.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att anse motionen besvarad.

MOTION 23: FORTSATT PENSIONSINSÄTTNING TILL 67 ÅRS ÅLDER

Motion till Forena Förbundsstyrelses årsstämma/kongress avseende fortsatt pensionsinsättning till 67 års ålder.

Bakgrund:

I avtalet FTP17 och §5.1.1 Tjänstemän som tillhör FTP 1 står det "Premier betalas längst till och med månaden före den under vilken tjänstemannen uppnår 65 år."

I avtalet FTP 2 under rubriken Ålderspension står det " Från det att du fyllt 28 år och till och med månaden före din 65-årsdag betalar din arbetsgivare premier till såväl din förmånsbestämda som din premiebestämda ålderspension."

År 2020 höjde Riksdagen åldern för att kvarstå i anställning till 68 år. Vi tycker det är rimligt att arbetsgivaren fortsätter att göra pensionsavsättning så länge du arbetar till den pensionsålder som Riksdagen har beslutat.

Det finns även andra avsnitt i pensionsavtalen som behöver ändras i och med ändringen av pensionsåldern som till exempel " För att få full tjänstepension krävs att du arbetat i minst 30 år mellan 25 och 65 års ålder."

Motivering:

Det blir fler och fler medarbetare som väljer att arbeta länge än till 65 år och vi önskar att Forenas Förbundsstyrelse lyfter upp till förhandling med FAO att de skrivningar som rör pensionsåldern uppdateras.

Att satsar:

- Att pensionsavtalen för FTP 1 och FTP 2 anpassas till den nya pensionsåldern

Avsändare:

Forenas sektion LFAB

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Fortsatt pensionsinsättning till 67 års ålder*

Förbundsstyrelsen delar motionärernas uppfattning att tjänstepensionssystemet behöver anpassas efter ett arbetsliv som sträcker sig allt högre upp i åldrarna.

I Sverige finns ingen bestämd pensionsålder. I stället finns det i olika bestämmelser, villkor och lagar om åldersgränser i pensionssystemet. Till exempel finns en minimiålder för att få påbörja uttag av en pensionsförsäkring, och åldersgränser för

när en arbetsgivare inte behöver ange sakligt skäl för att avsluta en anställning. De allmänna systemen kan också innehålla ekonomiska regler som kan gynna beteenden och frivilliga val i viss riktning.

Tjänstepensionssystemen – t ex FTP och KTP – är konstruerade för att komplettera de allmänna systemen för pension och vissa inkomstskyddande försäkringar under arbetslivet. När den faktiska pensionsåldern stiger i samhället behöver också de anpassas. Arbetsmarknadens parter genomför nu detta över hela arbetsmarknaden. Förändringar behöver vara förutsägbara och sträva efter långsiktighet. Förbundsstyrelsen menar att det är viktigt att ha respekt för att det är stora, komplicerade och dyra system.

Inom FTP finns en överenskommelse som höjer pensionsåldern till 66 år inom FTP1 och ger skydd för sjukpension upp till 66 år inom FTP2. Överenskommelsen börjar att gälla 1 april 2025.

Förhandling om dessa förändringar inleddes under hösten 2022 och slutfördes under juni 2024.

Förbundsstyrelsens avsikt är att motsvarande överenskommelse ska göras för att också höja pensionsåldern till 67 år för dem som omfattas av FTP1 och motsvarande sjukpensionsbestämmelser inom FTP2. Förbundsstyrelsens har vidare som avsikt att förhandla fram en sådan överenskommelse för KTP. Förbundsstyrelsen noterar också att det kontinuerligt kommer att krävas anpassningar av tjänstepensionsplanerna till de ändringar som görs i de allmänna systemen längre fram.

Så långt skulle förbundsstyrelsen föreslå att motionen tillstyrks av kongressen.

