



DiK

KONGRESS 2015

*Alla handlingar
du behöver!*



Innehåll

Avsnitten är länkade. Klicka på rubriken eller siffran för att komma direkt till det avsnitt du vill läsa.

●	RÖSTLÄNGD	3
●	FÖREDRAGNINGSLISTA	5
●	ARBETSORDNING FÖR DIK:S KONGRESS 2015	7
●	ÅRSREDOVISNINGAR & REVISIONSBERÄTTELSE	
	Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonder 2012	11
	Revisorernas berättelse 2012	28
	Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonder 2013	29
	Revisorernas berättelse 2013	47
	Förbundsstyrelsens årsredovisning inklusive konfliktfonder 2014	48
	Revisorernas berättelse 2014	66
●	VERKSAMHETSRAPPORT FÖR DIK 1 januari–30 september 2015	67
●	MOTIONER MED STYRELSENS YTTRANDE	
	1. Ökad mångfald i DiK	72
	2. Internkommunikation för ett vidgat fackligt engagemang och dialog inom DiK	74
	3. Partipolitiska ställningstagande eller fackpolitiska sakfrågor	76
	4. Stärk bibliotekariernas roll och betydelse i framtidens bibliotek	78
	5. Stärka DiK:s arbete gentemot chefsmedlemmar	80
	6. Begränsa visstidsmissbruket	82
	7. Yrkesmässigt kompetitiva 45–65-åringar i en föränderlig värld	84
	8. Vi vill att DiK-förbundet slutar arbeta för ökad lönespridning	86
	9. Utred de sifferlösa avtalen	88
	10. Ett förbund i tiden	92
	11. Översyn av teckenspråks- och dövblindtolkars rådande arbetssituation	95
	12. Avskaffa deltidanställningar	97
	13. Yrkeskårer under transformering?	99
	14. Arbetsytor för medlemmars enskilda projekt	101
	15. Höjd ersättning vid obekväm arbetstid	103
	16. Mötesplats för studenter och yrkesverksamma inom DiK	105
●	PROPOSITIONER	
	1. Det goda arbetslivet	107
	2. Medier – Kultur – Kommunikation	110
	3. Utbildning och forskning	112
	4. Förslag till ny stadga DiK:s kongress november 2015	114
	5. DiK och medlemmarna	126
●	VALBEREDNINGENS FÖRSLAG TILL FÖRBUNDSSTYRELSE	129
●	VALBEREDNINGENS INSTRUKTION	131



Röstlängd

Här står alla 81 ombud som kan rösta. Röstlängden kan ändras fram till kongressen.

VALKRETS NORRA

ORDINARIE

Ewelina Axell, Jönköping
Lars Berglund, Hudiksvall
Eva Cooper, Gävle
Henrik Erngren Othén, Gävle
Nils Harnesk, Luleå
Joanne Hoffsten, Linköping
Anna Hällgren, Löfvånger
Mikael Jakobsson, Lycksele

Monika Johansson, Uppsala
Agneta Kroh Strömshed, Luleå
Tony Melander, Länna
Helén Palm, Sollefteå
Britt-Inger Rönnqvist, Uppsala
Jennifer Sköld, Luleå
Karin Westerberg, Luleå
Patrik Spånning Westerlund, Uppsala

VALKRETS STOCKHOLM

ORDINARIE

Maud Almström Blom, Vaxholm
Peter Andréasson, Bromma
Åsa Brozén, Sollentuna
Caroline Calliandra, Stockholm
Inger Dahlbom, Stockholm
Rolf Eriksson, Stockholm
Filip Hedberg, Gustavsberg
Per Hellström, Karlstad
Maureen Hoppers, Älvsjö
Hugo Hultqvist, Bromma
Eva-Maria Häusner, Årsta
Audrey Lebioda, Bandhagen
Jonas Lindwall, Hägersten

Stephanie Lundell, Solna
Titti Löf-Pasma, Bromma
Josefin Moberg, Västerhaninge
Maria Niemi, Farsta
Jorun Nikander, Stockholm
Pär Nilsson, Gnesta
Åsa Nilsson, Gnesta
Martin Nilsson, Bagarmossen
Ulla Rydbeck, Stockholm
Karin Sandstedt, Älvsjö
Gabriella Sandström, Stockholm
Stina Thomsson, Södertälje

VALKRETS SÖDRA

ORDINARIE

Sara Ek, Malmö
Lena Eklund, Kristianstad
Sofia Eriksson, Linköping
Thomas Hibolin, Lund
Andrea Hofmann, Kristianstad
Eva-Lisa Holm Granath, Linköping
Agneta Holmgren, Visby
Eva-Lena Holmgren, Kalmar
Ulrika Johansson, Varberg

Majja Löfgren, Norrköping
Jens Mattsson, Lund
Ann Norlin, Kalmar
Thomas Persson, Malmö
Attila Rosoványi, Malmö
Victoria Trygg, Donsö
Fredrik Widin, Lund
Marita Wästerfors, Malmö



Röstlängd

Här står alla 81 ombud som kan rösta. Röstlängden kan ändras fram till kongressen.

VALKRETS VÄSTRA

ORDINARIE

Britt-Marie Börjesgård, Jönköping
Carolina Dennisdotter, Göteborg
Olav Fumarola Unsgaard, Göteborg
Emelie Gressberg, Karlstad
Anna Griph, Göteborg
Moa Lorentzon, Jönköping
Eva Melander Edsler, Mölnlycke
Chinaski Nymark, Göteborg

Maja Pelling, Göteborg
Magnus Raask, Jönköping
Agneta Rundqvist, Västra Frölunda
Susanne Sandström, Göteborg
Helen Sperens, Kristinehamn
Birgitta Wåhlander, Alingsås
Kajsa Åberg, Varberg
Grethe Österberg, Göteborg

VALKRETS STUDENT

ORDINARIE

Stieg Andersson, Skogås
Leo Bergman, Farsta
Roger Gripengren, Märsta

Sandra Ilar, Stockholm
Linnéa Jahn, Malmö
Matilda Karlsson, Linköping

SUPPLEANTER

Agneta Blomgren, Katrineholm
Daniel Borgman, Halmstad
Marianne Castellano, Varberg
Ingrid Claesson, Göteborg
Maria Ehde-Andersson, Halmstad
Barbro Ericson, Göteborg
Kerstin Ferm, Gärstorp
Lisa Haeger, Mölndal
Johan Hagesund, Linköping
Maria Janås, Göteborg,
Frida Lindström, Lund
Ann-Marie Nordman, Jönköping
Daniel Pubols, Skövde
Martin Raun, Lund
Annica Rénud, Norrköping
Peter Rydén, Ulricehamn

Helena Sundqvist Laurin, Värmdö
Adam Åslund, Danmark
Peter Åvall, Stockholm
Britta Östangard, Ölremsa

SUPPLEANTER STUDENT

Johanna Jansson, Steningehöjd



Föredragningslista

DIK:S ORDINARIE KONGRESS 20–21 NOVEMBER 2015

1. Kongressens öppnande
2. Val av kongressens ordförande och vice ordförande
3. Val av kongressens sekreterare
4. Val av två protokolljusterare tillika rösträknare
5. Upprop och justering av röstlängd
6. Fråga om kongressens behöriga utlysande
7. Fastställande av föredragningslista
8. Val av valkommitté
9. Fastställande av arbetsordning; mötesregler och arbetsformer
10. Förbundsstyrelsens årsredovisningar för förbundet inklusive konfliktfonden för 2012–2014
11. Revisorernas berättelser för verksamhetsåren 2013–2015
12. Fråga om ansvarsfrihet för DIK:s förbundsstyrelse för 2012–2015
13. Verksamhetsrapport 2015-01-01–2015-09-30
14. **Motioner med förbundsstyrelsens yttranden**
 1. Ökad mångfald i DIK
 2. Internkommunikation för ett vidgat fackligt engagemang och dialog inom DIK
 3. Partipolitiska ställningstagande eller fackpolitiska sakfrågor
 4. Stärk bibliotekariernas roll och betydelse för framtidens bibliotek
 5. Stärk DIK:s arbete gentemot chefsmedlemmar
 6. Begränsa visstidsmissbruket
 7. Yrkesmässigt kompetitiva 45–65-åringar i en föränderlig värld
 8. Vi vill att DIK-förbundet slutar arbeta för ökad lönespridning
 9. Utred de sifferlösa avtalen
 10. Ett förbund i tiden
 11. Översyn av teckenspråks- och dövblindtolkars rådande arbetssituation
 12. Avskaffa deltidsanställningar
 13. Yrkeskårer under transformering?
 14. Arbetsytor för medlemmars enskilda projekt
 15. Höjd ersättning vid obekväm arbetstid
 16. Mötesplats för studenter och yrkesverksamma inom DIK





Föredragningslista forts.

15. Propositioner

1. Det goda arbetslivet
2. Medier – Kultur - Kommunikation
3. Utbildnings och forskning
4. Förslag till ny stadga för DiK:s kongress november 2015
5. Medlemsavgifter för kommande kongressperiod

16. Val av förbundsordförande

17. Val av förbundsstyrelse

18. Val av två revisorer och två personliga suppleanter

19. Val av valberedning och fastställande av Valberedningsinstruktion

20. Övriga frågor

21. Avslutning



ARBETSORDNING FÖR DIK:S KONGRESS 2015

Plenum och Påverkanstorg

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

Närvarorätt har samtliga medlemmar i förbundet.

Yttranderätt har kongressombud, DIK Students ordförande, revisorer, valberedningens ledamöter i valfrågor samt anställda vid DIK:s kansli. Under pågående debatt kan ordet begäras genom hand-uppräckning.

Inlägg, yrkande och replik framförs från talarstolen.

Yrkanderätt har kongressombud, förbundsstyrelsens ledamöter, DIK Students ordförande samt i vissa frågor valberedningens ledamöter och förbundets revisorer. Ett yrkande måste för att behandlas läggas fram på påverkanstorget och sättas upp bland övriga yrkanden vid aktuell station. Ett yrkande ska formuleras skriftligt och lämnas till samtalsledaren på torget. Formulär för yrkanden kommer att finnas på Påverkanstorget.

Rösträtt har endast kongressombud och ska utövas personligen.

Beslut. De flesta beslut fattas med enkel majoritet. Vid lika röstetal avgör lotten. Omröstning ska vara öppen utom vid personval, där den alltid ska vara sluten om voting begärts eller om de nominerades antal överstiger antalet poster som ska besättas.

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

Ärenden. Kongressen behandlar de ärenden som upptagits i föredragningslistan. 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 3/4 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 frågor på Påverkanstorgen. Dessa punkter 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 Påverkanstorget. 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. —→



ARBETSORDNING FÖR DIK:S KONGRESS 2015. FORTS.

LATHUND TILL PÅVERKANSTORG

Nedan följer en lathund för DIK:s kongress 20–21 november 2015. Den innehåller en beskrivning av arbetsformen för kongressen och lite tips på hur du bäst förbereder dig inför kongressdagarna.

Påverkanstorg

DIK har valt att ta ytterligare ett steg mot en öppen kongress där alla ombud får en verklig möjlighet att diskutera sina frågor under kongressdagarna. Diskussionerna flyttas från ett traditionellt plenum till Påverkanstorg, där alla får möjlighet att diskutera med alla. Det stimulerar delaktighet, idéutbyte och nätverkande. Nya yrkanden (förslag) tas fram under diskussionerna.

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 nödvändig formalia. Nödvändig formalia är bland annat att välja mötespresidium och arbetsform. Därefter ajourneras (pausar) det formella mötet.
3. Påverkanstorgen öppnas. På torget 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.
4. Vid ett bestämt klockslag stänger Påverkanstorget 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 därefter för alla på kongressen, i god tid för att läsa igenom sammanställningen.
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. Ingen debatt sker i plenum. Däremot är det möjligt att be om ett kort förtydligande av hur diskussionerna gick och vilka argument som framkom under Påverkanstorget.
8. När alla beslut är tagna är kongressen genomförd enligt den demokratiska processen Påverkanstorg.





ARBETSORDNING FÖR DIK:S KONGRESS 2015. FORTS.

Tips på hur du förbereder dig

Läs igenom handlingarna noggrant. De skickas ut per mejl den 20 oktober, du får också ett USB-minne med alla handlingar skickat till dig per post. Fundera igenom hur du tycker att att-satserna och förbundsstyrelsens yttrande till motionerna är formulerade. Tänk på att det enbart är att-satserna kongressen tar beslut om. Brödtexterna är en bakgrundsbeskrivning till att-satserna. Förbered gärna egna förslag (yrkanden) som du kan använda under Påverkanstorgen.

Under första delen av Påverkanstorgen har du som ombud ansvar för att dela dina tankar och idéer. Samtalsledarna finns på plats för att hjälpa dig med formuleringar och för att du ska få fram din röst. Under andra delen 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 20–21 november hitta kandidater som vill ingå kommande mandatperiods valberedning.
- › Att ingå i en valberedning är ett viktigt uppdrag. Uppdraget innebär att vid kongressen 2018 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.





ARBETSORDNING FÖR DIK:S KONGRESS 2015. FORTS.

ORDLISTA

- › **Acklamation:** Alla använder 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.
- › **Huvudförslag:** Det yrkande som har fått flest röster under Påverkanstorgen.
- › **Justerare:** 2 justerare läser igenom protokollet och godkänner det efter kongressen.
- › **Motion:** Förslag från medlemmar.
- › **Mötespresidium:** De som leder kongressen. Består av 2 mötesordförande och 2 sekreterare.
- › **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.
- › **Protokollsanteckning:** En redovisning av argument mot ett beslut i protokollet.
- › **Reservation:** En markering i protokollet emot ett beslut.
- › **Röstkort:** Det finns ett röstkort till varje ombud. Det används vid votering i plenum. Varje röstkort är numrerat från 1–81. Om du som ombud av någon anledning måste lämna under kongressen så måste du också lämna tillbaka ditt röstkort till registreringen. Se röstkortet som ett lån av en värdehandling.
- › **Röstlängd:** Alla som får rösta i plenum under kongressen.
- › **Rösträknare och justerare:** Två rösträknare utses för att räkna röster vid votering. Uppdraget innebär att räkna uppsträckta händer tyst för 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.
- › **Valberedning:** Läger förslag om ny förbundsordförande, ny förbundsstyrelse och förtroendevalda revisorer.
- › **Votering:** 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 av voteringen 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

KONTAKTUPPGIFTER

- › Amanda Sjöquist, projektledare: 0733-66 24 61, amanda.sjoquist@dik.se
- › Caroline Kejnemar, projektadministratör: 08-466 24 11, caroline.kejnemar@dik.se
- › Stina Hamberg, sekreterare: 0733-66 24 41, stina.hamberg@dik.se
- › Karin Linder, förbundsordförande: 0730-83 08 01, karin.linder@dik.se
- › Helen Hellströmer, vd: 0733-66 24 50, helen.hellstromer@dik.se



STYRELSEN FÖR DIK-FÖRBUNDET,
org nr 802002-8893

får härmed avge

ÅRSREDOVISNING

för räkenskapsåret 1 januari - 31 december 2012

<u>Innehåll</u>	<u>Sid</u>
Förvaltningsberättelse	1
Resultaträkning	10
Balansräkning	12
Ställda säkerheter och ansvarsförbindelser	13
Noter med redovisningsprinciper	14
Underskrifter	17

Förvaltningsberättelse 2012

Inledning

DIK är akademikerfacket för kultur och kommunikation. Medlemmarna förenas genom akademiska utbildningar som fokuserar på informationskompetens, källkritiskt kunnande, digital spetskunskap samt kommunikation.

DIK är också en opinionsbildande intresseorganisation som arbetar för god kompetens-, löne- och professionsutveckling för våra medlemmar samt för att stärka medlemmarnas möjligheter på arbetsmarknaden.

Året 2012 präglades av ett fortsatt förändringsarbete för att genomföra den nya organisationen som innebär att förbundsstyrelsen har ansvaret för hela verksamheten i DIK. En ny medlemstidning, Ping, lanserades i september och fick stor uppmärksamhet och uppskattning.

2012 var ett intensivt avtalsår där DIK tagit viktiga steg för att närma sig partställning på Svenska Scenkonsts avtalsområde för offentligfinansierade teatrar.

Kongressen satte också prägel på arbetet till exempel genom en aktiv nomineringsprocess, förberedelser och utbildning för ombuden och planering inför kommande kongressperiod.

Kongress och medlemsengagemang

För att alla medlemmar i DIK ska ha möjlighet att påverka det arbete som bedrivs i förbundet genomfördes under våren en särskild kommunikationsinsats inför kongressen. Syftet var att så många medlemmar som möjligt skulle delta i DIK:s demokratiska process genom att nominera sig själv eller andra till kongressen, rösta fram ombud och skicka in motioner.

Med start på Hållplats 2011 (oktober 2011) och fram till 31 mars 2012 genomfördes nomineringsprocessen. Ett ökat medlemsengagemang kan ses i aktiviteterna inför kongressen med ökat antal nominerade och fler motioner än tidigare. Under september genomfördes tre kongressutbildningar i Stockholm, Malmö och Göteborg. Sammanlagt deltog drygt 40 ombud, suppleanter och intresserade medlemmar i utbildningarna.

Kongressen genomfördes i Stockholm den 24-25 november. Med ombud, besökare och kanslipersonal inräknat deltog cirka 120 personer i diskussioner och andra aktiviteter.

Kongressen beslutade om en plattform för verksamheten med inriktning på medlemmarnas ställning på arbetsmarknaden samt en proposition om digital arbetsmiljö. Dessutom behandlades 17 motioner, bland annat gällande lönefrågor.

En viktig kanal för att ta tillvara medlemmarnas kompetenser är de arbetsgrupper som förbundsstyrelsen utser. Det står alla medlemmar fritt att föreslå ämnen som kan bli föremål för arbete i en arbetsgrupp. Under 2012 tillsattes tre nya arbetsgrupper, arbetsgruppen för etiska riktlinjer för arkeologer, arbetsgruppen för yrkesetiska riktlinjer för kommunikatörer och arbetsgruppen för digital arbetsmiljö. Den sistnämnda arbetsgruppens slutrapport låg som utgångspunkt för en av förbundsstyrelsens propositioner. DIK:s skolbiblioteksgrupp, som tillsattes 2010, fick efter att slutrapporten presenterats ett fortsatt uppdrag som de arbetat med under året. Kongressen beslöt att arbetsgrupperna i fortsättningen ska kallas för expertgrupper.

Påverkansarbete och opinionsbildning

Under året har DIK fortsatt ett långsiktigt arbete för att öka kunskapen och förståelsen för de humanistiska kompetensernas värde. Bland annat etablerade sig DIK som en tydlig aktör i diskussionen kring kulturarvslyftet. DIK:s åsikter efterfrågades vilket genererade mycket publicitet.

DIK var under året en aktiv remissinstans i frågor som berör medlemmarnas professioner. Synpunkter lämnades på förslaget till ny bibliotekslag och litteraturutredningen uppvaktades särskilt i frågan om skolbibliotekens vikt och behovet av kunskapsunderlag som visar på skolbibliotekens betydelse för elevernas lärande.

I november deltog förbundsordföranden och förbundsdirektören vid ett rundabordssamtal om bland annat e-boken som socialdemokraterna i riksdagen hade inbjudit till.

DIK följde under året arbete med innovationsstrategin och den digitala agendan och gick med som partner i kampanjen Digidel som verkar för digital delaktighet i Sverige.

Under året har förbundet samarbetat med bland andra Svensk Biblioteksforening när det gäller skolbiblioteksfrågan och frågan om en nationell bibliotekspolitik.

Almedalen

DIK deltog i politikerveckan i Almedalen. Fokus var att slå håll på myten om den onyttiga humanisten. DIK deltog som ett av flera förbund i det samarbete som hålls ihop av Saco på Kårhuset Rindi.

DIK arrangerade ett eget seminarium "Humaniora – nytta för Sverige eller bara nöje?". Tillsammans med Biblioteksforeningen arrangerade förbundet också seminariet "E-boken, på biblioteken för att stanna" och som bjöd på en intensiv debatt.

DIK Student bjöd på picknick i Almedalsparken, spred Kompetensguiden och genomförde möten med beslutsfattare där humanioras betydelse diskuterades.

Arbetsmarknad

Under 2012 fördjupade DIK samarbetet med AEA vilket gett ökade kunskaper till förbundet vad gäller arbetslöshetens utveckling.

DIK har sedan tidigare en plats i Arbetsförmedlingen Kultur Medias Råd för kulturarbetsmarknaden. En diskussion om vilka yrkesgrupper som ska ingå har förts under en längre tid och under våren inkom DIK med en skrivelse för att fler av DIK:s yrkesgrupper ska beredas plats i specialförmedlingen. Tyvärr avslogs begäran.

Internationellt

DIK följer den europeiska utvecklingen och debatten dels i professionsrelaterade organisationer, dels i fackliga organisationer. Profilen på DIK:s internationella engagemang förändrades något under året. En riktning mot mer av deltagande i konkret projektarbete och mindre av deltagande i mer allmänna kongress- och mötessammanhang har tagits. En följd av förändrat engagemang blev att DIK valde att lämna Eblida (den europeiska biblioteksorganisationen).

Under de senaste åren har det skandinaviska fackliga bibliotekariesamarbetet fördjupats. Förutom de årliga träffarna har ordförandena i de tre organisationerna (DIK och danska och norska bibliotekarieförbunden) träffats i andra sammanhang för att diskutera ett utökat samarbete.

Lön och villkor

Lokal och regional medlemservice

Förhandlingsverksamheten dominerades under perioden av centrala avtalsförhandlingar på privat och kommunal sektor. DIK deltog aktivt i sammanlagt sex centrala avtalsförhandlingar. På lokal nivå hanterades lönerevision, neddragningar, omplaceringar, arbetsmiljöfrågor och övergång av verksamhet samt tecknande av kollektivavtal. De individuella ärendena var cirka 350 till antalet och avdelningen för Förhandlingar och medlemservice tog genom jouten emot nära 4 300 jourfrågor via telefon och e-post.

Antalet lokalfackliga företrädare fortsatte att växa och nådde 2012 nytt rekord då drygt 1100 medlemmar var anmälda som lokalfacklig företrädare.

Under året startades en linked in-grupp för lokala fackliga företrädare och på DIK:s hemsida skapades en portal för de fackliga företrädarna.

Utöver lokala utbildningsdagar och den fackliga grundkursen på nätet genomförde DIK fyra utbildningar, med sammanlagt 112 deltagare, för lokalfackliga.

Privat sektor

De centrala avtalen på den privata sektorn löpte ut den 1 april 2012. Facken inom industrin tecknade ett ettårigt avtal med lönenivåer på cirka 2,6 procent. Denna nivå blev normgivande på övriga avtalsområden. I få fall träffades överenskommelser om andra villkor och de flesta avtal tecknades på ett år.

I januari bildades förhandlingssamarbetet Akademikerförbunden inom KFO-området där DIK ingår. Akademikerförbunden och KFO tecknade huvudavtal och DIK medverkade i avtalsförhandlingarna.

Kansliet påbörjade under året ett utvecklingsprojekt vars syfte var att förbättra servicen till medlemmar på privat sektor.

DIK genomförde förhandlingar, inom ramen för samarbetet Akademikerförbunden inom Handel och tjänster, på avtalsområdena Public Service, IDEA och Svensk Scenkonst. Förutom dessa avtalsområden genomförde DIK förhandlingar på KFS läns- och regionsmuseiavtalet samt Turism- och fritidsavtalet och KFO Tjänsteföretagen.

Genom DIK lämnade Akademikerförbunden inom handel och tjänster in en begäran till Svensk Scenkonst om att få partsställning på avtalsområdet offentligfinansierade teatrar.

Kommunal och landstingssektor

Under våren genomförde AkademikerAlliansen avtalsförhandlingar om löneavtal och allmänna villkorsavtal. Stor vikt lades vid att ta tillvara de gemensamma erfarenheterna från föregående års partsgemensamma utvärdering av den lokala lönebildningen. Ett exempel är chefens roll och betydelse i lönebildningen. En annan fråga handlade om att utveckla möjligheten för AkademikerAlliansens förbund att lokalt utse gemensamma lokala fackliga företrädare att genomföra de lokala lönerevisionerna.

SKL sade upp pensionsavtalet KAP-KL vilket föranledde hög aktivitet i AkademikerAlliansen i slutet av året. DIK bidrog i de strategiska förberedelserna med kansliets pensionsexpert.

Omställningsavtalet KOM/KL trädde i kraft den 1 januari och innebar en ökad trygghet för uppsagda inom kommun- och landstingssektorn.

Statlig sektor

För Saco S innebar 2012 ett speciellt år. Ramavtalet 2010-T löpte tillsvidare men 2012 genomförde andra fackliga parter avtalsrörelse. Saco S ägnade våren åt att förbereda förslag till förändringar i de avtal som löpte ut. Yrkandena innehöll förslag på förändringar i Trygghetsavtalet, partsrådets arbete och chefsavtalet. Saco S initierade också förhandling om studerandemedarbetare på statlig sektor.

I förhandlingarna nådde Saco S bland annat framgång i frågan om att arbetsområde Lönebildning skulle delas upp utifrån de olika RALS som finns.

DIK representerade under året Saco S i arbetsområde Ständig förändring inom Partsrådet.

Verksamhet för yrkesverksamma medlemmar och studenter

Studentverksamheten

Under 2012 hade studentverksamheten ett flertal olika aktiviteter. DIK var närvarande vid arbetsmarknadsdagar och mässor och sponsrade flera av dem. DIK deltog vid välkomstdagar för nya studenter vid olika lärosäten och erbjöd seminarier på temat "Så blir jobbet ditt" och "Vad är humanistisk kompetens?".

DIK hade under året 13 aktiva studentambassadörer vid 9 studieorter. De fungerade som DIK:s kontaktperson på studieorten och genomförde lokal aktiviteter som klassrumsbesök, studiebesök och föreläsningar.

Under hösten påbörjades arbetet med planering och rekrytering av studentrekryterare till de orter där det finns många studenter inom DIK:s professionsområden. Verksamheten var i drift till terminstarten i januari 2013.

Karriärteamet

DIK:s karriärservice är en etablerad och uppskattad del av DIK:s service och erbjudande till alla medlemmar.

Under 2012 behandlades 283 karriärsamtal exklusive uppföljningssamtal samt 112 CV-granskningar.

Under 2012 fick karriärsidorna på webben en ny och mer användarvänlig struktur. Karriärteamet startade i september ett twitterkonto för karriärfrågor.

Som en del i satsningen på sociala medier flyttade DIK:s korta-jobb-pool till LinkedIn, ett socialt nätverk med inriktning på karriär. På LinkedIn fanns sedan tidigare DIK:s nätverk för egenföretagare.

Under våren avslutades DIK:s Safirprogram, en satsning på unga kommunikatörer i Stockholm och Malmö. Programmet erbjöd en möjlighet för unga kommunikatörer att träffas för att prata karriär, arbetsmarknad och gemensamma yrkesfrågor.

Priser och stipendier

Årets Arkiv 2012 delades ut till Dokument- & arkivservice Ringhals AB. Övriga nominerade till priset var Svenska Missionskyrkans arkiv och Trafikverkets arkiv.

Årets bibliotek 2012 delades ut till Bibliotek Värmland. Hedersomnämningen gavs till Sjukhusbiblioteken i Sörmland och till Hallunda Bibliotek som också var nominerade till priset.

Priset Årets kommunikationsuppsats 2012 delades ut till Linda Vrbanac och Anna Jörback som i masteruppsatsen uppmärksammade betydelsen av relationsskapande i sociala medier när det gäller kriskommunikation.

Pris för Årets kulturuppsats 2012 delades ut till Kristoffer Soldal för hans masteruppsats "Mångfald på museerna".

Stipendiet till Greta Linders minne tilldelades 2012 Lena Edwall för hennes initiativ att inleda ett projekt som ska leda fram till en fackbok om yrket skolbibliotekarie.

Utvecklingsstipendiet Creo delades ut under DIK:s kongress. Mottagare var Tore Danielsson för hans idé att sprida museiverksamhet i filmformat på webben samt Amanda Creutzer för hennes idé att skriva en handbok i hur man gör utställningar.

Rekrytering och kommunikation

Rekrytering

En prioriterad uppgift under 2012 var att analysera vilka aktiviteter som bäst stöder medlemsrekrytering och en medlemsundersökning genomfördes i samarbete med Novus. Resultatet visade på behov av en tydligare kommunikation kring fackets grundvärden som trygghet, solidaritet och tradition samt att visa på den nytta DIK som fackförbund gör, exempelvis förhandlingshjälp, lönesamtal och olika yrkesfrågor. Som en del i detta arbete exponeras nu till exempel ombudsmännens arbete tydligare i magasinet Ping.

Under 2012 ökade antalet medlemmar till 21 988 (dec 2011: 21 698). Av dessa är 1 852 studenter.

Medlemskommunikation

Under våren gavs medlemstidningen DIK forum ut enligt plan samtidigt som förberedelserna pågick inför höstens lansering av magasinet Ping. Visionen för den nya medlemstidningen var att skapa en unik och nischad tidning att längta efter. Ping fick ett helt nytt och inbjudande format samt en ny innehållsstruktur med fasta avdelningar i varje nummer som till exempel Ledare, Inspiratören, Omvärld, Krönika, Fackligt och Debatt. Innehållet har en tydlig journalistisk prägel och rymmer flera olika åsikter men med tydlig facklig vinkel. Det nya magasinet kom ut med tre nummer under hösten och reaktionerna från medlemmarna var väldigt positiva.

LogopedNytt fick en ny utgivningsplan och utkom med 4 nummer 2012. Tidningen fick en ny form och samdistribuerades med magasinet Ping till Logopedförbundets medlemmar.

Arbetet med att utveckla och underhålla webbplatsen dik.se har fortsatt under året. Webben hade cirka 12–15 000 unika besökare i månaden och stod för cirka 90 till 95 procent av alla medlemsansökningar, trycksaksbeställningar och kursanmälningar. Arbetet med att utveckla och underhålla webbplatsen dik.se fortsatte under året och en ny webbleverantör anlätades.

Nyhetsbrevet var ett viktigt inslag i DIK:s kommunikationsmix som tillsammans med inbjudningar drev trafik till sajten. Under hösten fick nyhetsbrevet en ansiktslyftning i samband med att DIK tog fram nya mallar.

Bok och Bibliotek

DIK deltog i Bok- och biblioteksmässan i Göteborg med både en bemannad monter och seminarieverksamhet. I montern diskuterades lön och lönepolitik, karriär och karriärutveckling samt humanisters kompetens. I samband med mässan lanserades magasinet Ping.

DIK:s seminarium "Bibliotekariernas kompetens i framtidens bibliotek" var det tredje mest besökta seminariet på torsdagen.

Övriga mässor, seminarier och utåtriktade arrangemang

DIK deltog i arkivforum i början av november med en mindre monter och rekryteringsmaterial.

Under året genomfördes särskilda seminarier för chefer i Stockholm, Göteborg och Malmö. DIK var aktivt i arbetet med att utveckla Sacos erbjudanden till chefer inom hela Saco och genomförde Leadership Friday tillsammans med Naturvetarförbundet. Fjärde omgången av ledarskapsprogrammet "Vilja, våga, välja" avslutades i maj 2012.

Tillsammans med Saco och andra Sacoförbund arrangerade DIK uppskattade inspirationsdagar för medlemmar som är egenföretagare eller som funderar på att bli det i Stockholm, Göteborg, Malmö och Örebro.

För gruppen arbetssökande genomfördes seminariet "Så blir jobbet ditt idag" i Malmö, Göteborg, Umeå och Stockholm. På seminariet har sociala medier i jobbsökandet varit i fokus.

Verksamhetsstöd

DIK:s IT-stöd levereras sedan flera år tillbaka av SACO IT, vilket ägs gemensamt av ett antal Sacoförbund, inklusive DIK. DIK:s medarbetare lade tillsammans med andra förbunds anställda ned ett stort arbete på att utveckla och verksamhetsanpassa funktioner i SACO IT:s medlemssystem genom arbete i olika arbetsgrupper.

Under våren utvärderades DIK:s IT-stöd av en utomstående konsult. Rapporten visade att förbundet skulle kunna få IT-system bättre anpassade till verksamheten, genom att lämna SACO IT. Förbundsstyrelsen fattade vid sammanträdet i september beslutet att lämna SACO IT vid årsskiftet 2013/14. Därefter påbörjades arbetet med att upphandla nya leverantörer av verksamhetsstöd (inklusive ärendehantering) och annat IT-stöd.

Medarbetarna och kansliet

Under året genomförde chefer och medarbetare utvecklingssamtal samt lönesamtal. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete genomförs kontinuerligt. När det gäller den fysiska arbetsmiljön samarbetar förbunden som gemensamt äger Akademikerhuset.

Hösten 2012 startades ett mycket uppskattat friskvårdsprojekt med inriktning att uppmuntra alla anställda till mer fysisk aktivitet.

Förbundsstyrelse

Kongress 2012 valde en ny förbundsstyrelse och i denna ingår: Karin Linder, ordförande, Helena Leidebrant vice ordförande, Anna-Stina Takala, vice ordförande, Lars Aldemark, Mia Lindgren, Jimmy Mannung, Erik Palm, Magnus Reuter Dahl, Sara Sivre, Lena Sundberg, Susanna Wennerfeldt, Sara Wranne samt DIK Students ordförande Isabelle Felczak.

Till auktoriserad revisor valdes Michael Christensson, ordinarie, med Johan Engdahl som suppleant. Till ny förtroendevald revisor valdes Maj Eriksson, ordinarie, med Martin Andrén som suppleant.

Förbundsstyrelsen hade sex sammanträden under året.

Medlemsavgifter

Kongressen fattar beslut om medlemsavgifter. Kongressen 2006 beslutade införa en obligatorisk inkomstförsäkring vid arbetslöshet. Kongress 2009 beslutade om nya medlemsavgifter för kongressperioden och gav förbundsstyrelsen bemyndiganden att vid behov justera avgiften till AEA och till inkomstförsäkringen. Under 2012 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 242 kr/mån
- Yrkesverksamma/arbetslösa med lön/ersättning som understiger 13.001 kr/mån samt fri yrkesutövare på heltid och doktorand med tjänst 162 kr/mån
- Yrkesverksam medlem under första yrkesverksamma året efter avslutade studier 138 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

Från och med räkenskapsåret 2002 behandlas förbundet och dess konfliktfond som en juridisk person under förbundets organisationsnummer. Under 2012 har följande interna transaktioner ägt rum mellan förbundet och konfliktfonden: Förbundet har betalat en internhyra till konfliktfonden om 950 000.

Posten återstuds och premiedifferens KINK i resultaträkningen beror på att förbundets kollektiva inkomstförsäkring har gått med överskott tack vare av minskad arbetslöshet sedan starten. Förbundet har under 2012 inte betalat in den premie som medlemmarna har betalat utan något mindre.

Resultatutvecklingen för perioden 2006-2012 anges nedan för förbundet och fonden var för sig.

Resultatutveckling (tkr):

Årets resultat	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Förbundet	-1 464	501	1 956	89	-2 337	1 636	-626
Konfliktfonden	937	1 368	935	2 803	-1 416	1 822	1 993

Som framgår av resultaträkningen är resultatet för 2012 -526 559 kr, varav förbundet -1 463 672 och konfliktfonden 937 113. Förbundets egna kapital uppgår den 31 december till 27,5 % 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	15 246 168
Årets resultat, förbundet	<u>-1 463 672</u>
	13 782 496

13 782 496 balanseras i ny räkning

Balanserad vinst, konfliktfonden	38 496 323
Årets resultat, konfliktfonden	<u>937 113</u>
	39 433 436

39 433 436 balanseras i ny räkning

RESULTATRÄKNING 1 januari-31 december

VERKSAMHETENS INTÄKTER	NOT	2012	2011
Medlemsavgifter inklusive AEA-avgifter	1	68 851 624	68 355 307
Avgifter till arbetslöshetskassan (AEA)		-18 815 000	-18 886 950
Medlemsavgifter till förbundet		50 036 624	49 468 357
Administrationsbidrag från AEA		418 344	420 192
PING/DIK-forum	2	1 451 339	1 879 118
Övriga intäkter		606 110	647 828
Summa övriga intäkter		2 475 793	2 947 138
Summa verksamhetens intäkter		52 512 417	52 415 495
VERKSAMHETENS KOSTNADER			
Centrala avgifter till andra organisationer		-2 716 027	-2 724 384
Premier för inkomstförsäkring		-6 185 284	-6 129 592
Externa kostnader övrigt			
Medlemsservice		-7 750 736	-9 349 119
Organisationskostnader (kongress, FS, delför mm)	3	-2 461 592	-2 847 188
Kanslikostnader exkl personal		-8 501 967	-7 042 807
Till styrelsens förfogande		0	-428 515
Summa externa kostnader övrigt		-18 714 295	-19 667 629
Personalkostnader	4	-25 236 215	-24 800 674
Avskrivningar		-694 296	0
Summa verksamhetens kostnader		-53 546 117	-53 322 279
RESULTAT AV FACKLIG VERKSAMHET		-1 033 700	-906 784

RESULTATRÄKNING 1 januari-31 december

	NOT	2012	2011
Förvaltning av fastighet			
Hysesintäkter		119 376	119 295
Förvaltningskostnader		-423 960	-440 219
Avskrivning byggnad enligt plan	5	-249 637	-187 227
Resultat förvaltning av fastighet		-554 221	-508 151
Förvaltning av värdepapper, konfliktfonden			
Utdelningar		420 181	431 921
Ränteintäkter		166 364	736 581
Realisationsresultat värdepapper (netto)		-25 419	784 792
Förvaltningskostnader värdepapper		-35 964	-38 128
Återföring/Nedskrivning, värdepapper		384 786	-428 986
Valutakursförlust		16 613	-208 280
Resultat förvaltning av värdepapper		926 561	1 277 900
Finansiella poster			
Utdelning aktier och andelar		178 447	120 677
Ränteintäkter		154 677	202 507
Räntekostnader och andra finansiella kostnader		-8 674	-1 901
RESULTAT EFTER FINANSIELLA POSTER		-336 910	184 248
Jämförelsestörande poster:			
Återstuds KINK*		0	875 656
Premiedifferens KINK *		441 806	1 313 484
Skatt		-631 455	-504 001
ÅRETS RESULTAT		-526 559	1 869 387

*KINK= Kollektiv inkomstförsäkring, se förvaltningsberättelsen

BALANSRÄKNING	NOT	2012-12-31	2011-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Hemsida dik.se		1 388 591	2 082 887
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnad och mark	5	9 897 257	10 146 894
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i intressebolag	6	452 858	449 548
Aktier och övriga värdepapper	7	32 969 560	32 928 077
Långfristig fordran		32 400	32 400
Långfristiga fordringar intressebolag		1 027 500	877 500
Summa anläggningstillgångar		45 768 166	46 517 306
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		585 541	441 066
Medlemsfordringar		660 540	427 464
Skattefordran		1 001 042	409 291
Övriga fordringar		223 151	63 908
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		2 255 073	2 056 006
Summa kortfristiga fordringar		4 725 347	3 397 735
Kassa och bank		13 923 658	12 089 008
Summa omsättningstillgångar		18 649 005	15 486 743
Summa tillgångar		64 417 171	62 004 049

BALANSRÄKNING	NOT	2012-12-31	2011-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital	8		
Balanserat resultat, förbundet		15 246 168	14 744 949
<i>Årets resultat facklig verksamhet</i>		-1 463 672	501 219
		13 782 496	15 246 168
Balanserat resultat, konfliktfonden		38 496 323	37 128 155
<i>Årets resultat konfliktfonden</i>		937 113	1 368 168
		39 433 436	38 496 323
Summa eget kapital		53 215 932	53 742 491
Avsatt till kongressen		0	600 000
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		3 412 835	4 008 056
Skuld, intressebolag		521 577	379 902
Övriga kortfristiga skulder		744 959	988 632
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	9	6 521 868	2 284 968
Summa kortfristiga skulder		11 201 239	7 661 558
Summa skulder och eget kapital		64 417 171	62 004 049
Ställda panter:		inga	inga
Ansvarsförbindelser:			
Borgensförbindelser till förmån för SACO IT Service AB		3 848 000	3 848 000

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



BOKSLUTSKOMMENTARER 2012

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 oförändrade jämfört med föregående år. 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 16 762 kr (föregående år 25 385).

Not 2. PING/DIK Forum

I beloppet ingår annonsintäkter med 1 420 523 kr (föregående år 1 841 134) och prenumerationsintäkter med 30 816 kr (föregående år 37 984).

Not 3. Organisationskostnader

I denna post ingår avsättning till kongressen med 0 kr (föregående år 200 000).

Not 4. Personalkostnader och anställda

Medelantal anställda:	2012	2011
Kvinnor	20	21
Män	9	10
Totalt	29	31
Löner och andra ersättningar	2012	2011
Styrelsen	820 063	779 058
Övriga anställda	14 402 137	15 709 556
Totalt	15 222 200	16 488 614
Sociala avgifter	4 544 723	5 015 035
Pensionskostnader styrelsen	187 548	179 832
Pensionskostnader övriga	2 368 548	3 293 738
Totala löner, sociala avgifter och pensionskostnader	22 323 019	24 977 219



Styrelsen består av 13 personer, varav 9 kvinnor. Förbundsdirektören 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	2012-12-31	2011-12-31	
Ingående anskaffningsvärde, byggnad	12 481 826	12 481 826	
Årets investering	0	0	
	12 481 826	12 481 826	
Ingående ackumulerade avskrivningar	-3 414 418	-3 227 191	
Årets avskrivningar (2,0 % (1,5%) av anskaffningsvärdet)	-249 637	-187 227	
Utgående ackumulerade avskrivningar	-3 664 055	-3 414 418	
Utgående restvärde	8 817 771	9 067 408	
Mark anskaffningsvärde	1 079 486	1 079 486	
Bokfört värde	9 897 257	10 146 894	
	<i>Byggnadsvärde</i>	<i>Markvärde</i>	<i>Totalt</i>
Taxeringsvärde (tkr)	15 600	4 096	19 696
DIK:s andel = 50%	7 800	2 048	9 848

Not 6. Aktier i intressebolag

	2012-12-31	2011-12-31
Ingående anskaffningsvärde	449 548	449 548
Inköp	3 310	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	452 858	449 548

Företagets namn	Org.nr	Säte
Förvaltnings AB Akademikerhus	556269-7523	Nacka
SACO-IT Service AB	556667-4452	Stockholm
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-IT Service AB	12 932	12,9%	207 332
SACO SalusAnsvar Försäkrings AB	185 526	2,3%	185 526
Akademikertjänst I.A.S. AB	20	10,00%	10 000
			452 858

Not 7. Värdepapper

	2012-12-31	2011-12-31
ingående anskaffningsvärde/bokfört värde	32 928 077	30 589 690
Årets inköp	4 560 766	19 567 972
Årets försäljning (till anskaffningsvärde)	-4 904 069	-16 844 799
Återföring/Nedskrivning, värdepapper	384 786	-384 786
Utgående anskaffningsvärde	32 969 560	32 928 077
Bokfört värde	32 969 560	32 928 077
Marknadsvärde noterade aktier o övriga värdepapper	35 087 075	32 928 077

Not 8. Eget kapital

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

	2012-12-31	2011-12-31
Ingående kapital, förbundet:	15 246 168	14 744 949
Årets resultat, förbundet:	-1 463 672	501 219
Utgående eget kapital, förbundet:	13 782 496	15 246 168
Ingående kapital, konfliktfonden:	38 496 323	37 128 155
Årets resultat, konfliktfonden:	937 113	1 368 168
Utgående eget kapital, konfliktfonden	39 433 436	38 496 323

Not 9. Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2012-12-31	2011-12-31
Semesterlöneskuld	1 545 480	1 098 304
Övriga poster	4 976 388	1 186 664
	6 521 868	2 284 968

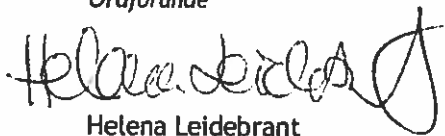
Handwritten signature

Nacka den 23 maj 2013



Karin Linder

Ordförande



Helena Leidebrant

vice ordförande



Isabelle Felczak



Jimmy Manning



Magnus Reuterdahl



Lena Sundberg

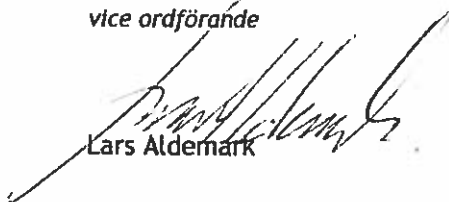


Sara Wranne



Anna-Stina Takala

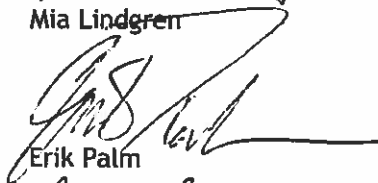
vice ordförande



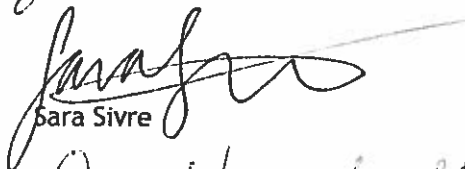
Lars Aldemark



Mia Lindgren



Erik Palm



Sara Sivre



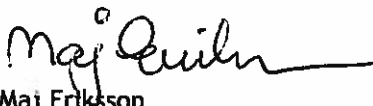
Susanna Wennerfeldt

Vår revisionsberättelse har lämnats den 30 maj 2013



Michael Christensson

Auktoriserad revisor



Maj Eriksson

Revisionsberättelse

Till fullmäktige för DIK-Förbundet

Org nr 302002-8893

Rapport om årsredovisningen

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för DIK-Förbundet för år 2012.

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 revisionssed. För den auktoriserade revisorn innebär det att han utfört revisionen enligt International Standards on Auditing och god revisionssed 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 2012 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 2012.

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 revisionssed 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 30/5 2013



Michael Christensson
Auktoriserad revisor



Maj Eriksson

**STYRELSEN FÖR DIK-FÖRBUNDET,
org nr 802002-8893**

får härmed avge

ÅRSREDOVISNING

för räkenskapsåret 1 januari - 31 december 2013

Innehåll

	<u>Sid</u>
Förvaltningsberättelse	1
Resultat och ställning	9
Resultaträkning	10
Balansräkning	13
Ställda säkerheter och ansvarsförbindelser	14
Noter med redovisningsprinciper	15
Underskrifter	18

Förvaltningsberättelse 2013

Inledning

DIK är akademikerfacket för yrkesverksamma och studenter inom kultur och kommunikation. Medlemmarna finns 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. De arbetar med språk som tolkar eller logopedier.