Motionären föreslår dock också att pensionsåldern i FTP2 höjs till 67 år. FTP 2 är en tjänstepensionsplan som till övervägande del utgörs av förmånsbestämd tjänstepension. Motsvarande lösning finns inom KTP benämns då KTP2. En höjd pensionsålder i FTP2 skulle därför innebära att den förmån som tjänas in i planen skulle minska i ekonomiskt värde då utbetalningen skulle beräknas på färre antal utbetalningar av förmånsbeloppet.

Det är möjligt att argumentera för att den premiebestämda delen av pensionsplanen (FTPK) skulle kunna kompensera för värdeminskningen i den förmånsbestämda delen. Vid beräkning visar det sig att det inte finns förutsättningar för det.

Förbundsstyrelsen skulle således ha föreslagit kongressen att tillstyrka förändringar av FTP1 i linje med motionärens förslag, men att avstyrka förslaget vad gäller FTP2. Eftersom förslagen är formulerade i samma att-sats kan inte förbundsstyrelsen

lägga ett sådant förslag. Förbundsstyrelsen hoppas dock att kongressen i och med det resonerande svaret kan anse motionen besvarad.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att anse motionen besvarad.

MOTION 24: ERSÄTTNING FÖR RESTID

MOTION OM ERSÄTTNING FÖR RESTID

Som ett led i miljöarbetet blir det mer vanligt att man reser med buss eller tåg även vid längre sträckor.

Företagen lägger ofta resor utanför arbetstid. Detta innebär att stor del av restiden blir utan ersättning. Restiden är heller inte reglerad utifrån vecko- och dygnsvila i lag eller kollektivavtal.

För de som är övertidslösta innebär det ofta att man blir helt utan ersättning för restid.

För de som är berättigade till restid, ersätts enligt kollektivavtal max 6 timmar per dygn. Det

innebär att om restiden når maxersättning landar arbetstid samt restid på 13,75 timmar, vilket

då lämnar 10,25 timmar av dygnet för vila. Ibland stannar inte restiden på 6 h per dygn, då

blir man utan ersättning för den tiden som överstiger samt att dygnsvilan blir ännu kortare.

Det finns exempel på lösningar, till exempel har Finansförbundet i Norge ett avtal, där man

vid ett visst antal resdagar ersätts med ett antal lediga dagar. Detta skulle kunna vara en

lösning att kika på.

Vi yrkar på:

- Att Forena strävar efter att resor som görs i tjänsten ska ersättas.
- Att Forena strävar efter att restiden ska regleras utifrån vecko- och dygnsvila.

Styrelsen Forena If

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Ersättning för restid*

Motionären vill att Forena ska sträva efter att resor som görs i tjänsten ska bli ersatta och att restiden ska regleras i förhållande till veckovilan och

dygnsvilan. Motionären beskriver att allt för mycket tid av den tid som ska vara fritid eller vilotid går åt till att resa till och från olika möten vilket gör att de anställda som är övertidsavlösta arbetar för mycket.

Förbundsstyrelsen delar motionärens åsikter om att restid ska regleras i förhållande till veckovilan och dygnsvilan. Det är mycket viktigt att även icke

övertidsberättigade arbetstagare har veckoarbetstiden över tid som riktmärke, att det finns tid för återhämtning och att det råder balans mellan arbetstid, restid och fritid.

Förbundets ingång i diskussionen är att fritiden ska påverkas så lite som möjligt och att resor i så stor utsträckning som det är ska ske inom arbetstid - även om det innefattar att vissa resor måste medföra övernattning. Dock är det arbetsgivarna som äger frågan om arbetstidens förläggning, men skulle balans inte kunna uppnås så bör de anställda och den lokala klubben diskutera arbetstidens förläggning med arbetsgivaren och försöka påverka när möten läggs. Erbjudanden om övernattning kan också vara ett alternativ för att undvika allt för stora ingrepp på återhämtningstid.