DIK är ett opinionsbildande fackförbund som arbetar för god kompetens- och professionsutveckling samt förhandlar för goda villkor för våra medlemmar samt för att stärka medlemmarnas möjligheter på arbetsmarknaden.

Medlemmarnas professioner och kompetenser inom humaniora och kommunikation är en resurs för samhälle och företag och spelar roll för Sveriges utveckling. Akademisk utbildning ska löna sig genom hela yrkeslivet och DIK arbetar för största möjliga löneutvecklings för alla medlemmar. Detta är grunden för DIK:s arbete och budskap.

Under 2013 har arbetet inriktats på att följa upp och genomföra de beslut som kongressen 2012 fattade om förbundets fortsatta inriktning. Ökade insatser för att nyrekrytera medlemmar har legat i fokus. Det har inneburit en satsning på information till studenter via särskilt anställda studentrekryterare, och att fortsätta att stärka innehålllet i medlemskapet och marknadsföra tydligare vad det innebär att vara medlem i DIK.

Förhandlingsarbetet karaktäriserades av de centrala avtalsförhandlingarna och av fortsatt utveckling av stödet till de viktiga lokala fackliga förtroendevalda. DIK har under året utvecklat arbetet för att företräda det ökande antalet medlemmar inom den privata sektorn bland annat genom stärkta positioner i det centrala förhandlingsarbetet.

Opinionsbildnings- och påverkansarbetet bedrivs i frågor som rör medlemmarnas relevans och synlighet på arbetsmarknaden. Bemannade skolbibliotek, förbättrad matchning och vikten av att kunna göra lönekarriär är några frågor som DIK under året har lyft.

DIK har funnits på plats på viktiga arenor som politikerveckan i Almedalen, Bok- och biblioteksmässan och andra branschforum där medlemmarnas kompetens har kunnat lyftas på olika sätt.

Påverkansarbete och opinionsbildning

Under året har DIK fortsatt ett långsiktigt arbete för att öka kunskapen och förståelsen för de humanistiska kompetensernas värde. Bland annat genom att under årets Almedalsvecka bygga vidare på förra årets Almedalstema, fortsatt fokus på humanistiska kompetenser.

DIK var under året en aktiv remissinstans i frågor som berör medlemmarnas professioner. Synpunkter lämnades på litteraturutredningens betänkande om förslaget till nya villkor för public service och om förslaget till ny hemvist för den statliga arkeologiska uppdragsverksamheten.

Under året har förbundet för första gången delat ut utmärkelsen "Skolbibliotek i världsklass" som fått stort genomslag, främst i lokalpress. Behovet av en strategisk satsning på skolbibliotek har även påtalats genom en skrivelse till utbildningsministern och genom en skrivelse till Skolverket om behovet av förbättrad statistik över skolbibliotekarier. Under hösten genomfördes även kampanjen "Anmäl din skola" med fokus på skolor som inte ger eleverna tillgång till skolbibliotek.

Almedalen

DIK deltog i politikerveckan i Almedalen. Fokus var att bredda synen på vad humanistiska kompetenser är och i vilka sammanhang de behövs och bidrar. DIK deltog som ett av flera förbund i det samarbete som hålls ihop av Saco på Kårhuset Rindi.

DIK arrangerade ett eget seminarium "Sökte processamordnare, fann en arkeolog." och ett "Pingel", ett mingel som var mycket välbesökt.

DIK Student arrangerade ett seminarium med paneldiskussion om praktik i högre utbildning, bjöd på picknick i Almedalsparken, deltog på seminarier samt genomförde möten med beslutsfattare där humanioras betydelse samt arbetslivsanknytning i högre utbildning diskuterades. DIK Students representanter deltog även i aktiviteter som Saco Studentråd genomförde under veckan.

DIK var även representerade i delar av Kulturrådets och Riksutställningarnas arrangemang.

Arbetsmarknad

DIK har genom samarbetet med AEA fått ökade kunskaper till förbundet vad gäller arbetslöshetens utveckling och fyra kvartalsrapporter om arbetslöshetens utveckling har tagits fram.

Internationellt

DIK följer den europeiska utvecklingen och debatten dels i professionsrelaterade organisationer, dels i fackliga organisationer. Under 2013 var DIK:s viktigaste internationella engagemang deltagandet i EU-projektet Kvalues (<http://www.kvalues.eu/>) med deltagande från Bulgarien, Estland, Italien, Tyskland, Storbritannien och Sverige. Projektet inleddes i Rom i januari 2013 och avslutas med en konferens i Bryssel i oktober 2014. DIK kommer att stå som värd för ett projektmöte i juni 2014.

Under våren 2013 arbetade DIK:s ordförande Karin Linder tre månader vid de svenska fackens kontor i Bryssel (www.fackligt.eu). DIK:s styrelse kombinerade ett av sina möten med studiebesök i Bryssel. På hemmaplan deltar DIK kontinuerligt i Saco:s internationella nätverk om EU-frågor, liksom i det svenska Euroadresrådets möten. DIK stod bakom en motion till Saco:s kongress, i vilken vi föreslog att Saco skulle intensifiera sitt EU-relaterade arbete. Motionen fick stöd av kongressen.

DIK sitter också i styrelsen för nyhetssajten Europaportalen.

Den årliga skandinaviska biblioteks-fackliga träffen hölls i Oslo. DIK har också tagit emot studiebesök från det norska Forskerförbundet.

Lön och villkor

Lokal och regional medlemservice

Förhandlingsverksamheten dominerades under perioden av centrala avtalsförhandlingar på alla sektorer. DIK deltog aktivt i sammanlagt sex centrala avtalsförhandlingar. På lokal nivå hanterades lönerrevisioner, neddragningar, omplaceringar, arbetsmiljöfrågor och övergång av verksamhet samt tecknande av kollektivavtal. Antalet individuella medlemsärenden var cirka 400.

Antalet lokalfackliga företrädare har legat på en stabil nivå under året med cirka 1 100 medlemmar anmälda som lokalfacklig företrädare.

Nätverket för lokalfackliga företrädare på LinkedIn har fortsatt växa. Under året genomförde Novus på uppdrag av kansliet en undersökning bland cirka 400 lokalfackliga, dels som en uppföljning av 2008 års undersökning, dels med helt nya frågor. Av resultatet framgår att de lokalfackliga företrädarna är

nöjda med kansliets service och stöd till dem. Särskilt nöjda är de med utbildningarna. Av enkätsvaren framgår också att de är en utvecklingsbar resurs vad gäller rekrytering. De är osäkra på om rekrytering av nya medlemmar ingår i deras roll och de är osäkra på hur de ska rekrytera.

Utöver lokala utbildningsdagar och den fackliga grundkursen på nätet genomförde DIK fyra utbildningar för lokalfackliga. Dessutom har ett högre fackligt seminarium för mycket erfarna lokala företrädare genomförts. Sammanlagt deltog 139 personer i DIK:s utbildningar.

Privat sektor

De flesta centrala avtal på den privata sektorn löpte ut den 1 april 2013. Facken inom industrin tecknade ett treårigt avtal med lönenivåer på cirka 2,3 procent per år. Denna nivå blev normgivande på övriga avtalsområden. Ytterligare en månads föräldrapenningtillägg ingick i det så kallade märket.

DIK genomförde förhandlingar, inom ramen för samarbetet Akademikerförbunden inom Handel och tjänster (AHT), på avtalsområdena Public Service, IDEA och Svensk Scenkonst. Inom Svensk Scenkonsts avtalsområde blev Akademikerförbunden genom DIK avtalsbärande part på avtalet för offentligfinansierade teatrar, efter många års lobbyarbete. Den första lokalföreningen bildades på det nybildade bolaget Kulturhuset Stadsteatern AB i Stockholm.

DIK har inom förhandlingsskatten AHT blivit avtalsansvarigt förbund för Almega Medieföretagens avtal med Akademikerförbunden.

Förutom dessa avtalsområden genomförde DIK förhandlingar på KFS läns- och regionsmuseiavtalet samt Besöksnäringarna och KFO Tjänsteföretagen.

DIK ingår i den arbetsgrupp som ska se över AHT:s interna organisation och samarbetsformer. DIK ingår också i den referensgrupp som ska stödja Akademikerförbundens representanter i de tre partsgemensamma arbetsgrupper som blev ett av resultaten av 2013 års avtalsrörelse med Almegaförbunden.

Kommunal och landstingssektor

Under våren genomförde AkademikerAlliansen avtalsförhandlingar om löneavtal och allmänna villkorsavtal. Stor fokus i samtalen med SKL är fortfarande chefens roll och betydelse i lönebildningen. Ett pilotprojekt om lokal lönesamverkan i Södermanland och Östergötland som AkademikerAlliansens förbund driver tillsammans med SKL har fortsatt under året. Projektet syftar till att lokalt utse gemensamma lokala fackliga företrädare att genomföra de lokala lönerevisionerna.

Under första halvåret förhandlade AkademikerAlliansen och SKL ett nytt pensionsavtal, AKAP-KL. DIK bidrog i de strategiska förberedelserna med kansliets pensionsexpert.

Vid årsmötet tillsattes en arbetsgrupp med uppdrag att se över AkademikerAlliansens interna organisation, uppdrag och framtid. DIK:s ordförande Karin Linder är sammankallande i gruppen och resultatet ska redovisas vid årsmötet 2014.

Vid årsskiftet utsåg AkademikerAlliansen DIK:s ombudsman Magnus Berg till huvudförhandlare för löneavtalet, HÖK-T.

Under de sista månaderna inleddes ett projekt att aktivera DIK-föreningen i Göteborgs stad. Med förstärkning av en lokalfacklig inspiratör från DIK i Malmö genomfördes arbetsplatsbesök, föreläsningar och facklig utbildning.

Statlig sektor

Ramavtalet 2010-T löper tillsvidare men 2013 genomförde andra fackliga parter avtalsrörelse. Saco S ågnade våren åt att förbereda förslag till förändringar i de avtal som löpte ut. Saco S valde att inte överlämna ett traditionellt yrkande utan en skrivelse om hur man vill utveckla tillsvidareavtalen framgent. Arbetsgivarverket sade upp Trygghetsavtalet och förhandlingar har pågått året ut utan att

nytt avtal träffats. I samband med avtalsförhandlingarna enades också parterna om att inleda ett gemensamt arbete om en förändring av pensionsavtalet. Även det arbetet har pågått året ut.

DIK representerade under året Saco S i arbetsområde Ständig förändring inom Partsrådet.

Verksamhet för yrkesverksamma medlemmar och studenter

Medlemsjour

DIK:s medlemsjour är öppen alla vardagar på året. I jouten hanteras såväl korta frågor om lagar och avtal som mer komplicerad rådgivning vid svåra arbetssituationer. Det är i många fall den första kanalen in till förbundets förhandlare för både medlemmar, lokalfackliga företrädare och för arbetsgivare som ska påkalla förhandling. Det är också en viktig kanal för rekrytering, då många potentiella medlemmar ringer och får ett första intryck av förbundet. Under 2013 tog avdelningen för förhandlingar och medlemsservice emot drygt 4 600 jourfrågor via telefon och e-post. Trenden att antalet frågor via e-post ökar och antalet telefonsamtal minskar är tydlig sedan några år tillbaka. Avdelningen arbetar kontinuerligt med att utvärdera och utveckla rådgivningen i jouten.

Karriärservice

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

Under 2013 behandlades 400 karriärsamtal exklusive uppföljningssamtal samt 200 CV-granskningar.

Efterfrågan har gradvis ökat under året och de kampanjer som genomförts i nyhetsbrev till medlemmar har fyllt kalendrarna för många veckor framåt.

Priser och stipendier

Årets Arkiv 2013 delades ut till Folkrörelsens arkiv i Västerbotten. Övriga nominerade var Riksantikvarieämbetet och Arkiv Västmanland.

Årets bibliotek 2013 delades ut till Göteborg stadsbibliotek. Hedersomnämningen gavs till GIH-biblioteket och till Mediateket på St Pauli gymnasium som också var nominerade till priset.

Priset Årets kommunikationsuppsats 2013 delades ut till Peter Dahlgren, för uppsatsen med titeln *Kampen om definitionerna – politikens retoriska självförsvar under mediedrev*.

Pris för Årets kulturuppsats 2013 delades ut till Anders Teglund, för uppsatsen *Att dras mot stadens ljusa lyktor – en undersökning av de kreativa näringarna i Göteborg*.

Stipendiet till Greta Linders minne tilldelades 2013 Richard Ohlsson för projektet *Betraktarens ögon: biblioteksstereotypen i populärkulturen*.

Utvecklingsstipendiet Creo 2013 tilldelades Lena Grönlund, Linda Ringblom och Nina Klose.

Mentorprogram

Ett nytt mentorprogram startade 2013 och omfattade sammanlagt 18 mentorer och lika många adepter. Programmet inleddes med en gemensam uppstart innan de gick vidare till minst 10 egna träffar mellan mentor och adept. I halvtid var det ytterligare en gemensam träff för erfarenhetsutbyte.

Programmet avslutas under våren 2014.

Rekrytering och kommunikation

Rekrytering yrkesverksamma

Under 2013 gjordes en översyn av DIK:s erbjudande och såväl konkurrenter som målgrupper granskades. DIK:s rekryteringsargument samlades in och formulerades för att ha en bra stomme i rekryteringsarbetet.

Vikten av en rekryterande organisation och alla medarbetares bidrag till nöjda nya och befintliga medlemmar lyftes under året. Hela kansliet genomgick en säljutbildning och rekryteringsfrågorna lyftes vid de gemensamma kanslimötena. Medarbetarna hjälptes också åt att bemanna de olika branschforum och aktiviteter där DIK närvarade med rekryteringsmonter eller följde med studenthandläggaren ut och mötte studentmedlemmar.

Medarbetarna på DIK bidrog också i upprigningskampanjer till utträdde medlemmar. Syftet var att hämta information om varför de avslutat sitt medlemskap samt försöka reda ut eventuella missförstånd och återrekrytera medlemmarna.

Dubbelanslutningsavtalet med Unionen upphörde vid halvårsskiftet och de berörda medlemmarna bearbetades både skriftligt och muntligt för att behålla så många som möjligt kvar i DIK.

Rekrytering studenter

Under 2013 startade DIK sitt projekt med studentrekryterare vid större lärosäten. Studentrekryterarna är anställda terminsvis och har till uppdrag att synliggöra DIK mer kontinuerligt och därmed att rekrytera nya medlemmar, genom ett antal aktiviteter som till exempel klassrumsbesök, mässor, föreläsningar, studiebesök på sitt lärosäte. Studentrekryterarna har ersatt de tidigare studentambassadörerna.

Vårterminen var en testperiod där fem rekryterare var verksamma på fyra orter. Erfarenheter samlades in och utvecklades till kommande termin då sju rekryterare arbetade på sex orter.

DIK har varit närvarande med personal på ett större antal arbetsmarknadsdagar, studentmässor med mera samt arrangerat fler egna aktiviteter såsom till exempel föreläsningar jämfört med föregående år, något som möjliggjorts av det nya formatet med lokalt verksamma studentrekryterare.

Medlemskommunikation

Under 2013 startade en redaktion för samordning och utveckling av medlemskommunikationen i DIK:s kanaler.

Magasin Ping utkom med 8 nummer under 2013.

Logopednytt fick en ny utgivningsplan och utkom med 4 nummer 2013.

Nyhetsbrev På Gång utvecklades och fick under året mer eget och målgruppsanpassat innehåll för att bättre komplettera kommunikationen med befintliga medlemmar.

Mycket arbete lades ned på att lösa tekniken för webbplatsen dik.se. I början av året bytte förbundet leverantör för utveckling och underhåll av webbplatsen och då uppdagades att den tekniska plattformen måste bytas ut för att planerad utveckling skulle kunna genomföras. Under sommaren genomfördes plattformbytet och sedan pågick ett intensivt arbete under hösten med att anpassa innehållet efter den nya tekniken. Webben hade cirka 14 000 unika besökare i månaden.

Bok och Bibliotek

DiK deltog i Bok- och biblioteksmässan i Göteborg med både en bemannad monter och seminarieverksamhet. I montern diskuterades lön och priset Årets bibliotek delades ut vid en välbesökt ceremoni.

DiK arrangerade ett fullsatt seminarium som bjöd på paneldiskussion på temat "Professionellt urval: nytänk, normkritik, bevarande eller censur?"

Övriga mässor, seminarier och utåtriktade arrangemang

DiK deltog i Communicare, Arkivforum, Biblioteksdagarna, museernas Vårmöte samt Arkivdagarna med monter och rekryteringsmaterial. Under Arkivdagarna delades priset Årets arkiv ut.

DiK deltog med flera cyklister i aktiviteten Cycling for Libraries som arrangerades i samband med Biblioteksdagarna.

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.

Tillsammans med Saco och andra Sacoförbund erbjöd DiK uppskattade inspirationsdagar för medlemmar som är egenföretagare eller som funderar på att bli det i Stockholm, Göteborg, Malmö och Umeå.

Verksamhetsstöd

Arbetet inför migreringen till de nya systemen startade november 2012 då kansliet började kartlägga behovet av verksamhetsstöd. Därefter genomfördes arbetet med att byta leverantör av verksamhetsstöd, infrastruktur och datorer under 2013. Utvecklingsarbetet leddes av en tillfälligt anställd projektledare som med stöd av kansliets personal genomförde avveckling av Saco-IT och introduktion av de nya leverantörerna. Representanter från samtliga funktioner på kansliet skrev tillsammans en kravspecifikation över vad ett medlemssystem skulle innehålla för att stödja och underlätta verksamheten. Samma representanter utvärderade samtidigt hur infrastrukturen skulle se ut på kansliet (e-post, drift av internet, datorer och tillbehör).

Under första kvartalet av 2013 träffade representanter från kansliet tre leverantörer av medlemssystem och två leverantörer av infrastruktur som samtliga hade fått ta del av kansliets framtagna kravspecifikation.

I mars 2013 beslutades att träffa avtal med MySoft gällande medlemssystem och Evry One AB gällande infrastrukturen. MySofts medlemssystem, MySoft 2013, är ett så kallat CRM-system (Customer Relationship Management) som förutom medlemshantering även innehåller ärende-, prenumerations- och kurshantering. Kansliet kan själva till stor del utveckla systemet efter behov.

Under november 2013 bytte DiK ut all infrastruktur på kansliet, inklusive medlemssystem och ärendehanteringssystem. Personal har genom stor delaktighet i arbetet höjt den digitala kompetensen på kansliet och en ny organisation av IT-verksamheten infördes vid årsskiftet med bland annat en ny funktion som IT-samordnare.

Medarbetarna och kansliet

Under året genomförde chefer och medarbetare utvecklingssamtal samt lönesamtal. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete genomförs kontinuerligt. När det gäller den fysiska arbetsmiljön samarbetar förbunden som gemensamt äger Akademikerhuset.

Friskvårdsprojektet, som innebar att uppmuntra alla anställda till ökad fysisk aktivitet, utvärderades och visade på goda resultat.

Förbundsstyrelse

Kongress 2012 valde en ny förbundsstyrelse och i denna ingår: Karin Linder, ordförande, Helena Leidebrant vice ordförande, Anna-Stina Takala, vice ordförande, Lars Aldemark, Mia Lindgren, Jimmy Mannung, Erik Palm, Magnus Reuter Dahl, Sara Roberts, Sara Sivre, Lena Sundberg, Susanna Wennerfeldt samt DIK Students ordförande Isabelle Felczak.

Till auktoriserad revisor valdes Michael Christensson, ordinarie, med Johan Engdahl som suppleant. Till ny förtroendevald revisor valdes Maj Eriksson, ordinarie, med Martin Andrén som suppleant.

Förbundsstyrelsen hade sju sammanträden under året. Förbundsstyrelsen har under året besökt Bryssel och där träffat representanter för EU-kommissionen, ENCACT (nätverk för Cultural Management och Kulturpolitisk utbildning – DIK är medlem) och Piratpartiet i Europaparlamentet.

Förbundsstyrelsen tillsatte under året en expertgrupp för att arbeta med frågan om minnesinstitutionernas framtida nyckelkompetenser. Sedan tidigare arbetar också en expertgrupp om skolbibliotek.

Svenska logopedförbundet aviserade under året en avsikt att söka en annan facklig tillhörighet än DIK. De vände sig till SRAT och fann att detta förbund skulle ge logopederna en närmare knytning till andra vårdrelaterade professioner. Processen med en övergång för logopederna inleddes i en positiv anda i samverkan mellan DIK, SRAT och Slof.

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. Under 2013 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

Från och med räkenskapsåret 2002 behandlas förbundet och dess konfliktfond som en juridisk person under förbundets organisationsnummer. Under 2013 har följande interna transaktioner ägt rum mellan förbundet och konfliktfonden: Förbundet har betalat en internhyra till konfliktfonden om 950 000.

Posten återstuds och premiedifferens KINK i resultaträkningen beror på att förbundets kollektiva inkomstförsäkring har gått med överskott tack vare av minskad arbetslöshet sedan starten. Förbundet har under 2013 inte betalat in den premie som medlemmarna har betalat utan något mindre.

Resultatutvecklingen för perioden 2007-2013 anges nedan för förbundet och fonden var för sig.

Resultatutveckling (tkr):

Årets resultat	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Förbundet	-2 178	-1 464	501	1 956	89	-2 337	1 636
Konfliktfonden	2 401	937	1 368	935	2 803	-1 416	1 822

Som framgår av resultaträkningen är resultatet för 2013 223 501 kr, varav förbundet -2 177 546 och konfliktfonden 2 401 047. Förbundets egna kapital uppgår den 31 december till 21,2 % 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	13 782 496
Årets resultat, förbundet	- <u>2 177 546</u>
	11 604 950

11 604 950 balanseras i ny räkning

Balanserad vinst, konfliktfonden	39 433 436
Årets resultat, konfliktfonden	<u>2 401 047</u>
	41 834 483

41 834 483 balanseras i ny räkning

RESULTATRÄKNING 1 januari-31 december

VERKSAMHETENS INTÄKTER	NOT	2013	2012
Medlemsavgifter inklusive AEA-avgifter	1	73 446 055	68 851 624
Avgifter till arbetslöshetskassan (AEA)		-18 604 790	-18 815 000
Medlemsavgifter till förbundet		54 841 265	50 036 624
Administrationsbidrag från AEA		413 688	418 344
PING	2	1 513 017	1 451 339
Övriga intäkter		345 623	606 110
Summa övriga intäkter		2 272 328	2 475 793
Summa verksamhetens intäkter		57 113 593	52 512 417
VERKSAMHETENS KOSTNADER			
Centrala avgifter till andra organisationer		-2 748 811	-2 716 027
Premier för inkomstförsäkring		-6 161 970	-6 185 284
Externa kostnader övrigt			
Medlemsservice		-9 677 916	-7 750 736
Organisationskostnader (kongress, FS, delför mm)	3	-2 617 780	-2 461 592
Kanslikostnader exkl personal		-12 177 845	-8 501 967
Till styrelsens förfogande		-46 875	0
Summa externa kostnader övrigt		-24 520 416	-18 714 295
Personalkostnader	4	-26 800 754	-25 236 215
Avskrivningar		-694 296	-694 296
Summa verksamhetens kostnader		-60 926 247	-53 546 117
RESULTAT AV FACKLIG VERKSAMHET		-3 812 654	-1 033 700

RESULTATRÄKNING 1 januari-31 december

	NOT	2013	2012
Förvaltning av fastighet			
Hysesintäkter		119 387	119 376
Förvaltningskostnader		-124 392	-423 960
Avskrivning byggnad enligt plan	5	-249 637	-249 637
Resultat förvaltning av fastighet		-254 642	-554 221
Förvaltning av värdepapper, konfliktfonden			
Utdelningar		101 327	420 181
Ränteintäkter		16 850	166 364
Realisationsresultat värdepapper (netto)		2 052 274	-25 419
Förvaltningskostnader värdepapper		-69 952	-35 964
Återföring/Nedskrivning, värdepapper		0	384 786
Valutakursförlust		75 904	16 613
Resultat förvaltning av värdepapper		2 176 403	926 561
Finansiella poster			
Utdelning aktier och andelar		0	178 447
Anteciperad utdelning intressebolag		2 043 000	0
Ränteintäkter		74 246	154 677
Räntekostnader och andra finansiella kostnader		-21 308	-8 674
RESULTAT EFTER FINANSIELLA POSTER		-205 046	-336 910
Jämförelsestörande poster:			
Premiedifferens KINK		821 596	441 806
Skatt		-803 142	-631 455
ÅRETS RESULTAT		223 501	-526 559

*KINK= Kollektiv inkomstförsäkring, se förvaltningsberättelsen

BALANSRÄKNING	NOT	2013-12-31	2012-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Hemsida dik.se		694 295	1 388 591
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnad och mark	5	9 647 620	9 897 257
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i intressebolag	6	245 526	452 858
Aktier och övriga värdepapper	7	36 126 688	32 969 560
Långfristig fordran		25 400	32 400
Långfristiga fordringar intressebolag		1 027 500	1 027 500
Summa anläggningstillgångar		47 767 029	45 768 166
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		493 576	585 541
Medlemsfordringar		641 107	660 540
Skattefordran		751 503	1 001 042
Övriga fordringar		2 283 778	223 151
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		1 340 358	2 255 073
Summa kortfristiga fordringar		5 510 322	4 725 347
Kassa och bank		9 988 447	13 923 658
Summa omsättningstillgångar		15 498 769	18 649 005
Summa tillgångar		63 265 798	64 417 171

BALANSRÄKNING	NOT	2013-12-31	2012-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital	8		
Balanserat resultat, förbundet		13 782 496	15 246 168
<i>Årets resultat Förbundet</i>		- 2 177 546	-1 463 672
		11 604 950	13 782 496
Balanserat resultat, konfliktfonden		39 433 436	38 496 323
<i>Årets resultat Konfliktfonden</i>		2 401 047	937 113
		41 834 483	39 433 436
Summa eget kapital		53 439 433	53 215 932
Avsatt till kongressen		250 000	0
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		3 508 797	3 412 835
Skuld, intressebolag		324 161	521 577
Övriga kortfristiga skulder		674 719	744 959
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	9	5 068 688	6 521 868
Summa kortfristiga skulder		9 576 365	11 201 239
Summa skulder och eget kapital		63 265 798	64 417 171
Ställda panter:		inga	inga
Ansvarsförbindelser:			
Borgensförbindelser till förman för SACO IT Service AB		0	3 848 000

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

BOKSLUTSKOMMENTARER 2013

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 oförändrade jämfört med föregående år. 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 16 537 kr (16 762).

Not 2. PING

I beloppet ingår annonsintäkter med 1 485 718 kr (1 420 523) och prenumerationsintäkter med 27 299 kr (30 816).

Not 3. Organisationskostnader

I denna post ingår avsättning till kongressen med 250 000 kr (0).

Not 4. Personalkostnader och anställda

Medelantal anställda:	2013	2012
Kvinnor	20	20
Män	10	9
Totalt	<u>30</u>	<u>29</u>
Löner och andra ersättningar	2013	2012
Styrelsen	862 166	820 063
Övriga anställda	16 277 357	14 402 137
Totalt	<u>17 139 523</u>	<u>15 222 200</u>
Sociala avgifter	5 116 799	4 544 723
Pensionskostnader styrelsen	189 375	187 548
Pensionskostnader övriga	2 994 823	2 368 548
Totala löner, sociala avgifter och pensionskostnader	25 440 520	22 323 019

Styrelsen består av 12 personer, varav 9 kvinnor. Förbundsdirektören 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	2013-12-31	2012-12-31	
Ingående anskaffningsvärde, byggnad	12 481 826	12 481 826	
	12 481 826	12 481 826	
Ingående ackumulerade avskrivningar	-3 664 055	-3 414 418	
Årets avskrivningar (2,0 % (1,5%) av anskaffningsvärdet)	-249 637	-249 637	
Utgående ackumulerade avskrivningar	-3 913 692	-3 664 055	
Utgående restvärde	8 568 134	8 817 771	
Mark anskaffningsvärde	1 079 486	1 079 486	
Bokfört värde	9 647 620	9 897 257	
	<i>Byggnadsvärde</i>	<i>Markvärde</i>	<i>Totalt</i>
Taxeringsvärde (tkr)	19 600	4 974	24 574
DIK:s andel = 50%	9 800	2 487	12 287

Not 6. Aktier i intressebolag

	2013-12-31	2012-12-31
Ingående anskaffningsvärde	452 858	449 548
Inköp	0	3 310
Försäljningar/utrangeringar	-207 332	0
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	245 526	452 858

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	185 526	2,3%	185 526
Akademikertjänst I.A.S. AB	20	10,00%	10 000
			245 526

Not 7. Värdepapper

	2013-12-31	2012-12-31
Ingående anskaffningsvärde/bokfört värde	32 969 560	32 928 077
Årets inköp	25 507 786	4 560 766
Årets försäljning (till anskaffningsvärde)	-22 350 658	-4 904 069
Återföring/Nedskrivning, värdepapper	0	384 786
Utgående anskaffningsvärde	36 126 688	32 969 560
Bokfört värde	36 126 688	32 969 560
Marknadsvärde noterade aktier o övriga värdepapper	37 700 447	35 736 830

Not 8. Eget kapital

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

	2013-12-31	2012-12-31
Ingående kapital, förbundet:	13 782 496	15 246 168
Årets resultat, förbundet:	-2 177 546	-1 463 672
Utgående eget kapital, förbundet:	11 604 950	13 782 496
Ingående kapital, konfliktfonden:	39 433 436	38 496 323
Årets resultat, konfliktfonden:	2 401 047	937 113
Utgående eget kapital, konfliktfonden	41 834 483	39 433 436

Not 9. Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2013-12-31	2012-12-31
Semesterlöneskuld	1 843 810	1 545 480
Övriga poster	3 224 878	4 976 388
	5 068 688	6 521 868

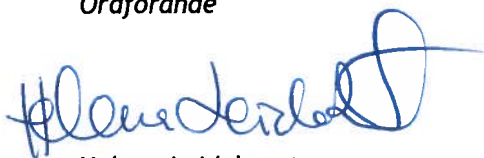
Nacka den 22 maj 2014



Karin Linder

Ordförande

Anna-Stina Takala

Vice ordförande

Helena Leidebrant

Vice ordförande

Isabelle Felczak



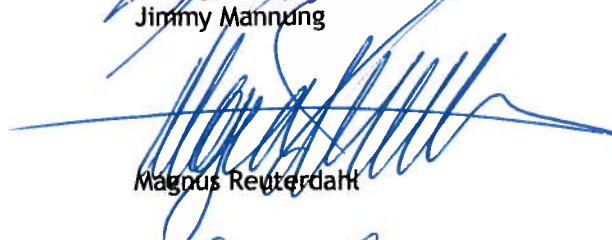
Mia Lindgren



Jimmy Mannung



Erik Palm



Magnus Reuterdaht



Sara Roberts



Sara Sivre



Lena Sundberg



Susanna Wennerfeldt

Vår revisionsberättelse har lämnats den 13 juni 2014



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 2013.

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 revisionssed. För den auktoriserade revisorn innebär det att han utfört revisionen enligt International Standards on Auditing och god revisionssed 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 2013 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 2013.

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 revisionssed 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 ersättningsskyldighet.

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 13 juni 2014



Michael Christensson
Auktoriserad revisor



Maj Eriksson

STYRELSEN FÖR DIK-FÖRBUNDET,
org nr 802002-8893

får härmed avge

ÅRSREDOVISNING

för räkenskapsåret 1 januari - 31 december 2014

Innehåll

	<u>Sid</u>
Förvaltningsberättelse	1
Resultat och ställning	9
Resultaträkning	10
Balansräkning	12
Ställda säkerheter och ansvarsförbindelser	13
Noter med redovisningsprinciper	14
Underskrifter	18

Förvaltningsberättelse 2014

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 företagens och samhällets utveckling. Detta är grunden för DIK:s arbete och budskap.

Under 2014 har arbetet inriktats på att följa upp och genomföra de beslut som kongressen 2012 fattade om förbundets fortsatta 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 intensifierats.

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. Bemannade skolbibliotek, förbättrad matchning och vikten av arbetsplatser som präglas av mångfald och tolerans 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 Vårmöte, Arkivforum och Communicare.

Påverkansarbete och opinionsbildning

Under året har DIK fortsatt ett långsiktigt arbete för att öka kunskapen och förståelsen för de humanistiska kompetensernas värde. Bland annat genom att under året delta på Biblioteksdagarna med en ny rapport om bibliotekariernas löner.

DIK var under året en aktiv remissinstans i frågor som berör medlemmarnas professioner. Synpunkter lämnades på utvärdering av skolpolitiska reformer, yttrande till EU-kommissionen angående upphovsrätt samt stärkt meddelarskydd för privatanställda i offentligfinansierad verksamhet.

Under året har förbundet för andra året i rad delat ut utmärkelsen "Skolbibliotek i världsklass". 29 skolbibliotek fick utmärkelsen och uppmärksammades stort, främst i lokalpress. Expertgruppen för skolbibliotek har fungerat som jury.

Almedalen

DIK deltog i politikerveckan i Almedalen där förbundet arrangerade ett mingel tillsammans med Sveriges Ingenjörer. Syftet var att visa att humanistisk kompetens behövs inom de flesta yrken och inte minst inom industrin. Detta uppmärksammades på ett enkelt sätt med kreativa namnskyltar med spännande nyskapande yrkestitlar.

DIK var ett av flera förbund som deltog i det samarbete som hålls ihop av Saco på Kårhuset Rindi.

I övrigt besöktes seminarium och mingel relevanta för DIK.

Arbetsmarknad

DIK har genom samarbetet med AEA fått ökade kunskaper till förbundet vad gäller arbetslöshetens utveckling och två rapporter om arbetslöshetens utveckling har tagits fram. DIK har lämnat sin plats som Sacos representant i Rådet för kulturarbetsmarknaden.

Internationellt

DIK följer den europeiska utvecklingen och debatten dels i professionsrelaterade organisationer, dels i fackliga organisationer. Under 2014 fortsatte deltagandet i EU-projektet Kvalues (<http://www.kvalues.eu/>), med deltagande från Bulgarien, Estland, Italien, Tyskland, Storbritannien och Sverige, att vara DIK:s viktigaste internationella engagemang. Projektet inleddes i Rom i januari 2013 och avslutades med en konferens i Bryssel i oktober 2014. DIK stod som värd för ett projektmöte i juni 2014.

DIK deltar kontinuerligt i Saco:s internationella nätverk om EU-frågor, liksom i det svenska Eurocadresrådets möten. DIK stod bakom en motion till Saco:s kongress 2013, i vilken vi föreslog att Saco skulle intensifiera sitt EU-relaterade arbete. Motionen fick stöd av kongressen och under 2014 har DIK representerat Saco i tre regionala EFS-råd.

DIK sitter också i styrelsen för nyhetssajten Europaportalen.

Den årliga skandinaviska biblioteksfackliga träffen hölls i Stockholm i maj med DIK som värd.

Lön och villkor

Lokal och regional medlemservice

På lokal nivå hanterade förbundets ombudsmän bland annat MBL-förhandlingar, lönerevisioner, neddragningar, omplaceringar, arbetsmiljöfrågor, övergång av verksamhet och tecknande av kollektivavtal. Antalet individuella medlemsärenden var cirka 420. Cirka 100 medlemsmöten genomfördes under året runtom i landet.

Antalet lokalfackliga företrädare har fortsatt ligga stadigt kring 1 100. Många av dessa är med i Nätverket för lokalfackliga företrädare på LinkedIn.

DIK:s utbildningar för lokalfackliga är mycket uppskattade och tog ytterligare utvecklingssteg under 2014. Ett utbildningsintensivt år toppades av den nya löneutbildningen *Se och gör lön* - riktad till lokalfackliga företrädare i kommunal sektor – som genomfördes i Göteborg, Malmö och Sundsvall under hösten. Utöver det gavs även de ordinarie flerdagarskurserna *Vad gäller*, *Fackligt ledarskap*, *Arbetsmiljö* samt *Högre fackligt seminarium* i Nacka.

Privat sektor

I kontrast till de intensiva avtalsåren 2010-2013, var 2014 ett år med relativt sett få centrala förhandlingar. DIK var aktivt förhandlande endast på ett område, med arbetsgivarförbundet Idea – Ideella organisationer, där ett tvåårigt avtal slöts i mars.

Inom konstellationen Akademikerförbunden inom Handel och tjänster (AHT), där DIK har många medlemmar och är drivande i samarbetet, var det ett lugnare år med få centrala avtalsförhandlingar. Tjänstemannaavtalet på Idea och Arbetsgivaralliansens avtalsområden Vård och Omsorg, Folkhögskola och Skola/Utbildning samt Idrott var de avtal som löpte ut och förhandlades om.

På Svensk Scenkonsts område deltog DIK i förhandlingarna om ett nytt pensionsavtal som en del av PTK:s delegation. Förhandlingarna nådde inte i mål under året, men det finns en avsiktsförklaring att bli klara under första halvåret 2015.

I övrigt har partsrelationerna på privat sektor karaktäriserats av arbetsgrupper, varav DIK har varit aktiva på Public Service, Idea och Svensk Scenkonst. Inom Almega Medieföretagens avtal biträder DIK Jusek i relationerna med arbetsgivarorganisationen.

DIK har också deltagit i arbetsgrupper på arbetsgivarorganisationerna KFS (kommunala företag) och KFO:s (kooperationen) område. Inom KFS inleddes ett arbete med att få en tydligare akademikerförbunds-konstellation, ett arbete som fortsätter under 2015.

DIK har företrätt Akademikerförbunden i en av de partsgemensamma grupper som blev ett av resultaten av 2013 års avtalsrörelse med Almegaförbunden.

Kommunal och landstingssektor

Arbetet inom AkademikerAlliansen, där DIK ingår, karaktäriserades under 2014 av internt utvecklingsarbete och fortlöpande kontakter med motparten Sveriges Kommuner och Landsting. DIK har platsen som huvudförhandlare av löneavtalet och träffar i den rollen SKL cirka en gång i månaden. Fokus i samtalen med SKL har varit löneavtalets utveckling och projektet lokal lönesamverkan i Södermanland och Östergötland som syftar till att lokalt utse gemensamma lokala fackliga företrädare att genomföra de lokala lönerrevisionerna.

Arbetsgruppen med uppdrag att se över AkademikerAlliansens interna organisation, uppdrag och framtid, där DIK:s ordförande Karin Linder är sammankallande, har fortsatt sitt arbete och ska slutredovisa vid årsmötet i april 2015.

På lokal nivå slutfördes det framgångsrika arbetet med att få en ny lokal DIK-förening i Göteborgs stad. Ett årsmöte hölls i april och en helt ny styrelse på 8 personer valdes.

Statlig sektor

Förhandlingskoalitionen Saco S slutförde under året förhandlingarna med Arbetsgivarverket om ett nytt omställningsavtal (tidigare Trygghetsavtalet). Resultatet blev ett avtal i två delar, med stort fokus på lokala omställningsåtgärder. Samtal om ett nytt pensionsavtal pågick större delen av året utan att komma i mål.

DIK representerade under året Saco S i arbetsområde Ständig förändring inom Partsrådet.

Verksamhet för yrkesverksamma medlemmar och studenter

Medlemsjour

DIK:s medlemsjour är öppen alla vardagar på året. I jouten hanteras såväl korta frågor om lagar och avtal som mer komplicerad rådgivning vid svåra arbetssituationer. Det är i många fall den första kanalen in till förbundets förhandlare för både medlemmar, lokalfackliga företrädare och för arbetsgivare som ska påkalla förhandling. Det är också en viktig kanal för rekrytering, då många potentiella medlemmar ringer och får ett första intryck av förbundet. Under 2014 tog avdelningen för förhandlingar och medlemservice emot drygt 5 000 jourfrågor via telefon och e-post. Trenden att antalet frågor via e-post ökar och antalet telefonsamtal minskar är tydlig sedan några år tillbaka. Avdelningen arbetar kontinuerligt med att utvärdera och utveckla rådgivningen i jouten.

Karriärservice

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

Under 2014 behandlades c:a 300 karriärsamtal exklusive uppföljningssamtal samt 200 CV-granskningar.

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

Priser och stipendier

Årets Arkiv 2014 delades ut till Arkivcentrum i Dalarna. Övriga nominerade var Landstingsarkivet i Östergötland och Stockholms Tingsrätts arkivfunktion.

Årets bibliotek 2014 delades ut till Växjö kommun. Hedersomnämningen gavs till Myndigheten för tillgängliga medier, MTM och till Helgebiblioteken som också var nominerade till priset.

Priset Årets kommunikationsuppsats 2014 delades ut till Charlotte Nilsson, för uppsatsen med titeln Change-makers? Självbilder och världsbilder inom det svenska kommunikationsfältet.

Pris för Årets kulturuppsats 2014 delades ut till Magnus Haglund, för uppsatsen Kulturhistorisk värdering av rekordårens bebyggelse.

Utvecklingsstipendiet Creo 2014 tilldelades Inga-Lill Nilsson och Maria Niemi. Maria Niemi fick priset för att sammanställa och skapa en bok om inkluderande och normkritisk kommunikation och Inga-Lill Nilssons fick pris för att undersöka kvaliteten på mooc-kurser i immaterialrätt för bibliotekarier.

Mentorprogram

Mentorprogrammet, som startade 2013 och omfattade sammanlagt 18 mentorer och lika många adepter, avslutades våren 2014.

Rekrytering och kommunikation

Rekrytering yrkesverksamma

Totalt antal medlemmar den 31 december var 22 023 varav yrkesverksamma 19 174, en ökning med 1,32 procent jämfört med året innan.

Kommunikatörer är den enskilt största yrkesgruppen inom DIK med 5 978 medlemmar.

Vid rekrytering av nya medlemmar - främst kommunikatörer - har DIK för första gången kunnat erbjuda tre gratismånader. För kommunikatörerna har man även under året haft Salong Kommunikation vid två tillfällen. Salong kommunikation är en återkommande mötesplats för de som arbetar med kommunikation och är medlem i DIK eller är nyfiken på DIK. Vi erbjuder möjlighet att nätverka i ett kreativt format och avslappnad miljö och komponerar en intressant kväll bestående av mingel, något matigt, ett glas gott samt en interaktiv föreläsning.

Som en effekt av vårens medlemsenkät målgruppsanpassar vi nu DIK:s budskap mer än tidigare.

Nyrekryteringen ligger på ungefär samma nivå som det har gjort det senaste åren. Men utträdena är fortsatt för höga för att medlemsantalet ska öka i takt som vi önskar. Därför har fokus även i år varit på behållningsrekrytering. Trycksaker har tagits fram för att visa på DIK:s nyttor. En vikt folder har därefter använts som ett sätt att öka kännedomen om DIK som förbund samt för att visa på det värde ett medlemskap innebär.

Användandet av frimånader för att locka medlemmar har provats under året och har gett viss effekt men kommer att utvecklas och paketeras tydligare framöver.

En omfattande medlemsenkät genomfördes under våren. Cirka 20 procent av medlemmarna svarade, vilket gav oss en representativ bild av medlemskårens syn på sitt medlemskap. Resultat har analyserats och använts för att vässa vår verksamhet, öka nöjdheten samt attrahera nya medlemmar.

Rekrytering studenter

Under 2014 permanentade DIK sitt projekt med studentrekryterare vid större lärosäten. De bytte dock namn till Studentinformatörer. De är anställda terminsvis och har till uppdrag att synliggöra DIK mer kontinuerligt och därmed att rekrytera nya medlemmar. Det sker genom aktiviteter som till exempel klassrumsbesök, mässor, föreläsningar, studiebesök på sitt lärosäte.

DIK har varit närvarande med kanslipersonal på ett större antal arbetsmarknadsdagar, studentmässor med mera samt arrangerat fler egna aktiviteter.

Studentmedlemsrekryteringen har under året med råge passerat det satta målet för 2014.

Medlemskommunikation

Magasin Ping utkom med 8 nummer under 2014.

Logopednytt utkom med 4 nummer 2014.

Nyhetsbrevet På Gång utvecklades och fick under året mer eget och målgruppsanpassat innehåll för att bättre komplettera kommunikationen med befintliga medlemmar. Nytt för i år är att vi erbjuder annonser i nyhetsbrevet.

Under året har DIK:s webb fortsatt målgruppsanpassats för rekrytering och har utvecklats med erbjudanden och underlättad ansökan. Webben hade cirka 15 000 unika besökare i månaden.

Bok och Bibliotek

DIK deltog i Bok- och biblioteksmässan i Göteborg med utdelning av Årets bibliotek, filmvisning om bibliotekariernas kompetens. "Vem skriver de öppna lärresurserna" – ett seminarium där DIK fanns i panelen samt modererade om hur skolbibliotekariers roll blir viktigare i det informationsflöde som

finns i dag. Förbundsordförande Karin Linder var dessutom gäst hos Axiell och modererade ett samtal om Årets bibliotek i samarbete med BHS, Borås.

Nytt för i år var att vi endast deltog under torsdag-fredag på mässan. Vi samarbetade med Wikimedia, som tog över monter under helgen.

Övriga mässor, seminarier och utåtriktade arrangemang

DIK deltog i Communicare, Arkivforum, Biblioteksdagarna, museernas Vårmöte samt Arkivdagarna med monter och rekryteringsmaterial. Under Arkivdagarna 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 seminarieserie över hela landet, som syftar till kompetensutveckling för medlemmar i Sacoförbund.

Verksamhetsstöd

Under första kvartalet 2014 avslutades det omfattande IT-omstruktureringsprojektet som inleddes 2012. En ny funktion som IT-samordnare inrättades på kansliet och kansliet tog över allt ansvar för utveckling av, utbildning i och drift av det nya systemet. Arbetet under 2014 har fokuserat på att implementera det nya systemet i verksamheten.

Kansliet kan själva till stor del utveckla systemet efter behov.

Medarbetarna och kansliet

Under året har förbundsdirektören och kommunikationschefen lämnat sina anställningar. I avvaktan av att förbundsstyrelsen utser ny VD har kansliets ledningsgrupp bestått av tre tillfälliga chefer.

Under året genomförde chefer och medarbetare utvecklingssamtal samt lönesamtal. När det gäller den fysiska arbetsmiljön samarbetar förbunden som gemensamt äger Akademikerhuset.

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 2015.

I maj genomfördes en organisationsutvärdering i enkätform. Resultatet från undersökningen har legat till grund för ledningsgruppens utveckling av samarbets- och samverkansformer på kansliet.

Arbetsgivaren och Saco-föreningen på kansliet förhandlade fram ett samverkansavtal som undertecknades i slutet av året.

Arbetet med att finna ny kontorslokal för DIK:s kansli intensifierades under hösten med målet att finna en lokal med centralt läge och som skulle kunna utgöra en viktig del i förbundets varumärke. I samband med det har diskussioner förts med Naturvetarna och FSA om uthyrning av DIK:s kontor i Sickla.