Förbundsstyrelsen anser att den viktigare frågan är att det skapas balans mellan arbetstid och fritid. Att öka ersättningen för restid skulle kunna medföra att arbetsgivare i stället ökar restidsuttaget vilket inte är önskvärt. I stället ska förbundet arbeta för att öka balansen och få tillräcklig återhämtning.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att anse motionen avstyrkt.

MOTION 25: KOMPETENSUTVECKLING

Inför kongressen den 15–17 oktober 2024 lämnas här en motion till förbundsstyrelsen för Forena:

Benämning: Motion om Kompetensutveckling

Motionär: Koncernklubbsstyrelsen Forena Skandia

Bakgrund: Kompetensutveckling är en central del av arbetsmarknadens dynamik och individens karriärutveckling. Trygghetsöverenskommelsen, som trädde i kraft den 1 oktober 2022, erbjuder utökade möjligheter för kompetensutveckling med ersättning för att stärka anställdas position på arbetsmarknaden. Det är viktigt att alla medlemmar i arbetsmarknadens organisationer har tillgång till dessa möjligheter för att säkerställa konkurrenskraft och anpassningsbarhet i en ständigt föränderlig arbetsmiljö.

Med anledning av att Forenas medlemmar idag inte omfattas av Trygghetsöverenskommelsen ser vi ett behov av att arbeta för ökade möjligheter till kompetensutveckling för medlemmarna, i linje med Trygghetsöverenskommelsen. Detta som ett steg mot att säkerställa möjlighet till ett livslångt lärande och karriärutveckling. Genom att ge medlemmarna tillgång till liknande stöd som de som omfattas av Trygghetsöverenskommelsen, kan Forena bidra till en mer inkluderande och rättvis arbetsmarknad där alla har möjlighet att utvecklas och växa i sin professionella roll.

Motion/Yttranden:

Forena Skandia yrkar på:

- *Att Forena arbetar för att öka möjligheterna till kompetensutveckling mitt i arbetslivet med ersättning i likhet med det som erbjuds inom Trygghetsöverenskommelsen.*

Förbundsstyrelsens yttrande över motion *Kompetensutveckling*

Till årets kongress har förbundsstyrelsen ett förslag på en ny politisk plattform, *Lära för livet*, som helt och hållet handlar om vikten av kompetensutveckling för förbundets medlemmar. Förbundsstyrelsen delar därmed motionärens åsikter i sakfrågan.

På arbetsmarknaden krävs i dag både kontinuerligt och livslångt lärande eftersom arbetet och arbetsuppgifter förändras, men också kompetensutveckling för den som vill byta jobb eller göra karriär. Att öka medlemmarnas möjligheter till kompetensutveckling både mitt i anställningen och under en omställningsperiod är därför en högt prioriterad uppgift för förbundet.

Förbundets egna undersökningar visar att möjligheten till en inkomstrelaterad ersättning under utbildning är avgörande för många för att de ska våga ta det steget till vidareutveckling och utbildning. Forena har därför, sedan Trygghetsöverenskommelsen infördes, begärt förhandling med våra motparter om att även försäkringsbranschen bör gå med i Trygghetsöverenskommelsen. Parterna har haft flera givande möten, men tyvärr ännu inte gått i mål.

Förbundsstyrelsen ställer sig tveksam till införandet av en egen lösning för kompetensutveckling i försäkringsbranschen. Bedömningen är att en sådan lösning skulle bli kostsam, samtidigt som den ändå inte skulle kunna fungera i samverkan med det offentliga systemet. Förbundsstyrelsen anser vidare att branschens anställda har rätt till samma förutsättningar som övriga anställda på svensk arbetsmarknad. Förbundsstyrelsen avser därför fortsätta samtalen med motparten om att gå med i Trygghetsöverenskommelsen.

Med detta som bakgrund föreslår Förbundsstyrelsen kongressen besluta

- att anse motionen tillstyrkt.