Förbundsstyrelse

Kongress 2012 valde en ny förbundsstyrelse och i denna ingår: Karin Linder, ordförande, Helena Leidebrant vice ordförande, Anna-Stina Takala, vice ordförande, Lars Aldemark, Mia Lindgren, Jimmy Mannung, Erik Palm, Magnus Reuter Dahl, Sara Roberts, Sara Sivre, Lena Sundberg, Susanna Wennerfeldt samt DIK Students ordförande Isabelle Felczak. Den 31 mars 2014 avled Lars Aldemark efter en kortare tids sjukdom.

Till auktoriserad revisor valdes Michael Christensson, ordinarie, med Johan Engdahl som suppleant. Till ny förtroendevald revisor valdes Maj Eriksson, ordinarie, med Martin Andrén som suppleant.

Förbundsstyrelsen hade sju sammanträden under året.

Förbundsstyrelsen tillsatte under året en expertgrupp för att arbeta med frågan om genus och mångfald. Expertgruppen för minnesinstitutionernas framtida nyckelkompetenser har fortsatt sitt arbete under 2014, liksom expertgruppen för forskning som lämnade sin slutrapport om forskningspolitiska ställningstaganden i maj. Sedan tidigare år arbetar också expertgruppen för skolbibliotek. Uppdraget för 2014 rapporterades i september och gruppen fick förnyat uppdrag till och med 2015.

Svenska logopedförbundet aviserade i januari att de ämnar övergå till förbundet SRAT vid årsskiftet 2014-2015. Under året har arbetet med övergången genomfört på ett positivt och framgångsrikt sätt. I DIK finns den 1 januari 2015 20 300 medlemmar var av drygt 200 logopeder.

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. Under 2014 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 2014 ökat, vilket har genererat en ökning av medlemsintäkterna jämfört med tidigare år. Annonsintäkterna från magasin Ping har också utvecklats positivt jämfört med tidigare år. Denna förändring beror på att ett företag numera anlitas som professionell annonsförmedling. Det innebär en kostnad. Dock är intäkterna från annonsförmedlingen större än kostnaderna för tjänsten. Övriga intäkter är något lägre än tidigare år vilket beror på att intäkterna från försäkringsinformation PTK övervärderades 2013.

Premier till inkomstförsäkringen har ökat i jämförelse med tidigare år, 1 miljon kronor har betalats in som ett engångsbelopp för att täcka den ökade premien. En analys har genomförts för att se vad denna ökning beror på. Det som framkommer är att arbetslösheten har ökat bland DIK:s medlemmar samt att medlemmar med högre inkomster än tidigare fått ersättning från försäkringen. Under posten premiedifferens KINK redovisas skillnaden mellan den premie som medlemmen har betalat in och den faktiska premien till försäkringsbolaget exklusive engångsbeloppet.

En investering i en ny hemsida har skrivits av under åren 2012-2014. Kanslikostnaderna har minskat i jämförelse med tidigare år vilket hänförs till ett byte av IT-system.

En utdelning från Akademikertjänst kan förväntas för året 2014, men hur stor denna utdelning blir beslutas innan sommaren på bolagsstämman och därför har inte denna intäkt kunnat redovisas.

Från och med räkenskapsåret 2002 behandlas förbundet och dess konfliktfond som en juridisk person under förbundets organisationsnummer. Under 2014 har följande interna transaktioner ägt rum mellan förbundet och konfliktfonden: Förbundet har betalat en internhyra till konfliktfonden om 950 000.

Resultatutvecklingen för perioden 2007-2014 anges nedan för förbundet och fonden var för sig.

Resultatutveckling (tkr):

Årets resultat	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Förbundet	1 359	-2 178	-1 464	501	1 956	89	-2 337	1 636
Konfliktfonden	2 035	2 401	937	1 368	935	2 803	-1 416	1 822

Som framgår av resultaträkningen är resultatet för 2014 +3 394 407 kr, varav förbundet 1 358 983 kr och konfliktfonden 2 035 424 kr. Förbundets egna kapital uppgår den 31 december till 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	11 604 947
Årets resultat, förbundet	<u>1 358 983</u>
	12 963 930

12 963 930 balanseras i ny räkning

Balanserad vinst, konfliktfonden	41 834 482
Årets resultat, konfliktfonden	<u>2 035 424</u>
	43 869 906

43 869 906 balanseras i ny räkning

RESULTATRÄKNING 1 januari-31 december

VERKSAMHETENS INTÄKTER	NOT	2014	2013
Medlemsavgifter inklusive AEA-avgifter	1	73 913 316	73 446 055
Avgifter till arbetslöshetskassan (AEA)		-18 453 410	-18 604 790
Medlemsavgifter till förbundet		55 459 906	54 841 265
Administrationsbidrag från AEA		410 496	413 688
PING	2	2 088 799	1 513 017
Övriga intäkter		139 261	345 623
Summa övriga intäkter		2 638 556	2 272 328
Summa verksamhetens intäkter		58 098 462	57 113 593
VERKSAMHETENS KOSTNADER			
Centrala avgifter till andra organisationer		-2 837 956	-2 748 811
Premier för inkomstförsäkring		-7 830 880	-6 161 970
Externa kostnader övrigt			
Medlemsservice		-11 002 265	-10 669 053
Organisationskostnader (kongress, FS, delför mm)	3	-2 975 213	-2 614 383
Kanslikostnader exkl personal		-5 388 350	-12 177 845
Till styrelsens förfogande		-110 599	-46 875
Summa externa kostnader övrigt		-19 476 427	-25 508 156
Personalkostnader	4	-25 603 368	-25 813 014
Avskrivningar		-694 296	-694 296
Summa verksamhetens kostnader		-56 442 926	-60 926 247
RESULTAT AV FACKLIG VERKSAMHET		1 655 536	-3 812 654

RESULTATRÄKNING 1 januari-31 december

	NOT	2014	2013
Förvaltning av fastighet			
Hysesintäkter		189 452	119 387
Förvaltningskostnader		-147 359	-124 392
Avskrivning byggnad enligt plan	5	-249 637	-249 637
Resultat förvaltning av fastighet		-207 544	-254 642
Förvaltning av värdepapper, konfliktfonden			
Utdelningar		18 061	101 327
Ränteintäkter		1 231	16 850
Realisationsresultat värdepapper (netto)		1 985 498	2 246 674
Förvaltningskostnader värdepapper		-131 137	-69 952
Återföring/Nedskrivning, värdepapper		0	0
Valutakursförlust		0	-118 496
Resultat förvaltning av värdepapper		1 873 653	2 176 403
Finansiella poster			
Utdelning aktier och andelar		0	2 043 000
Ränteintäkter		20 314	74 246
Räntekostnader och andra finansiella kostnader		-5 064	-21 308
RESULTAT EFTER FINANSIELLA POSTER		15 240	2 095 240
Jämförelsestörande poster:			
Premiedifferens KINK		910 784	821 596
Skatt		-853 272	-803 142
ÅRETS RESULTAT		3 394 407	223 503

*KINK= Kollektiv inkomstförsäkring, se förvaltningsberättelsen

BALANSRÄKNING	NOT	2014-12-31	2013-12-31
TILLGÅNGAR			
Anläggningstillgångar			
Immateriella anläggningstillgångar			
Hemsida dik.se		0	694 295
Materiella anläggningstillgångar			
Byggnad och mark	5	9 397 983	9 647 620
Finansiella anläggningstillgångar			
Andelar i intressebolag	6	245 526	245 526
Aktier och övriga värdepapper	7	30 050 750	36 126 688
Långfristig fordran		25 400	25 400
Långfristiga fordringar intressebolag		1 027 500	1 027 500
Summa anläggningstillgångar		40 747 159	47 767 029
Omsättningstillgångar			
Kortfristiga fordringar			
Kundfordringar		408 508	493 576
Medlemsfordringar		446 546	641 107
Skattefordran		23 881	60 588
Övriga fordringar		8 664 685	2 220 796
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		1 168 337	1 340 358
Summa kortfristiga fordringar		10 711 957	4 756 425
Kassa och bank		14 850 522	9 988 447
Summa omsättningstillgångar		25 562 479	14 744 872
Summa tillgångar		66 309 638	62 511 901

BALANSRÄKNING	NOT	2014-12-31	2013-12-31
EGET KAPITAL OCH SKULDER			
Eget kapital	8		
Balanserat resultat, förbundet		11 604 947	13 782 493
<i>Årets resultat Förbundet</i>		1 358 983	- 2 177 546
		12 963 930	11 604 947
Balanserat resultat, konfliktfonden		41 834 482	39 433 435
<i>Årets resultat Konfliktfonden</i>		2 035 424	2 401 047
		43 869 906	41 834 482
Summa eget kapital		56 833 836	53 439 429
Avsatt till kongressen		450 000	250 000
Kortfristiga skulder			
Leverantörsskulder		2 474 924	3 508 797
Skuld, intressebolag		497 628	324 161
Övriga kortfristiga skulder		1 058 911	1 087 175
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter	9	4 994 339	3 902 338
Summa kortfristiga skulder		9 025 802	8 822 472
Summa skulder och eget kapital		66 309 638	62 511 901
Ställda panter:		inga	inga
Ansvarsförbindelser:			
Borgensförbindelser till förmån för SACO IT Service AB		0	0

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

BOKSLUTSKOMMENTARER 2014**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 oförändrade jämfört med föregående år. 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 16 537).

Not 2. Ping

I beloppet ingår annonsintäkter med 2 068 845 kr (föregående år 1 485 718) och prenumerationsintäkter med 8 464 kr (föregående år 27 299).

Not 3. Organisationskostnader

I denna post ingår avsättning till kongressen med 200 000 kr (föregående år 250 000). Revisionsarvode avseende 2014 ingår med 32 538 kr (föregående år 82 274)

Not 4. Personalkostnader och anställda

Medelantal anställda:	2014	2013
Kvinnor	20	20
Män	9	10
Totalt	29	30
Löner och andra ersättningar	2014	2013
Styrelsen	898 974	862 166
Övriga anställda	15 697 125	16 277 357
Totalt	16 596 099	17 139 523
Sociala avgifter	5 114 466	5 116 798
Pensionskostnader styrelsen	201 351	189 375
Pensionskostnader övriga	2 270 349	2 545 512
Totala löner, sociala avgifter och pensionskostnader	24 182 265	24 991 208

Styrelsen består av 12 personer, varav 9 kvinnor. Tf förbundsdirektör 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	2014	2013	
Ingående anskaffningsvärde, byggnad	12 481 826	12 481 826	
Årets investering	0	0	
	12 481 826	12 481 826	
Ingående ackumulerade avskrivningar	-3 913 692	-3 664 055	
Årets avskrivningar (1,5% av anskaffningsvärdet)	-249 637	-249 637	
Utgående ackumulerade avskrivningar	-4 163 329	-3 913 692	
Utgående restvärde	8 318 497	8 568 134	
Mark anskaffningsvärde	1 079 486	1 079 486	
Bokfört värde	9 397 983	9 647 620	
	<i>Byggnadsvärde</i>	<i>Markvärde</i>	<i>Totalt</i>
Taxeringsvärde (tkr)	19 600	4 974	24 574
DIK:s andel = 50%	9 800	2 487	12 287

Not 6. Aktier i intressebolag

	2014-12-31	2013-12-31
Ingående anskaffningsvärde	245 526	452 858
Inköp	0	0
Försäljningar/utrangeringar	0	-207 332
Utgående ackumulerade anskaffningsvärden	245 526	245 526

Företagets namn	Org.nr	Säte
Förvaltnings AB Akademikerhus	556269-7523	Nacka
SACO SalusAnsvar Försäkrings AB	516401-6726	Stockholm
Akademikettjänst 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 A	185 526	2,3%	185 526
Akademikettjänst I.A.S. AB	20	10,00%	10 000
			245 526

<u>Not 7. Värdepapper</u>	2014-12-31	2013-12-31
Ingående anskaffningsvärde/bokfört värde	36 126 688	32 969 560
Årets inköp	7 063 610	25 507 786
Årets försäljning (till anskaffningsvärde)	-13 139 548	-22 350 658
Utgående anskaffningsvärde	30 050 750	36 126 688
Bokfört värde	30 050 750	36 126 688
Marknadsvärde noterade aktier o övriga värdepapper	34 894 912	37 700 447

Not 8. Eget kapital

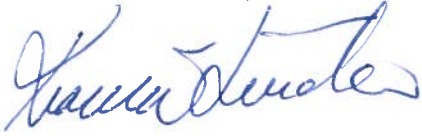
Det egna kapitalet är här uppdelat i två delar på det sätt "förbundets" respektive "konfliktfondens" tidigare beräknades.

	2014	2013
Ingående kapital, förbundet:	11 604 947	13 782 493
Årets resultat, förbundet:	1 358 983	-2 177 546
Utgående eget kapital, förbundet:	12 963 930	11 604 947
Ingående kapital, konfliktfonden:	41 834 482	39 433 435
Årets resultat, konfliktfonden:	2 035 424	2 401 047
Utgående eget kapital, konfliktfonden	43 869 906	41 834 482

Not 9. Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter

	2014	2013
Semesterlöneskuld	1 527 550	1 843 810
Övriga poster	3 466 789	2 058 528
	4 994 339	3 902 338

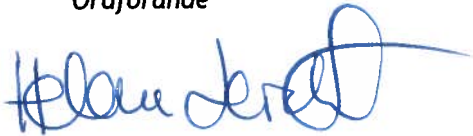
Nacka den 22 maj 2015



Karin Linder

Ordförande

Anna-Stina Takala

Vice ordförande

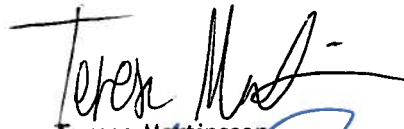
Helena Leidebrant

Vice ordförande

Mia Lindgren



Jimmy Mannung



Terese Martinsson



Erik Palm



Magnus Reuterdaht



Sara Roberts



Sara Sivre



Lena Sundberg



Susanna Wennerfeldt

Vår revisionsberättelse har lämnats den 13 juni 2015



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 2014.

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 revisionsd. För den auktoriserade revisorn innebär det att han utfört revisionen enligt International Standards on Auditing och god revisionsd 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 2014 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 2014.

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 revisionsd 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 ersättningsskyldighet.

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 13/6 2015


Michael Christensson
Auktoriserad revisor


Maj Eriksson



Verksamhetsrapport för DiK

1 JANUARI – 30 SEPTEMBER 2015

INLEDNING

I denna rapport redovisas det arbete som skett från 1 januari till 30 september 2015. Den kompletterar årsredovisningarna 2012, 2013 och 2014.

Under 2015 ska DiK enligt förbundsstyrelsens verksamhetsplan särskilt arbeta mot de övergripande målen:

- › DiK ska vara det självklara valet av fackförbund för akademiker som arbetar och studerar inom kultur och kommunikation.
- › DiK:s mål är att vara 25 000 medlemmar om fem år, alltså 2018.
- › DiK ska öka närvaron vid studieorterna med utbildningar inom DiK relevanta yrkesområden.

Arbetet har bedrivits dels i den dagliga basverksamheten, dels i projekt. En avgörande förutsättning för att med framgång genomföra förbundets verksamhet är aktiva, engagerade arbetsplatsföreningar, lokala fackligt förtroendevalda och medlemmar.

Verksamhet i korthet 1 januari–30 september 2015

DIK:S FÖRFLYTTNING, MEDLEMSGEMANG OCH KONGRESS 2015

Alla medlemmar som vill ska ha möjlighet att delta i DiK:s demokratiska process genom att nominera sig själv eller andra till kongressen, rösta fram ombud och skicka in motioner.

Arbetet med kongressen 2015 startade på Hållplats 2014 och fram till 31 mars genomfördes nomineringsprocessen av ombud till kongressen. Ett ökat medlemsengagemang kan ses i aktiviteterna inför kongressen. När nomineringstiden gick ut fanns 175 nomineringar. Några medlemmar var föreslagna flera gånger, sammanlagt kandiderade 113 medlemmar till kongressens 81 platser. 16 motioner inkom och under september och oktober genomfördes tre kongressutbildningar, i Stockholm, Malmö och Göteborg. Sammanlagt har drygt 40 ombud, suppleanter och intresserade medlemmar deltagit i utbildningarna.

En viktig kanal för att ta tillvara medlemmarnas kompetenser är de expertgrupper som förbundsstyrelsen utser. Det står alla medlemmar fritt att föreslå ämnen som kan bli föremål för arbete i en expertgrupp. Under 2015 har expertgruppen för mångfald och expertgruppen för skolbibliotek slutrapporterat till förbundsstyrelsen. Expertgruppen för nyckelkompetenser för minnesinstitutioner i det kreativa samhället befinner sig i slutstadiet av sitt arbete, men inväntar slutbetänkande från Museiutredningen (15 oktober) innan slutrapport skrivs.

PÅVERKANSARBETE OCH OPINIONSBILDNING

DiK har lämnat synpunkter på förslagen från Socialförsäkringsutredningen, där bland annat brister för studenter och egenföretagare lyftes särskilt. DiK har även lämnat yttrande över nya förslag angående utformandet av föräldraförsäkringen, ändrade regler för hur arbetsgivare nyttjar tidsbegränsade anställningar, över inordnandet av Statens centrum för arkitektur och design inom Moderna museet, över kvalitetssäkring av högre utbildning samt förslag om statlig medfinansiering av digitala servicecenter.





VERKSAMHETSRAPPORT FÖR DIK FORTS.

DIK släppte i samband med Bok- och biblioteksmässan en rapport om bibliotekariers arbetsmiljö. Rapporten visade på en komplex bild där situationen skiljer sig mellan olika bibliotek, men den visade även på stora problem med oro och oordning. Rapporten fick stor medial uppmärksamhet och kommer att följas upp.

Under året har DIK fortsatt ett långsiktigt arbete för att öka kunskapen och förståelsen för de humanistiska kompetensernas värde. Ett samarbete med Humtank, tankesmedja för den akademiska humaniora som vill stärka humanioras roll, i samhället såväl som i akademien, har byggts upp under året. Tillsammans har avsaknaden av humanistisk kompetens i innovationsrådet debatterats och en välbesökt halvdagskonferens arrangerades, där humanister och samhällsvetares betydelse för kommunikation, social innovation och ledarskap diskuterades.

Med utgångspunkt i det arbete som expertgruppen för minnesinstitutionernas framtida kompetens har utfört, anordnade DIK en workshop kring framtida kompetensfrågor. Inbjudna var Museiutredningen, Riksförbundet Sveriges Museer och ett antal strategiska personer inom musei- och kulturarvsområdet.

DIK har aktivt deltagit i två samrådsmöten med Medieutredningen angående dess arbete och ett samrådsmöte med Kungliga biblioteket angående uppdraget att utforma en nationell biblioteksstrategi. I båda dessa sammanhang har DIK särskilt lyft fram skolbibliotekens och skolbibliotekariekompetensens betydelse för medie- och informationskunnighet.

DIK har för tredje året i rad utdelat utmärkelsen Skolbibliotek i världsklass. Utmärkelsen har fått stor uppmärksamhet i skolvärlden och i dagspress, inte minst i lokala medier.

En viktig del av DIK:s omvärldsbevakning och opinionsbildande arbete sker kontinuerligt i de Saco-nätverk som DIK deltar i när det gäller exempelvis arbetsmarknad, utbildning och forskning samt internationella frågor. DIK sitter också i styrelsen för Europaportalen, som är en nyhetssajt om EU och Europa. Europaportalen ägs gemensamt av medlemsorganisationer som representerar arbetsgivare eller löntagare på den svenska arbetsmarknaden.

ARBETSMARKNAD

DIK får månatliga uppgifter avseende antalet medlemmar som får ersättning från a-kassan eller deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program från Akademikernas a-kassa (AEA). DIK har under våren 2015 utvecklat ett statistikverktyg som förenklar hanteringen av arbetslöshetsstatistiken, samt gör beräkningarna säkrare. Detta ger ökade analysmöjligheter för förbundet vad gäller arbetslöshetens utveckling.

DIK är via Saco ledamot i Strukturfondpartnerskapen för Mellersta Norrland, Övre Norrland och Stockholm. Partnerskapen beslutar om vilka arbetsmarknadsprojekt finansierade av pengar från Europeiska socialfonden och Regionalfonden som ska prioriteras i respektive region.

INTERNATIONELLT

DIK följer den europeiska utvecklingen och debatten dels i professionsrelaterade organisationer, dels i fackliga organisationer. DIK har de senaste tre åren 2012–2014 deltagit i EU-projektet Kvalues. Projektet slutrapporterades i början av 2015.

När det gäller DIK:s internationella deltagande detta år bör nämnas att expertgruppen för skolbibliotek representerade DIK vid International Association for School Librarianship i Maastricht. Gruppen höll ett seminarium under konferensen. Seminariet byggde på expertgruppens kapitel i boken Global Action on School Library Guidelines, som utkom i samband med konferensen.

Under de senaste åren har det skandinaviska fackliga bibliotekariesamarbetet fördjupats. Förutom de årliga träffarna har ordförandena i de tre organisationerna (DIK och danska och norska bibliotekarieförbunden) träffats i andra sammanhang för att diskutera ett utökat samarbete. Årets skandinaviska möte hölls i Köpenhamn med danska





VERKSAMHETSRAPPORT FÖR DIK FORTS.

Bibliotekarförbundet som värd. Vid mötet diskuterades bland annat biblioteken och yttrandefriheten, medie- och informationskunnighet i ett förändrat medielandskap samt erfarenheter DIK vunnit genom deltagande i EU-projektet KValues.

Lön och villkor

LOKAL OCH REGIONAL MEDLEMSERVICE

Hittills under året har lokala förhandlingar avseende lön och lokala kollektivavtal genomförts av lokala fackliga förtroendevalda. Sammantaget var 1218 medlemmar anmälda som lokalfacklig företrädare den 30 september. När så har behövts har en central ombudsman medverkat som rådgivare till de lokala förhandlingarna eller genomfört lokala förhandlingar. Förbundets ombudsmän har genomfört 181 lokala lönerevisioner, 179 individuella ärenden och cirka 155 kollektiva förhandlingar så som arbetstidsavtal, neddragning och omorganisation.

Utöver lokala utbildningsdagar och den fackliga grundkursen på nätet har DIK hittills under 2015 genomfört fyra utbildningar för lokalfackliga företrädare enligt utbildningsplattformen och därutöver fyra informationstillfällen för lokala fackliga företrädare samt 65 medlemsmöten över hela landet.

Förhandlingsverksamheten har under perioden dominerats av lokala förhandlingar samt av centrala avtalsförhandlingar på statlig och privat sektor avseende nya pensionsavtal. DIK har under perioden aktivt deltagit i arbetsgrupper inom olika avtalsområden på privat sektor.

PRIVAT SEKTOR

Hittills under året har få centrala avtalsförhandlingar genomförts. DIK har deltagit i förhandlingarna om nytt pensionsavtal mellan PTK och Svensk Scenkonst, som resulterade i nytt avtal under våren. Inom ramen för avtal tecknade vid avtalsrörelsen 2013 har DIK tillsammans med olika arbetsgivarorganisationer genomfört arbete om lönebildningsprocessen, situationen för tidsbegränsat anställda och tolkningen av olika former av arbetstidsavtal. DIK har medverkat i utvecklingsarbetet mellan förbuden i Saco P och Almega.

Som medlem i PTK har DIK på nära håll följt utvecklingen i de nu avslutade förhandlingarna om omställningsavtal mellan PTK och Svenskt Näringsliv.

KOMMUNAL- OCH LANDSTINGSSEKTOR

Under våren har AkademikerAlliansen, där DIK ingår, avslutat en omfattande organisationsöversyn lett av DIK:s ordförande Karin Linder. Kontinuerliga möten med Sveriges Kommuner och Landstings förhandlare har genomförts för att diskutera gemensamma frågor, framför allt frågor om löneavtalet där DIK har funktionen som huvudförhandlare. Frågan om att utveckla möjligheten för AkademikerAlliansens förbund att lokalt utse gemensamma lokala fackliga företrädare är fortsatt aktuell. Studentmedarbetaravtal har tecknats mellan AkademikerAlliansen och Sveriges Kommuner och Landsting vilket möjliggör för DIK:s studerandemedlemmar att ha relevant arbete vid sidan om studierna.

STATLIG SEKTOR

För Saco-S har 2015 hittills varit ett speciellt år. Dels trädde det nya Omställningsavtalet i kraft vid årsskiftet, dels avslutades förhandlingarna om ett nytt pensionsavtal, PA 16. Även Samverkansavtalet och Samarbetsavtalet har varit upp till förhandling, som ännu ej avslutats. DIK har representerat Saco-S i det partsgemensamma utvecklingsområdet Förändring och utveckling – ett konstant tillstånd. DIK innehar under 2015 posten som ordförande i det statliga Partsrådets representantskap. DIK är också sammankallande i Saco-S gemensamma Utbildningsgrupp och medverkat i arbetsgruppen om villkoren för tidsbegränsat anställda.

PTK är en samverkansorganisation för 25 fackförbund som representerar privatanställda tjänstemän.

Saco-P och Saco-S är förhandlingsorganisationer för privat respektive statlig sektor.



VERKSAMHETSRAPPORT FÖR DIK FORTS.

Karriär, professionsutveckling och insatser för arbetssökande

KARRIÄRSERVICE

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

Under året har cirka 200 karriärsamtal ägt rum, 80 CV-granskningar och 26 intervjuuträningar.

Karriärdagar har genomförts med seminarier och karriärsamtal i direkt möte med deltagarna.

MÄSSOR, SEMINARIER OCH ANDRA UTÅTRIKTADE ARRANGEMANG

Under politikerveckan i Almedalen var DIK på plats. DIK deltar som ett av flera förbund i det samarbete som hålls ihop av Saco på Kårhuset Rindi men genomför också arrangemang i samarbete med andra aktörer.

DIK deltog i Bok- och biblioteksmässan i Göteborg. I samband med mässan släppte DIK rapporten "Vi är bibliotekarier – inte psykologer eller socialarbetare". Det är en första delrapport av två som bygger på en stor enkätundersökning av bibliotekariernas arbetsmiljö. För 31:a året i rad delades pris till Årets Bibliotek ut och seminarium genomfördes med tema om löneutveckling samt om EU och yttrandefrihet på bibliotek.

DIK arrangerade ett halvdagsseminarium i samarbete Tankesmedjan Humtank på temat: "Hur hanterar vi den komplexa framtiden – kan humaniora vara svaret?"

Under året har särskilda seminarier för chefer genomförts i Stockholm, Göteborg och Malmö. DIK har varit aktivt i arbetet med att utveckla Sacos erbjudanden till chefer inom hela Saco och också genomfört Leadership Friday tillsammans med Naturvetarna.

För kommunikatörerna har DIK genomfört Salong Kommunikation och frukostseminarier med poddinspelning med kommunikationstema.

Frukostträffar på temat normkritisk kommunikation har ägt rum vid flera tillfällen på olika orter i landet.

Tillsammans med Saco och andra Saco-förbund arrangerar DIK de uppskattade inspirationsdagarna "Akademikerkompetens" för medlemmar över hela landet.

Seminarier och kurser för egenföretagare har genomförts tillsammans med Saco.

Kampanjen om Skolbibliotek i världsklass har genomförts för tredje året i rad.

DIK deltog på kommunikatörsdagarna Communicare i Sundsvall.

PRISER OCH STIPENDIER

Swedbank blev Årets arkiv 2015. Nominerade till priset var också Landstingsarkivet i Västernorrland, Vallentuna kommuns arkiv.

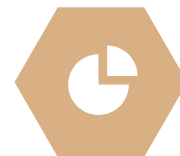
Biblioteket i Kista blev Årets Bibliotek 2015. Hedersnämnden gavs till biblioteket i Rosengård och till Chalmers Tekniska Högskolas bibliotek som också var nominerade till priset.

REKRYTERING

Totalt antal medlemmar den 31 augusti var 20 272 varav yrkesverksamma 17 634, en minskning från föregående år om sju procent, främst beroende på logopedernas utträde ur förbundet. Även med logopedernas utträde har DIK:s medlemsantal ökat under året med cirka en halv procent.

Kommunikatörer är den enskilt största yrkesgruppen inom DIK med 6 074 medlemmar. Den gruppen växer också snabbast och har ökat med cirka tre procent under 2015.





VERKSAMHETSRAPPORT FÖR DIK FORTS.

STUDENTVERKSAMHET

Under våren har åtta studentinformatörer anstälts på sex olika lärosäten för att höja närvaro, synlighet och studentmedlemsrekryteringen för DIK på studieorterna. Under hösten är antalet informatörer ännu fler. 88 aktiviteter/klassrumsbesök genomfördes av studentinformatörerna under vårterminen.

2015 års rekryteringsmål om 600 nya studentmedlemmar beräknas att nås under hösten.

DIK Student har haft 3 möten från januari till september.

KOMMUNIKATION

DIK kommunicerar med sina medlemmar i många olika kanaler. Den huvudsakliga kanalen är DIK:s webbplats som under året bland annat har fått bättre sökfunktion. Nyhetssajten magasinping.se kompletterar dik.se. Nyhetsbrev är också ett viktigt inslag i DIK:s kommunikationsmix. Under året har medlemstidningen magasin Ping getts ut enligt plan.

DIK finns och agerar på sociala medier i kanaler som Facebook, Twitter, LinkedIn, Instagram och Youtube. Antal följare i sociala medier ökar stadigt och blir en allt viktigare kommunikationskanal för DIK.

dik.se har cirka 16 000 unika besökare i månaden och står för cirka 90 till 95 procent av alla medlemsansökningar, trycksaksbeställningar och kursanmälningar.

Utöver dessa kanaler kommunicerar DIK:s kanslipersonal dagligen med ett stort antal medlemmar via telefon, mejl och fysiska möten.



MOTION 1.

Ökad mångfald i DiK

DiK företräder yrken som av tradition främst lockar kvinnor. Framför allt yngre och medelålders kvinnor uppväxta i Sverige.

Kommunikationens och kulturens uppgift är att återskapa och tydliggöra den verklighet vi lever i. Detta ska gälla alla medborgare oavsett kön, ålder och etnicitet.

Det vore därför av värde att DiK verkar för att vara ett förbund som återspeglar samhället som det ser ut idag. Om fler känner sig berörda får vi större möjlighet att påverka och ta vara på medlemmarnas intressen.

VI FÖRESLÅR DÄRFÖR:

- › att DiK gör en satsning för ökad mångfald i förbundet och de yrken som förbundet företräder.

Detta kan ske exempelvis genom artiklar, seminarier och kurser där frågan lyfts och där man framhåller goda exempel på mångfald inom olika verksamheter.

MOTIONÄR

Inger Dahlbom, 15 juni 2015, för HSF:s lokala DiK-förening, Stockholm



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 1.

Ökad mångfald i DiK

Motionären vill att DiK ska göra en satsning för ökad mångfald i förbundet och i de yrken som förbundet företräder.

Förbundsstyrelsen instämmer i den problematik motionären lyfter. En större bredd av perspektiv och erfarenheter behövs inom de områden DiK:s medlemmar är verksamma. För att nå dit behövs ett strategiskt arbete från ledningsnivå men även att de utbildningar som leder till DiK-yrken lyckas med en bredare rekrytering jämfört med idag.

Ett problem idag är att de utbildningar och yrken DiK organiserar inte i tillräcklig utsträckning verkar attrahera utrikesfödda eller barn till utrikesfödda samt män. Inte heller kommer någon större tillströmning av vuxna med utbildning inom DiK:s områden genom invandring. Det är därför viktigt att påverka högskolan till att bredda sin antagning, idag är det övervägande kvinnliga studenter från studievana hem som väljer de utbildningar som leder till DiK-yrken. En breddad rekrytering bör därför arbeta för både en jämnare könsfördelning och en större mångfald av erfarenheter sett till såväl socioekonomisk bakgrund som etnicitet.

DiK har under den gångna mandatperioden även satt igång ett internt arbete för att bli bättre på frågor om mångfald och inkludering. Ett första steg har varit en expertgrupp för mångfald som har arbetat på förbundsstyrelsens uppdrag mellan september 2014 och september 2015. En utlysning för medlemmar i gruppen gjordes bland samtliga medlemmar i förbundet, gensvaret var stort. Expertgruppen har bland annat kartlagt representationen i förbundet, sett till diskrimineringsgrunderna, och tagit fram förslag på hur DiK kan fortsätta arbeta för att bli ett mer inkluderande förbund. Kansliet har även genomgått en utbildning.

Motionen ligger väl i linje med det fortsatta arbetet som expertgruppen föreslagit och med förbundsstyrelsens tankar. Förbundsstyrelsen vill se en långsiktig satsning inom detta område, en satsning som kommer påverka förbundets både interna och externa verksamhet.

MED HÄNVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

- › att bifalla motionen.



MOTION 2.

Internkommunikation för ett vidgat fackligt engagemang och dialog inom DiK

BAKGRUND

Både DiK:s medlemmar och de lokalfackliga styrelserna får i dagsläget för lite information om pågående frågor i förbundet. Kommunikationen kan upplevas som envägskommunikation i form av professionsriktade nyhetsbrev innehållande "praktisk" information. Idéburna frågor diskuteras huvudsakligen på "hållplatserna" och kongressen. De lokalfackliga styrelserna får i princip aldrig information från förbundet centralt och dialogen mellan de lokalfackliga styrelserna och förbundet centralt är närmast obefintlig mellan "hållplatser" och kongress. Det är oerhört viktigt att lokalfackliga företrädare har möjlighet att lätt få tag på frågor som diskuteras dels i centrala fackliga sammanhang, inte minst om det handlar om strategiska eller ideologiska frågor, dels får större kännedom om vad som diskuteras inom andra myndigheter, organisationer etc. när det gäller frågor med fackliga aspekter.

VI VILL FÖRESLÅ TILL KONGRESSEN:

1. att DiK skapar rutiner för ett fruktbart informationsflöde och en kontinuerlig dialog mellan centralfackliga och lokalfackliga företrädare,
2. att DiK förtydligar rollen mellan förbundsstyrelsen och kansliet för medlemmarna gällande informationsflödet,
3. att DiK tillsätter en arbetsgrupp, bestående av förbundsstyrelseledamöter och kanslipersonal, som utarbetar strukturer och rutiner för ökad interninformations-spridning med syfte att i större utsträckning engagera medlemmar och lokalfackliga,
4. att DiK bidrar till att väcka lokalt engagemang i samband med centrala sammanhang/eventemang (t.ex. inför kongressen).

MOTIONÄRER

För Saco vid Kungl. biblioteket, Eva Häusner. Stockholm, 2015-06-15

För DiK vid Norrbottens läns landsting, Nils Harnesk. Luleå, 2015-06-15



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 2.

Internkommunikation för ett vidgat fackligt engagemang och dialog inom DiK

Motionärena efterlyser tydligare rutiner och framförallt mer frekvent kommunikation om pågående frågor från kansliet, både till DiK:s medlemmar och de lokalfackliga styrelserna.

DiK är en idestyrd organisation där kongressen lägger de övergripande riktlinjerna för de kommande tre årens arbete. Kansliet utför sedan arbetet på delegation av styrelsen. Se proposition 5 *DiK och medlemmarna* för mer utförlig beskrivning av DiK:s organisation.

Förbundsstyrelsen har cirka fem styrelsemöten per år. DiK har idag en heltidsarvoderad ordförande och 5–6 expertgrupper, bestående av medlemmar, per kongressperiod. Medlemmarna har möjlighet att föreslå expertgrupper för styrelsen via webben. Andra kontaktytor för kommunikation mellan medlemmar, kansli och styrelse är till exempel Hållplats, Salong kommunikation och olika frukostseminarier.

Idag kommuniceras till lokalfackliga via nyhetsbrev och vid kontinuerliga utbildningar, informationsträffar samt via stöd från ombudsmännen. Nyhetsbrevet för lokalfackliga kan absolut bli bättre och ett utvecklingsarbete är påbörjat under 2015.

Informationsbehoven är alltid stora och vi arbetar kontinuerligt för att tillgodose dessa. Kansliet har bland annat inrättat två deltidstjänster som föreningsutvecklare just för att stödet till de lokalfackliga ska öka. Deras verksamhet startas under hösten 2015 med första utvecklingsområde landstingssektorn.

MED HÄNSVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

1. att förbundsstyrelsen ska arbeta för ökad kommunikation inom förbundet,
2. att med detta anse motionen besvarad.



MOTION 3.

Partipolitiska ställnings- tagande eller fackpolitiska sakfrågor

BAKGRUND

DiK, men även paraplyorganisationen Saco, kallar sig partipolitiskt obundna. Trots det gör förbundet partipolitiska ställningstaganden. Vi kan förstå att det i vissa sammanhang kan finnas ett behov av detta – i de fallen där partipolitik gäller professionsfrågor eller klara fackpolitiska frågor.

Skatte- och omfördelningspolitik är däremot inte ett sådant område som direkt kan kopplas till DiK:s medlemskår, vilken består av museitjänstemän, kommunikatörer, bibliotekarier med mera. Skattepolitiken är inte en rent teknisk utan en starkt ideologiskt laddad fråga, som således har stor potential att skapa splittring i förbundet; (för att sätta detta i sitt sammanhang, se Robert Boije och Ola Petterssons debattartikel i DN 2015-03-21). Fackförbund, stat och politiska partier bör inte växa ihop. Vi har varit i kontakt med förbundsstyrelsen både angående Saco:s särskilda utspel och gällande DiK:s kommunikation kring detta. DiK ställer sig inte bakom Saco:s utspel i sakfrågan och blandar därmed inte professions- med partipolitik. Detta borde däremot förbundsstyrelsen tydligare ha förmedlat gentemot medlemmarna. För oss vore det svårt att motivera ett medlemskap i ett förbund som driver frågor som sänkt skatt på arbete. Vår bedömning av politiska förslag görs inte enbart utifrån måttstocken ”kommer det här att gynna mig?”

VI VILL FÖRESLÅ TILL KONGRESSEN:

1. att DiK tydligt reserverar sig mot eventuella framtida partipolitiska utspel från Saco och uppmuntrar professionspolitiska ställningstaganden istället,
2. att DiK tydligt internkommunicera med sina medlemmar kring denna typ av utspel och ställningstaganden.

MOTIONÄRER

För Saco vid Kungl. biblioteket, Eva Häusner. Stockholm, 2015-06-15

För DiK vid Norrbottens läns landsting, Nils Harnesk. Luleå, 2015-06-15



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 3.

Partipolitiska ställnings- tagande eller fackpolitiska sakfrågor

Motionärerna anser att DiK bör ta tydligare avstånd i politiska frågor som Saco kommunicerar.

DiK tar politiska ställningstaganden i frågor som rör DiK:s medlemmar. Dessa ställningstaganden kan sammanfalla med ställningstaganden gjorda av flera olika politiska partier. DiK kan därför aldrig bli helt opolitiska i den bemärkelsen, det innebär dock inte att DiK tar ställning för något parti. Det samma gäller Saco.

Saco har kongress vart fjärde år, där DiK tillsammans med 21 andra förbund ska ta beslut om vad Saco ska tycka och göra de kommande fyra åren. På Sacos kongress, likväl som på DiK:s, fattas beslut utifrån majoritet, det betyder att DiK:s åsikt inte alltid sammanfaller med majoritetens inom Saco.

Saco arbetar på uppdrag av förbunden och driver frågor som de bedömer gynnar förbundens medlemmar, såväl som professionella som samhällsmedborgare. I det arbetet ryms frågor om arbetsmiljö, skatter, socialförsäkringar och integration. DiK kan inte och vill inte konsekvent reservera sig från allt Saco uttalar sig om. Genom att se över informationsstrukturer (se motion 2) är ambitionen att det kommer bli tydligare hur DiK ställer sig i olika frågor som berör våra medlemmar.

MED HÄNSVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

1. att avslå att-sats 1,
2. att anse att-sats 2 besvarad med hänvisning till motionssvar 2.



MOTION 4.

Stärk bibliotekariernas roll och betydelse i framtidens bibliotek

BAKGRUND

Folkbiblioteken i Sverige genomgår en förvandling till att mer och mer bli allmänna kulturhus och lärandemiljöer där brukarinvolvering blir ett allt viktigare inslag. Makerspace på bibliotek är en trend på stark frammarsch men vad betyder det för bibliotekarieprofessionen? I Malmö ser vi att när biblioteken rekryterar är det allt oftare andra kompetenser än bibliotekarierna man vill ha. Olika kompetenser kan självklart berika varandra och fylla olika syften, men vad betyder det för biblioteken och för bibliotekarieprofessionen om allt färre som bemannar är bibliotekarierna? I en bibliotekarieexamen ligger dessutom många kompetenser som arbetsgivaren inte alltid ser eller vet finns, så ibland är kanske annan rekrytering att gå över ån efter vatten.

DIK-kretsen i Malmö stad undrar vilken kompetens personalen som finns i framtidens folkbibliotek har? Bibliotekarierollen förändras, men hur och på vilket sätt? Hur kan folkbiblioteken bibehålla sin särart och fortsätta att utvecklas när bibliotekarierna blir ersatta av kompetenser som har sin bas i andra verksamheter som exempelvis skola och socialt arbete.

DÄRFÖR FÖRESLÅR JAG:

1. att DIK arbetar mer med att synliggöra bibliotekariernas kompetens gentemot politiker och arbetsgivare,
2. att DIK arbetar tydligare för att värna bibliotekariekompetensen på folkbiblioteken,
3. att DIK verkar för att folkbiblioteken ska vara bemannade med utbildade bibliotekarierna.

MOTIONÄR

För DIK-kretsen i Malmö stad, Lina Svanbrink, 2015-06-15



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 4.

Stärk bibliotekariernas roll och betydelse i framtidens bibliotek

Motionären vill att DiK ska arbeta mer med att synliggöra bibliotekariernas kompetens, värna bibliotekariekompetensen på folkbiblioteken och verka för att folkbiblioteken ska vara bemannade med utbildade bibliotekarier.

DiK har arbetat mycket aktivt för att lyfta fram bibliotekariekompetensens betydelse i biblioteken, men också i informationssamhället i stort. Några av de insatser som DiK har gjort under senare år är:

- › En expertgrupp om bibliotekariens framtida kompetens som lämnade sin slutrapport i juli 2011,
- › En expertgrupp för skolbibliotek har arbetat med kompetens i skolbibliotek sedan 2010 och har sommaren 2015 publicerat sitt arbete i en internationell IFLA-bok om skolbibliotek,
- › En expertgrupp för minnesinstitutionernas (arkiv, bibliotek, museer) framtida kompetens kommer att lämna en slutrapport under våren 2016,
- › Ett löneideologiskt projekt med särskilt fokus på folkbibliotekarier,
- › Ett matchningsprojekt där arbetsgivare inom IT & Telekom fick möta DiK-medlemmar för ömsesidigt lärande om varandra,
- › Ett projekt kring digitalt berättande, där tioalet kortfilmer har skapats av medlemmar för att belysa bibliotekariekompetenser. Se vidare <https://www.youtube.com/user/DiKtuben>.

Vad gäller bibliotekariekompetens på landets folkbibliotek delar vi inte motionärens problembeskrivning att det blir allt färre bibliotekarier i folkbiblioteken och att bibliotekarierna ersätts av andra kompetenser. Den officiella statistiken visar att det totala antalet årsverken vid Sveriges folkbibliotek har minskat de senaste 30 åren, men att antalet utbildade bibliotekarier samtidigt har ökat (se Bibliotek 2013, s. 21. http://www.kb.se/Dokument/Biblioteksstatistik/Bibliotek2013_rapport_20140627.pdf).

DiK anser att bibliotekariekompetensen är den självklara kärnan i folkbibliotekens samlade kompetensprofil, och vi kommer att fortsätta värna och synliggöra denna kompetens. DiK ställer sig dock inte bakom krav på att folkbiblioteken uteslutande ska bemannas med utbildade bibliotekarier. Vi ser på flera yrkesområden att en mix av kompetenser många gånger ger en både bredare och bättre verksamhet för brukare/användare. I den mån folkbibliotekens verksamhetsutveckling gynnas av att bibliotekariekompetensen kompletteras med andra kompetenser är DiK inte emot detta.

Se även Proposition 2, Medier – Kultur – Kommunikation.

MED HÄNVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

1. att bifalla att-sats 1,
2. att anse att-sats 2 besvarad,
3. att avslå att-sats 3.



MOTION 5.

Stärka DiK:s arbete gentemot chefsmedlemmar

BAKGRUND

DiK:s arbete vis-á-vis chefsmedlemmar består av olika aktiviteter och stödfunktioner. Av dessa kan nämnas nyhetsbrev för chefer, introduktionsutbildningen Vilja våga välja, inspirationsföreläsningar såsom Leadership Friday etc. DiK har även chefsförhandlare och karriärservice. Utöver dessa erbjuds även föreläsningar i Sacos regi. Emellertid tror vi att DiK kan och behöver göra mer för att behålla och stärka sina chefsmedlemmar, dvs. angå sina medlemmar på ett ännu bättre sätt.

Vi i DiK-kretsen i Malmö stad menar att åtgärder som exempelvis chefssidor i PING, tydligare chefprofilering på DiK:s webbsida skulle synliggöra DiK:s arbete på ett bättre sätt. Regelbundna och frekventa nyhetsbrev för chefer med aktuella ämnen och tema som svarar mot oföränderliga och aktuella behov. Lokala arrangemang i DiK:s regi där medlemmar som är chefer och medarbetare kan stärka varandra i frågor såsom exempelvis: medarbetarskap, löne- och medarbetarsamtal, konfliktlösning etc. Vi tror också att DiK, genom att främja chefsforum skapar förutsättning för exklusiva och välbehövliga kontakter mellan chefer över verksamhetsgränser inom kommunikation- och kulturområdena. Kollektivavtal som stärker chefsmedlemmarna ser vi också som en viktig åtgärd.

DÄRFÖR FÖRESLÅR JAG:

1. att fördjupa, koncentrera och synliggöra de aktiviteter som DiK idag gör gentemot sina chefsmedlemmar,
2. att utveckla arbetet med chef- och ledarskapsfrågor inom förbundet såväl i samarbete med övriga Saco,
3. att DiK profilerar sig som det självklara förbundet för chefer inom kommunikations- och kultursektorn.

MOTIONÄR

För DiK-kretsen i Malmö stad, Attila Rostoványi, 2015-06-15



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 5.

Stärka DIK:s arbete gentemot chefsmedlemmar

Dagens och morgondagens arbetsliv ställer höga krav på ledarskap. Vi vet att den humanistiska ledarkompetensen är väsentlig för verksamhetsutvecklingen i samhället och på arbetsplatserna. Våra företag och organisationer behöver chefer och ledare som klokt och effektivt tolkar, omsätter och skapar förståelse för stora mängder kunskap och information från omvärlden. DIK fortsätter därför arbetet med att skapa ökad förståelse för den humanistiska kompetensens betydelse för ledarskap i det digitala och kreativa kunskapssamhället som beslutades om på kongressen 2012.

DIK arbetar kontinuerligt med chefs- och ledarskapsfrågor. Arbetet för chefsmedlemmarna är en naturlig del av förbundets kärnverksamhet, både vad gäller förhandlingsverksamhet och verksamhet för cheferna att utvecklas i sin roll. Att ge råd till en chef om lön och anställningsvillkor är lika självklart som att ge det till andra medlemmar. På kansliet finns särskilt avdelade förhandlingsresurser för de allra högsta cheferna. Chefer på övriga nivåer får stöd av respektive ombudsman. Inom ramen för Saco har DIK medverkat till den lönestatistik som tagits fram speciellt för chefer och som finns tillgänglig för medlemmarna genom Saco LöneSök. DIK driver sedan flera år ledarskapsutbildningen "Vilja, våga, välja". DIK kommer att gå vidare med att utbilda och utveckla ledare inom kultur- och kommunikationsområdet. Vi kommer också att stärka vårt arbete med att synliggöra den humanistiska kompetensen och argumentera för dess viktiga roll på chefs- och ledarpositioner i det kreativa kunskapssamhället. DIK arbetar aktivt för att ge chefsmedlemmarna inspiration och lärande i sin roll genom att erbjuda inspirationsföreläsningar inom ramen för "Leadership Friday". I samarbete med övriga Saco erbjuder vi möjlighet till kompetensutveckling i form av till exempel "Ny som chef"-seminarier och chefskonferensen "Mod att Leda".

Av DIK:s medlemmar är ungefär 2 000 chefer. De är chefer på olika nivåer och det varierar i vilken utsträckning de har ansvar för verksamhet, budget och personal. Det som förenar dem är att de är medlemmar i DIK och att de därmed har gemensamma utbildningsbakgrunder. DIK:s organisationsidé innebär att du som medlem kan behålla ditt medlemskap från studietid, genom hela yrkeslivet med allt det innebär av olika karriärsteg till pensionärstillvaro. Att under yrkeslivet gå i och ur chefsroller är inte ovanligt. Det finns de som hävdar att trenden går mot att tidsbegränsade chefsförordnanden ökar. Det är två skäl att vara medlem i DIK och att behålla sitt medlemskap hela vägen. Att profilera DIK som det självklara förbundet för chefer inom kommunikations- och kultursektorn är därför enkelt och naturligt.

MED HÄNSVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

1. att synligheten för, och deltagandet i, de aktiviteter som erbjuds DIK:s chefsmedlemmar ska öka,
2. att därmed anse att-sats 1 besvarad,
3. att bifalla att-sats 2 och 3.



MOTION 6.

Begränsa visstidsmissbruket

BAKGRUND

Inom kulturbranschen är det många anställda som år ut och år ut lever i ovissheten om deras framtiden. Arbetsgivare kringgår LAS genom att växla mellan projektanställning och vikariat för att anställa samma person i totalt 4 år. När 4-års gränsen närmar sig blir arbetsgivaren rädd för att "LAS:a in" medarbetaren. Men om man har anställt samma person under så lång tid är man förmodligen nöjd med den här personens arbetsinsatser och -kompetenser.

Det är en skymf att utnyttja medarbetares kompetenser på det sättet för att sedan på något sätt bara kasta bort dem. Icke desto mindre påverkar det möjligheterna till att planera sin framtid (skaffa familj, boende osv.) för att inte tala om det underläget som man hamnar i så länge man inte känner sig som fullvärdig på arbetsplatsen.

På 4 år har man tid på sig att bedöma om medarbetaren är en tillgång för arbetsgivaren, då är det minsta man kan förvänta sig att arbetsgivaren satsar lite på sina medarbetare (som har satsat på arbetsgivaren redan länge).

DÄRFÖR FÖRESLÅR JAG:

Att

- › efter 48 månader måste visstidsuppdragen övergå i fast anställning,
- › om arbetsgivare ej önskar tillsvidareanställa medarbetaren måste det tydligt meddelas så att hen kan söka sig någon annanstans,
- › hjälpa medarbetaren att söka nya vägar på rimliga ekonomiska villkor.

MOTIONÄR

Audrey Lebioda, 2015-06-15



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION NR 6.

Begränsa visstidsmissbruket

Andelen tidsbegränsat anställda ökar på svensk arbetsmarknad, både i stort och inom DIK:s medlemsgrupper. Tidsbegränsat anställdas situation är därför viktig att bevaka och förbättra.

DIK:s rapport *Anställd utan trygghet* (Odeberg, Elinor, 2015) framgår bland annat att:

- › Tidsbegränsade anställningar ökar bland DIK:s medlemsgrupper
- › Tidsbegränsade anställningar är norm inom vissa branscher
- › Tidsbegränsade anställningar är inte bara en fråga för unga
- › Tidsbegränsat anställda är mindre benägna att gå med i facket
- › Tidsbegränsat anställda upplever sin anställning som otrygg och de avstår ofta från att kritisera sin arbetsgivare.

Resultatet av rapporten kommer DIK att arbeta vidare med i centrala, lokala och individuella förhandlingar.

DIK har motverkat arbetsgivarnas överutnyttjande av visstidsanställningar genom att arbeta både i konkreta förhandlingar för enskilda medlemmars räkning men också i avtalsförhandlingar. Några exempel:

- › När omställningsavtalet för statlig sektor förhandlades våren 2014 var det DIK och SULF som stred för att visstidsanställda skulle omfattas av avtalet. Arbetsgivarverket ville undanta dem helt. Nu omfattas de av avtalet.
- › Arbetsgivarorganisationen KFS har velat ändra konverteringsreglerna från tidsbegränsad anställning till tillsvidareanställning. Efter konsultation med delegationen från länsmuseumerna avstod vi från den föreslagna regleringen då den inte skulle innebära någon förbättring för medlemmarna.
- › DIK har bidragit till att visstidsanställda fortsatt omfattas av trygghetsrådet TRS villkor.

Nuvarande lagstiftning innebär att ett vikariat respektive allmän visstidsanställning övergår i tillsvidareanställning efter 24 månader hos samma arbetsgivare inom en ram av fem år. Motionärens första att-sats 1 innebär en förlängning med 24 månader till samma reglering som nuvarande lagstiftning. Om arbetsgivaren inte avser att förlänga den tidsbegränsade anställningen ska den anställde meddelas minst en månad i förväg. Att-sats 2 innebär en förlängning av varseltiden vilket i sin tur innebär en lagändring eller kollektivavtalsreglering. Varken lagreglering eller kollektivavtalsregering är kopplad till några sanktionsmöjligheter. Det är bara en ordningsregel. Missar arbetsgivaren att iakttä tidsfristen kan vi bara påpeka detta men anställningen löper ut i alla fall. Motionärens förslag i att-sats 3 omhändertas av de trygghets- och omställningsavtal som omfattar tidsbegränsat anställda. Tidsbegränsat anställda omfattas också av förbundets inkomstförsäkring.

Det är självklart att förbundet ska fortsätta att i kollektivavtalsförhandlingar särskilt uppmärksamma visstidsanställdas villkor så att de ständigt förbättras.

DIK kan inte lösa problemet med överutnyttjande av visstidsanställningar på det sätt som motionären föreslår. I proposition 1 *Det goda arbetslivet* framgår på vilket sätt förbundet avser att fortsätta arbetet med denna för medlemmarna ständigt aktuella och relevanta fråga.

MED HÄNVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

- › att avslå motionen.

SULF är Sveriges universitetslärarförbund, en del av Saco. KFS är en arbetsgivarorganisation i privat sektor.



MOTION 7.

Yrkesmässigt kompetitiva 45–65-åringar i en föränderlig värld

BAKGRUND

På grund av den höga arbetslösheten inom DiK föreslår undertecknad en utveckling av Karriärservicen inriktad mot åldersgruppen 45–65 år.

Min personliga erfarenhet av DiK:s Karriärservice är dess inriktning i första hand emot unga nyexaminerade. Karriärservicen skulle kunna breddas och gynna den högre åldersgruppen vid omställning och långvarig arbetslöshet. Det är av vikt att säkra kompetensförsörjning och tillvarata kompetensen inom åldersgruppen som en del av DiK:s fokusfråga "Inkluderande arbetsliv". I dagens snabbt föränderliga värld krävs det yrkesmässigt kompetitiva personer och DiK kan synliggöra den äldre åldersgruppen och stötta den med alla upptänkliga medel för en återgång till arbetslivet.

DÄRFÖR FÖRESLÅR JAG:

- › att DiK främjar relationsbyggande verksamhet och samarbete mellan medlemmar i gruppen 45–65 år genom möten, konferenser och liknande,
- › att DiK ger specifik coaching till den äldre åldersgruppen,
- › att DiK ägnar en del av Karriärservicen till 45–65-åringar både virtuellt och reellt.

MOTIONÄR

Caroline Calliandra, 14 juni 2015



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 7.

Yrkesmässigt kompetitiva 45–65-åringar i en föränderlig värld

Motionären efterfrågar en utveckling av DIK:s karriärservice med fokus på medlemmar i åldersgruppen 45–65 år.

DIK:s karriärservice är en uppskattad medlemsförmån för medlemmar som behöver stöd och/eller har frågor om karriär och yrkesliv. DIK:s certifierade karriärcoacher erbjuder individuella karriärsamtal, feedback på ansökningshandlingar såsom CV och personligt brev, LinkedIn-profil och intervjuträning. Samtalen sker i huvudsak via telefon.

Medlemmarna som nyttjar DIK:s karriärservice finns inom olika professioner, sysselsättningar och åldersgrupper.

2014 JANUARI–DECEMBER	
Åldersgrupp	Antal medlemmar
<34 år	146 st
35–44 år	158 st
45–65 år	172 st
Totalt:	476 st

2015 JANUARI–AUGUSTI	
Åldersgrupp	Antal medlemmar
<34 år	106 st
35–44 år	113 st
45–65 år	137 st
Totalt:	356 st

Som ovanstående siffror visar används DIK:s karriärservice redan i dag i stor utsträckning av medlemmar i den åldersgrupp motionären fokuserar på. Alla medlemmar är unika utifrån teoretisk och praktisk erfarenhet, kompetenser och yrkesval. DIK:s karriärcoacher individanpassar varje samtal utifrån medlemmens egna behov, oavsett ålder, profession eller karriärfråga. Samtliga DIK-medlemmar är välkomna att ta kontakt med DIK:s karriärcoacher.

Utöver ovanstående erbjuds studenter samtal med feedback på ansökningshandlingar och intervjuträning av DIK:s studenthandläggare.

MED HÄNVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

- › att avslå motionen.



MOTION 8.

Vi vill att DiK-förbundet slutar arbeta för ökad lönespridning

Efter att i många år arbetet med lönesättning efter principerna i verksamhetsutvecklande lönesättning, som har stor lönespridning som motor, kan vi se att lönerna hos vissa medlemmar ökar, men att det ständigt är medlemmar med låga löner som får ta konsekvenserna.

Ökad lönespridning är inte utvecklande för alla medlemmar. De som har hög lön kommer lätt in i en positiv spiral med ständiga löneökningar, medan de med låg lön har små chanser att trots stora ansträngningar hävda sig och få upp sin lön.

Det leder lätt till misstänksamhet och konkurrens mellan arbetskamrater istället för samarbete.

Detta är en trend i hela samhället, som vi inte tycker att ett fackförbund ska stå bakom. Vi vill istället arbeta för att få upp hela kollektivets löner. Kvinnolöner i offentlig sektor, som vi i Kungsbacka kommuns DiK-förening till stor del representerar, släpar efter och är inte värderade högt nog. Och med målet att öka lönespridningen förvärrar vi den situationen.

YRKANDE

- › Vi vill att DiK arbetar för att ökad lönespridning tas bort som kriterium i löneavtalet.

MOTIONÄR

För Styrelsen för Kungsbacka kommuns DiK-förening, Barbro Ericson,
Kungsbacka 2015-06-12



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 8.

Vi vill att DiK-förbundet slutar arbeta för ökad lönespridning

All den statistik DiK har tillgång till visar att fler medlemmar kommer i åtnjutande av högre löneläge när lönespridningen ökar. Att lyfta individers löner, utifrån sakliga kriterier och grunder, lyfter också kollektivets löner. På arbetsplatser med högre lönespridning är medellönen typiskt sett högre. Utfallet av dagens avtal gynnar förbundets medlemmar, förbundet ska därför arbeta för att ge så många medlemmar som möjligt denna effekt, det vill säga högre löner.

Men på flera håll i landet finns det problem med tillämpningen av avtalen och därför behöver avtalen och lönebildningsprocessen hela tiden vidareutvecklas. Det pågår ett ständigt arbete med att stödja lokala löneförhandlare och medlemmar för att få lönebildningsprocessen att fungera bättre på varje enskild arbetsplats. Arbetsgivare, medlemmar och lokala fackliga företrädare är alla viktiga aktörer som deltar i processen och utvecklingen av den.

Förbundet har i sin lönepolicy *Individen, lönen och kompetensen* uttalat sig positivt till lönespridning som resultatet av en korrekt lönesättning, och lönespridning som en förutsättning till fortsatt löneökning på arbetsplatsen. Det är viktigt att komma ihåg att lönebildningen aldrig ska stå still utan hela tiden förbättras.

I proposition 1 *Det goda arbetslivet* framgår hur förbundet kommer att fortsätta arbeta med löner och lönebildning den kommande kongressperioden.

MED HÄNVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

- › att avslå motionen.



MOTION 9.

Utred de sifferlösa avtalen

BAKGRUND

Det första sifferlösa avtalet, det vill säga ett avtal utan centralt angivet utrymme, tecknades 1993 mellan arbetsgivarorganisationen Almega och fackförbundet Ledarna. Det finns en viss symbolik att det var en arbetsgivarorganisation tillsammans med arbetsgivarens representanter, cheferna, som inledde den utveckling mot allt fler sifferlösa avtal som vi ser idag.

Arbetsgivarna, framför allt inom kommuner och landsting, har tagit emot de sifferlösa avtalen med öppna armar. Under 2015 har cirka 800 000 löntagare fått sina löner bestämda direkt på arbetsplatsen – helt utan centrala garantier. Man talar sig varm för de sifferlösa avtalen. Det är förstäligt. Sifferlösa avtal gör att arbetsgivaren får full frihet att sätta lönen för den enskilde medarbetaren.

Från arbetsgivarhåll vill man lyfta fram att det handlar om att flytta lönesättningen från ett förhandlingsbord ned till de lokala arbetsgivarna som där kan bli mer verksamhetsanpassad. Detta bygger på en löneprocess som utgår från verksamhetens förutsättningar och medarbetarens skicklighet och resultat.

De sifferlösa avtalen löper tillsvidare och utgör endast en framförhandlad process. En process där lön ska sättas i dialog efter kända lönekriterier och prestation och där lönesättningen ska kunna motiveras.

PROBLEMBESKRIVNING

Som lokalfacklig företrädare och sedan 2012 ansvarig för löneprocessen har undertecknad av egen erfarenhet upplevt hur dåligt de sifferlösa avtalen fungerar i verkligheten.

I teorin är avtalen och processen en god tanke men när teorin krockar med verkligheten är det ytterst sällan det fungerar. Undertecknad har tillsammans med många andra lokalfackliga kollegor över hela Sverige ägnat enorma mängder tid och energi att förklara, undervisa och föra dialog med arbetsgivaren och lönesättande chefer om vårt avtal och löneprocess. Tid vi egentligen inte har vid sidan av vårt arbete, tid vi ändå måste avsätta för att försöka få våra avtal att fungera som avsett.

Ofta saknas lönekriterier, lönesättande chefer saknar ofta mandat att sätta lön, man har dåliga kunskaper om verksamheten och individens prestation, otydliga eller helt obefintliga verksamhetsmål, oförmåga att motivera satt lön eller vad medarbetaren förväntas göra för att höja den. Allt det sammantaget, år efter år, lönerevision efter lönerevision gör att vi inte ser någon framtid för sifferlösa avtal.

Vi är inte ensamma om att se problematiken. Finansförbundet och Vårdförbundet har vid olika tillfällen sagt upp sina sifferlösa avtal för att kunna garantera sina medlemmar löneökningar. För Finansförbundet blev avtalet uppenbart ohållbart då stora medlemsgrupper helt blev utan löneökningar samtidigt som bankerna delade ut miljarder till sina aktieägare.

Lönespridningen, differentieringen, av lönen är central för de sifferlösa avtalen. Mer ansvar, vidareutbildning och kompetensutveckling ska löna sig och synas i lönekuvertet.

Saco konstaterade själv i boken "Lönespridning" som släpptes i oktober 2013 att lönespridningen har stått still sedan millennieskiftet. Detta var även något som bekräftades av Konjunkturinstitutet. Vi ställer oss frågan om det då kanske inte är dags att ompröva vår avtalsmodell?

Att ompröva de sifferlösa avtalen utesluter inte en individuell lönesättning. Avtal med ett centralt förhandlat utrymme garanterar däremot ett golv för våra medlemmar





MOTION 9. FORTSÄTTNING

och säkerställer att ingen kan bli utan löneökning på grund av att arbetsgivaren inte kan hantera processen, struntar i den eller använder avtalet för att hålla nere lönerna.

De sifferlösa avtalen utgör dessutom en fara för fackförbundens legitimitet. Lön och lönebildning är en av de viktigaste uppgifterna för ett fackförbund. Att organisera arbetskraften och tillsammans garantera en bra löneutveckling i förhandling med arbetsgivaren är en central uppgift.

När facket släpper denna uppgift, släpper man också en del av motivet till varför man förväntas organisera sig. Varför organisera arbetskraft kollektivt när priset på denna arbetskraft sätts lokalt och decentraliserat?

Helt klart är att det finns andra motiv för att organisera sig fackligt, som schyssta arbetsvillkor, juridisk hjälp, försäkringslösningar, arbetsmiljöfrågor, stöd vid förhandlingar och många andra. Men, lön och löneutveckling är en viktig fråga för medlemmarna och de sifferlösa avtalen har enligt lokala erfarenheter undergrävt den fackliga legitimiteten gällande lönebildningen och grunden för fackförbundens existens.

DÄRFÖR FÖRESLÅR VI KONGRESSEN ATT BESLUTA:

- › att DIK genomför en grundlig utredning av effekterna av de sifferlösa avtalen inom samtliga avtalsområden enligt problembeskrivningen ovan,
- › att DIK utreder de långsiktiga effekterna och konsekvenserna av att behålla sifferlösa avtal för förbundets legitimitet och medlemsvärde. Detta kan exempelvis till del baseras på en enkätstudie till medlemmarna där medlemmarna och de lokalfackliga får ge sin syn på frågan,
- › att DIK utreder möjligheterna att gå över till avtal med centralt förhandlat utrymme kombinerat med individuell lönesättning. Det skulle garantera ett golv i avtalen men fortfarande ge arbetsgivaren möjlighet att belöna ökat ansvar och prestation.

MOTIONÄRER

Nils Harnesk, Ordförande för DIK NLL, Norrbottens läns landsting, Luleå 2015-06-12

Eva Häusner, Saco-KB, Kungliga biblioteket, Stockholm 2015-06-12



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 9.

Utred de sifferlösa avtalen

Syftet med avtal där löneökningstrymmet fastställs lokalt och där lönen sätts i samtal mellan chef och medarbetare är att ge varje medarbetare rätt lön utifrån sakliga kriterier och individuell prestation. Akademikernas löneutveckling gynnas av denna modell jämfört med andra eftersom deras betydelse för verksamheten blir synlig och läggs till grund för löneökningen.

Den erfarenhet akademikerförbunden har av siffror med centralt angivet löneökningstrymme är att den överenskomna lägsta nivån i det centrala avtalet i stället blir den lokala arbetsgivarens tak för årets löneökning. I förhandlingarna blir då diskussionen fokuserad på utrymmets storlek i stället för på de enskilda medlemmarnas sakliga löneökning. Med avtal med centralt angivet utrymme, lika för alla, gick dessutom akademikernas löneökningstrymme åt till att bekosta andra förbunds avtalade låglönesatsningar eller individgarantier.

Därför valde akademikerförbunden i början av 2000-talet att gå en annan väg och kräva att arbetsgivarna tog ansvar för lönebildningsprocessen genom att:

- › Avsätta så mycket pengar i löneökningstrymme som faktiskt behövs för att kunna behålla, rekrytera och motivera kompetent personal.
- › I lönesamtal motivera varje medarbetares löneökning utifrån prestation, resultat och betydelse för verksamhetens utveckling och inte bara distribuera en siffra i ett centralt avtal.

Motionärernas erfarenhet av en dåligt skött lönebildningsprocess från motpartens sida kommer tyvärr inte att försvinna bara för att det finns siffror i avtalen. Den lokala arbetsgivarens kommer då att ha ännu mindre incitament för att engagera sig i sin verksamhets och sina medarbetares prestationer och utveckling. De sifferlösa avtalens syfte är att få arbetsgivarna att arbeta mer medvetet med sin lönesättning.

Motionärerna skriver även att skälen för arbetskraften att organisera sig försvagas när priset på arbetskraften sätts lokalt och decentraliserat. Det förutsätter att de avtal som fattas i stort bara omfattar lön. Det stämmer emellertid inte. I kollektivavtalen avtalas om kompetensutveckling, föräldralön, antalet semesterdagar, ersättning vid sjukdom, omställningstrygghet med mera med mera. Lönebildningen är en viktig del av kollektivavtalen, en mycket viktig del, men det är inte allt. Det bör även tilläggas att avtal utan siffror inte innebär att facket släpper taget om lönebildningen, snarare innebär det att lönebildningen och processen kommer i fokus med en saklig lön som måste motiveras för varje enskild medarbetare. Skälen att organisera sig kvarstår alltså. Det innebär dock en annan roll för facket lokalt.

Medlingsinstitutets utredning visar inte någon skillnad i kollektivt utfall mellan de olika avtalskonstruktionerna på svensk arbetsmarknad (Lönebildning och jämställdhet, 2015). För att se hur olika avtalskonstruktioner påverkat individernas löneökning hänvisar Medlingsinstitutet till Sacos egen forskning. I de sk sifferlösa avtalen finns också reglerat att lönen ska sättas i dialog mellan chef och medarbetare. Den lönesättningsmetoden har i flera undersökningar från Saco visat sig gynna kvinnor. (Granqvist, Lena och Regné, Håkan, *Akademikernas lokala löneprocess*, 2014). Skillnaden i löneutveckling är 1,6 % per år mellan kvinnor som haft lönesamtal och kvinnor vars lön satts i förhandling. Som kvinnodominerat förbund är det DIK:s skyldighet att se till att så många som möjligt av medlemmarna har tillgång till den lönesättningsmodellen.

Saco har under 2015 påbörjat ett forskningsprojekt om hur olika avtalskonstruktioner påverkar löneutvecklingen. DIK kommer nog följa vad Saco kommer fram till.

I proposition 1 *Det goda arbetetslivet* beskrivs hur förbundets arbete med lön och lönebildning föreslås genomföras under den kommande kongressperioden. De sifferlösa avtalen vi har idag är inte en slutstation och vi kan inte gå tillbaka till de avtal med



Vill du byta avsnitt? Klicka på länken till innehållsförteckningen nedan!



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 9. FORTSÄTTNING

centralt överenskommen procentsats vi hade tidigare. DiK bör därför arbeta med en vision för framtidens arbetsliv och lönebildning under den kommande kongressperioden för att återigen ligga i täten för morgondagens lönebildning.

MED HÄNSVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

1. att avslå motionens första att-sats med hänvisning till Sacos forskningsprojekt,
2. att anse motionen i övriga delar besvarad med hänvisning till vad som föreslås i proposition 1 *Det goda arbetslivet*.



MOTION 10.

Ett förbund i tiden

BAKGRUND

DiK beskriver sig som Sveriges mest demokratiska fackförbund. Där är jag benägen att hålla med. Den förtroendevalda strukturen, kongressen, hållplatserna, arbetet med expertgrupper och förbundsstyrelsen kännetecknas av öppenhet, demokrati och tillgänglighet.

Detta kom inte till av sig själv utan genom medvetna beslut och en strävan att föra verksamheten i denna riktning.

Nu är det dags att även kansliet och tjänstemannastrukturen följer efter. Vår upplevelse är att processen inte enbart kan omfatta den förtroendevalda organisationen utan för att det ska bli varaktiga förändringar måste även tjänstemannaorganisationen följa med.

PROBLEMBESKRIVNING

Om DiK menar allvar med att vi är Sveriges mest demokratiska fackförbund måste vi också se över tjänstemannastrukturen. Idag är kansliet och ombudsmanorganisationen centraliserad till Nacka. En organisation som varken känns modern men framför allt inte särskilt demokratisk.

En organisation som bygger på anställda funktionärer blir mindre demokratisk jämfört med en som bygger på förtroendevalda. Detta motverkar fackföreningarnas syfte – vi vill ju att medlemmarna ska få mer makt, inte att den ska bäras och koncentreras till anställda tjänstemän.

Konsekvensen av dagens organisation är att många av oss lokalfackliga får förlita oss på oss själva och en telefon- och mailsupport som är långt ifrån tillräckligt. Många lokalfackliga lägger ned tid på uppdraget som vi många gånger känner att vi saknar och att vi inte får det stöd som vi behöver.

Vi anser därför att nuvarande ombudsmannasystem inte är tillfredsställande. Det tar mycket av våra ekonomiska resurser, vår medlemsavgift, men ger långt ifrån den medlemsnytta som vi eftersöker.

Vi är medvetna om att DiK är ett litet förbund. Givetvis kan och ska många förhandlingar skötas av oss lokala förhandlingsdelegerade men det skall vara en rättighet att få stöd på orten, direkt i förhandlingen, om så önskas. Detta är en rättighet som DiK inte klarar av att uppfylla idag.

Självklart inser vi också att det är en styrka att ha särskild kompetens i form av anställda ombudsmän men det måste finnas en balans. En balans som saknas idag. Det saknas en nivå mellan de heltidsanställda ombudsmännen och de ca 1 000 lokalfackliga företrädare som vi har över hela Sverige.

Lösningen på denna utmaning är att stärka det lokalfackliga arbetet. Vi lokalfackliga är beredda att ta det ansvaret, ett fackförbund är trots allt sina medlemmar och all rekrytering av medlemmar, allt fotarbete, allt förtroende och allt engagemang skapas på arbetsplatserna. Inte på kansliet i Nacka.

För att vi ska kunna ta detta ansvar krävs det däremot resurser. I den tid vi lever i, när det blir allt svårare att kombinera heltidsarbete med fackligt engagemang och det därför är svårare att rekrytera nya förtroendevalda, handlar detta om en överlevnadsfråga för fackförbunden.





MOTION 10. FORTSÄTTNING

VI FÖRESLÅR DÄRFÖR KONGRESSEN ATT BESLUTA:

1. att DIK under den kommande kongressperioden (2015–2018) antar som sin fokusfråga att stärka det lokalfackliga arbetet,
2. att DIK antar som princip att det är en rättighet att medlemmarna och de lokalfackligt förtroendevalda ska kunna få det förhandlingsstöd man önskar på orten,
3. att DIK gör en översyn av tjänstemannastrukturen med syfte att maximera medlemsnyttan och det lokalfackliga arbetet,
4. att DIK utreder möjligheterna att inrätta ett (1) deltidsvoderat förtroendeuppdrag i varje län för att bättre kunna stötta det lokalfackliga arbetet i regionerna. Om detta kräver en omprioritering av resurser anser vi att det är nödvändigt för att uppfylla målsättningen om förhandlingsstöd på orten.

MOTIONÄRER

Nils Harnesk, Ordförande för DIK NLL, Norrbottens läns landsting, Luleå 2015-06-12
Eva Häusner, Saco-KB, Kungliga biblioteket, Stockholm 2015-06-12



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 10.

Ett förbund i tiden

Motionärerna upplever ett glapp i stödet till de lokalfackliga representanterna och ett otillfredsställande flöde av information från kansliet till desamma. Styrelsen vill här tydliggöra de ansvarsområden som finns för respektive.

Styrelse

Mellan kongresserna ansvarar förbundsstyrelsen för förbundets verksamhet. Förbundsstyrelsen utser expertgrupper att arbeta med aktuella frågor. Hittills har ett tiotal expertgrupper arbetat.

Kansli

Till sin hjälp har den av medlemmarna valda styrelsen ett kansli som består av 25 personer. Vd, kansliledning och alla anställda jobbar dagligen med frågor som ska främja medlemsnyttan. Kansliet har nu också inrättat två deltidstjänster som föreningsutvecklare just för att stödet till de lokalfackliga ska öka. Deras verksamhet kommer att starta under hösten 2015 med landstingssektorn som första utvecklingsområde.

Kansliets verktyg för att genomföra kongressens och förbundsstyrelsens beslut är:

- › förhandlingsarbete
- › medlemsservice
- › opinionsbildning
- › kommunikation

Att stärka lokalfacklig representation är ett ständigt prioriterat arbete för både förbundsstyrelse och kansli. Formerna för stödet måste hela tiden anpassas till nya omständigheter. Men att anställa extra förhandlingsstöd på alla orter går av ekonomiska skäl inte att genomföra. Lokalfacklig representant är, med stöd från kansliet, medlemmarnas förhandlingsstöd på orten.

Det är vd:s ständiga uppdrag att se över tjänstemannastrukturen tillsammans med kansliledning vilket bl a medfört tillsättandet av två deltidstjänster för att stödja lokalfackliga (se motion 2 samt 3) och är inte en fråga för en kongress att fatta beslut om.

MED HÄNSVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

1. att bifalla att-sats 1,
2. att avslå att-sats 2, 3 och 4.



MOTION 11.

Översyn av teckenspråks- och dövblindtolkars rådande arbetssituation

BAKGRUND

Med anledning av de privatiseringer som skett av tolkverksamheten i Västmanland och Stockholm har vi sett en negativ utveckling vad gäller teckenspråks- och dövblindtolkars etik, arbetsvillkor, psykosociala arbetsmiljö och löneutveckling.

För att kunna fortsätta jobba som tolk har många tvingats till undermåliga avtalsvillkor, där till exempel ersättning för resor uteblir, endast betalning för utfört arbete sker och böter kan utfärdas vid uteblivet arbete trots giltiga skäl (sjukdom, trafikstockning osv). Den enskilde tolken tvingas godta denna försämring för att inte förlora inkomst.

En annan negativ effekt vi har sett är att vissa väljer att göra avsteg från den fastställda etiken, som arbetats fram för hela tolkkåren. Detta kan vara ett försök att säkerställa sin ställning som efterfrågad tolk.

Vi ser redan nu tendenser till att erfarna tolkar väljer att byta yrke på grund av ovanstående orsaker medan nyutbildade tolkars önskan om att komma in i yrket gör att de viker sig för rådande omständigheter.

En farhåga vi har inför framtiden är att detta ska bli bestående och anses som ett normalläge.

VI FÖRESLÅR DÄRFÖR KONGRESSEN ATT BESLUTA:

- › att DiK gör en granskning av de anställningsavtal som tolkbolagen sluter med anställda tolkar. Detta för att synliggöra de bristande villkor som föreligger,
- › att DiK ska arbeta för en större förståelse för tolkyrket inom regioner och landsting och belysa för vad ovan nämnda utveckling kan ge för konsekvenser i framtiden både för tolkar och brukare,
- › att DiK utreder den psykosociala hälsan bland medlemmarna inom teckenspråks- och dövblindtolksgruppen samt påtalar vikten av att upprätthålla de etiska riktlinjerna.

MOTIONÄRER

Petra Selberg och Nina Harila, DiK NLL, Norrbottens läns landsting, Luleå 2015-06-11



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 11.

Översyn av teckenspråks- och dövblindtolkars rådande arbetsituation

Motionären vill att DiK ska granska de anställningsavtal som tolkbolagen sluter med anställda tolkar, arbeta för större förståelse för tolkyrket inom regioner och landsting samt utreda den psykosociala hälsan bland medlemmarna inom teckenspråk- och dövblindtolkgruppen. Bakgrunden är en negativ utveckling vad gäller teckenspråks- och dövblindtolkars etik, arbetsvillkor, psykosociala arbetsmiljö och löneutveckling.

Förbundsstyrelsen delar den problembild som lyfts i motionen och problemen känns igen över hela landet. Förbundsstyrelsen instämmer även med de förslag som motionärerna lyfter men skulle vilja se en något bredare ansats gällande första att-stasen. En granskning av de anställningsavtal som tolkbolagen sluter med sina anställda tolkar är en förutsättning för att kunna göra en översyn av tolkarnas rådande arbetsituation. I samband med detta bör även en granskning av de avtal som Tolkcentralerna sluter med sina entreprenörer göras. En granskning bör därför även omfatta de olika upphandlingsvillkor som Landstingen, Tolkcentralerna, upprättar. I upphandlingarna sätts priset för utförd tolkning och priset i upphandlingarna påverkar i sin tur hur anställningsavtalen ser ut.

Motionen lyfter att tolkyrket idag är mer stressande än tidigare. Den ökade stressen påtalas som en följd av kraven i de olika upphandlingarna. Att stressa från det ena uppdraget till det andra kan innebära att kvaliteten på utförd tolkning blir sämre då tiden för förberedelse och återhämtning inte räcker till. En utredning över tolkarnas psykosociala och fysiska hälsa hänger därför väl ihop med en utredning om upphandlingar och anställningsavtal.

I de föreslagna granskningarna bör erfarenheter från brukar- och professionsorganisationer, såsom SDR, Sveriges Dövas riksförbund, och STTF – Svenska teckenspråkstolkars förening, inkluderas.

MED HÄNVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

1. att DiK gör en granskning av de upphandlingar Tolkcentraler upprättar samt de anställningsavtal som tolkbolagen sluter med anställda tolkar,
2. att med det anse att-sats 1 besvarad,
3. att bifalla att-sats 2 och 3.



MOTION 12.

Avskaffa deltidsanställningar

BAKGRUND

Att ha en trygghet i livet är viktigt inte minst när man skall planera för pensioneringar. Inom arbetsmarknaden i dag finns det allt större otrygghet. Pensionssystemet har ändrats och man bygger sin pension på hur många år man arbetet. Detta system gynnar inte personer med deltid. Därför bör det inte finnas deltidstjänster. Om man behöver arbeta deltid bör det vara arbetstagarens val inte arbetsgivarens.

DÄRFÖR FÖRESLÅR JAG:

1. att DiK gör en utredning hur deltidanställda har det inom DiK:s medlemskår,
2. att DiK kommer fram till åtgärder för att lyfta frågan och
3. att avskaffa deltidanställningarna inom DiK:s medlemskår.

MOTIONÄR

Jeanette Rangner Jacobsson, 2015-06-11
Kontaktperson: Audrey Lebioda



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 12.

Avskaffa deltidsanställningar

Motionären vill att DIK ska utreda hur de deltidsanställda DIK-medlemmarna har det, komma fram till åtgärder och avskaffa deltidsanställningar inom DIK:s medlemskår. Detta då deltidsanställningar är en del av en allt otryggare arbetsmarknad.

Förbundsstyrelsen delar motionärens bild av att otryggheten ökar på arbetsmarknaden. Detta syns inte enbart i antalet deltidsanställningar utan även i att de tidsbegränsade anställningarna ökar på svensk arbetsmarknad. Samtidigt är det viktigt att hålla i huvudet att för många arbetstagare är det att föredra att arbeta deltid och/eller i tidsbegränsade anställningar. DIK:s medlemmar vill olika saker och har olika behov och DIK ska vara ett stöd varje medlem. Olika anställningsformer ger en flexibilitet som behövs på arbetsmarknaden, för både arbetsgivare och arbetstagare. Det är dock viktigt, att som motionären skriver, att valet att arbeta deltid eller i tidsbegränsad anställning ska vara en möjlighet för arbetstagaren, inte ett tvång.

Oktober 2015 presenterade DIK en rapport *Anställd utan trygghet, Rapport om tidsbegränsade anställningar*. Denna visar bland annat att medelåldern för tidsbegränsat anställda inom bibliotek och museum är 40 år och att tidsbegränsat anställda arbetar mer deltid än tillsvidareanställda. Rapporten visar hur den otrygga anställningssituationen påverkar arbetstagaren bland annat i förhållande till familjebildning men även att de i mindre utsträckning våga framföra kritiska åsikter på arbetsplatsen.

Tidsbegränsade anställningar har varit och är ett större problem bland förbundets medlemmar, jämfört med deltid. I proposition 1 *Det goda arbetslivet* föreslår förbundsstyrelsen därför att DIK i avtal med både centrala arbetsgivarorganisationer och enskilda arbetsgivare arbetar för att förbättra villkoren för tidsbegränsat anställda medlemmar. Samt arbetar för att fler omställningsavtal omfattar tidsbegränsat anställda.

MED HÄNVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

1. att anse att-sats 1 och 2 besvarade genom proposition 1 *Det goda arbetslivet*,
2. att avslå att-sats 3.



MOTION 13.

Yrkeskårer under transformering?

BAKGRUND

Vilka krav och förväntningar finns i dagsläget runt din yrkeskategori? Vad förväntas du kunna? Hur väl matchar det din nuvarande kompetensprofil? Vilket stöd ger din arbetsgivare för kompetensutveckling? Gav utbildningen dig rätt och tillräcklig kunskap för din yrkesroll? Hur kan DIK hjälpa dig att utvecklas inom kompetensområden som för dig kanske är orörd mark? Vilka kompetensområden vill du att din yrkeskategori ska representera och stoltsera med? Hur tar jag mig själv i mål?

Dessa frågor uppkom under mina år som IT-arkivarie och som lokalt facklig företrädare i Malmö kommun.

DÄRFÖR FÖRESLÅR JAG:

- › att kartlägga DIK-medlemmarnas kompetens-/yrkeskategorier och samtidigt kartlägga vilka externa krav och förväntningar som finns för respektive yrkesroll. Syftet med kartläggningen är att se vilka kompetensområden som behöver stärkas.

Med den vetskapen kan DIK vidareutveckla lösningar relaterat till följande punkter:

- 1) hur vi bäst stöttar våra medlemmar: montorskapsprogram, utbildningstillfällen, nätverk mm,
- 2) vad universiteten och högskolorna ska fokusera mer eller mindre på,
- 3) påminna arbetsgivare om vikten av behovsstyrd kompetensutveckling,
- 4) en metod som möjliggör att det är enkelt att bygga sin egen kompetensarkitektur med konkreta och tydliga vägar mot sin målbild.

MOTIONÄR

Henrik Erngren Othén , 2015-06-04



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 13.

Yrkeskårer under transformering?

Motionären vill att DIK ska kartlägga DIK-medlemmarnas kompetenser samt omvärldens krav och förväntningar på yrkesgrupperna, i syfte att se vilka kompetensområden som behöver stärkas. Motionären ger dessutom flera förslag på åtgärder som DIK kan göra för att stötta medlemmarna i kompetensfrågor.

Styrelsen anser att motionären identifierar en rad viktiga frågor kring medlemmarnas kompetens, och också ger flera exempel på flera insatser DIK kan göra för att stötta medlemmarna i kompetens-frågor. Styrelsen vill dock uppmärksamma att DIK har gjort och fortsätter göra mycket av det som motionären efterfrågar.

Vad gäller kompetensfrågor har styrelsen under senare år tillsatt flera expertgrupper som har arbetat med att ringa in framtida kompetenskrav för DIK:s yrkesgrupper, exempelvis:

- › expertgrupp för bibliotekariens framtida yrkeskompetens,
- › expertgrupp för minnesinstitutionernas (arkiv, bibliotek, museer) framtida kompetens
- › expertgrupp för skolbibliotek
- › expertgrupp för mångfald.

DIK kommer även fortsättningsvis att ha medlemmarnas kompetens i fokus för opinionsbildning och påverkan. Metoden att arbeta med expertgrupper har visat sig vara lyckad. Den innebär att DIK kan dra nytta av de verkliga experterna på de olika kompetensområdena, det vill säga medlemmarna.

Möten med arbetsgivare kring kompetensfrågor är något som ingår i de kontinuerliga kontakter DIK har genom våra ombudsmän och i vårt förhandlingsarbete. DIK har under de senaste åren också drivit ett särskilt projekt kring matchningsfrågor, där vi tillsammans med arbetsgivare har diskuterat vilka kompetensbehov de ser sig ha behov av i framtiden och vilka kompetensprofiler DIK:s yrkesgrupper har. Många möten med arbetsgivare och beslutsfattare arrangeras också inom expertgruppernas ram. Exempelvis hade expertgruppen för minnesinstitutionernas framtida kompetens en workshop tillsammans med Museiutredningen och Sveriges Museer kring just framtida kompetens.

DIK har i många år också bedrivit kompetensutveckling i egen regi för medlemmar som vill bli chefer. Genom kursen Vilja, Våga, Välja har DIK utbildat 108 medlemmar. En ny kursomgång kommer att börja under 2016.

Den verksamhet som individuella medlemmar har störst direkt nytta av då de funderar över sin egen kompetens är DIK:s karriärcoacher. Karriärcoacherna jobbar på just det sätt som motionären efterlyser, det vill säga att stötta och hjälpa medlemmarna att bygga sin egen kompetensarkitektur med konkreta och tydliga vägar mot sin målbild. Under det senaste 18 månaderna har DIK:s karriärcoacher utfört:

- › 511 karriärsamtal med medlemmar
- › 303 CV-granskningar
- › 67 intervjuuträningar

Därutöver har karriärcoacherna en lång rad samtal om studier/jobsök. Dessutom har två karriärdagar anordnats under 2015, en i Malmö och en i Nacka. I syfte att öka medlemskontakten har karriärteamet också öppnat ett Twitterkonto som i dag har cirka 400 följare.

MED HÄNVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

- › att anse motionen besvarad.

Vill du byta avsnitt? Klicka på länken till innehållsförteckningen nedan!



MOTION 14.

Arbetsytor för medlemmars enskilda projekt

BAKGRUND

Många av DIK:s medlemmar är fast anställda. Men finns det också en grupp med frilansare, arbetssökande, projektarbetande som skulle kunna generera energi genom att träffas och arbeta sida vid sida under samma tak.

Medlemmar som mister sina arbeten blir av med mer än sin inkomst. Även kollegor, informationsutbyte, fikastunder och dagliga rutiner försvinner.

Det är alltid bra att träffas utbyta idéer och bara känna att man är del i ett professionellt kollektiv.

DÄRFÖR FÖRESLÅR JAG:

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

MOTIONÄR

Gustav Mårtensson, 2015-05-11



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 14.

Arbetsytor för medlemmars enskilda projekt

Motionären efterlyser en plats på kansliet i Stockholm där DiK:s medlemmar, fast anställda, frilansare, arbetssökande eller projektarbetande, kan sitta för att träffas och för en stunds arbete. Motionären lyfter framför allt fram arbetsökande eller frilansande som i det dagliga saknar kontakt med kollegor för informationsutbyte eller andra dagliga rutiner.

Vid den flytt som genomförs i början av 2016 kommer vi att erbjuda en bokningsbar "lounge" för medlemmar som befinner sig i Stockholm, på resa, på utbildning hos oss eller om man bor här, och behöver en plats några timmar för att arbeta.

Vi anser att detta är ett led i att komma närmare våra medlemmar och bli ett kreativt nav. Vid behov och besök i Stockholm ska medlemmarna kunna använda sig av kansliets faciliteter. Med nya lokaler har vi också möjlighet att införa nya arbetsformer, erbjuda karriärstöd på plats, info om a-kassa, inkomstförsäkring och trygghetsråden med mera.

MED HÄNSVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

- › att bifalla motionen.

**MOTION 15.**

Höjd ersättning vid obekväm arbetstid

BAKGRUND

Vår OB-ersättning enligt avtal med SKL är låg jämfört med andra avtalsområden. SKL har avtal med många medlemmar som alla borde vara intresserade av en bättre ersättning för obekväm arbetstid. DIK bör snarast påbörja ett arbete för att höja avtalsenligt OB-tillägg.

DÄRFÖR FÖRESLÅR JAG:

- › att DIK ska påbörja arbetet för en höjd OB-ersättningen i avtalet med SKL.

MOTIONÄR

Marit Hagen för Sacoföreningen vid Kulturnämnden Stockholm stad, 2015-02-04



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 15.

Höjd ersättning vid obekväm arbetstid

Motionen handlar om ersättningar för obekväm arbetstid inom kommunal och landstingskommunal sektor. Dessa finns reglerade i villkorsavtalet Allmänna bestämmelser (AB), ett avtal som är gemensamt för samtliga sex huvudavtalsparter på området. En av dessa parter är AkademikerAlliansen, som består av 16 Saco-förbund, varav DiK är ett.

Ersättningsnivåer i ett kollektivavtal kan uttryckas antingen i kronor eller som andel av lönen i procent. Med procentmetoden följer ersättningarna ökningen av månadslönen och behöver inte hanteras separat. Ersättningsnivån riskerar då inte att halka efter på det sätt som motionären beskriver. De allra flesta av DiK:s medlemmar skulle få högre OB-ersättning genom en sådan förändring.

AkademikerAlliansen har tillsammans med andra parter under flera års tid i förhandlingar med motparten Sveriges Kommuner och Landsting drivit att de särskilda ersättningarna i avtalet ska anges i procent av lön. Detta har lett till att ersättningarna för jour, beredskap, förskjuten arbetstid och färdtid nyligen har omvandlats från kronantal till procent av lönen. Kvarstår med krontal gör just OB-ersättningen.

DiK:s uppfattning är att en förändring från krontal till procent av lönen i Allmänna Bestämmelser skulle resultera i det som motionären vill uppnå. DiK kommer därför att inom ramen för samarbetet i AkademikerAlliansen lyfta denna fråga som prioriterad i kommande avtalsdiskussioner.

MED HÄNVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA

- › att bifalla motionen.



MOTION 16.

Mötesplats för studenter och yrkesverksamma inom DiK

På sitt årsmöte i februari 2015 antog DiK Student en verksamhetsplan med den interna fokusfrågan ”att stärka kommunikationen mellan medlemmarna i DiK Student och DiK:s yrkesverksamma medlemmar”. Ett led i detta är att utveckla mötesplatser för studenter och yrkesverksamma.

Kännedom och kunskap om sin framtida arbetsmarknad och karriärmöjligheter underlättar övergången till ett givande yrkesliv. Men för många studenter inom DiK:s studieområden är kopplingen otydlig mellan deras utbildning och framtida yrkesroller, eller få kontakter med arbetslivet under studietiden. Det saknas plattformar för studenter och yrkesverksamma inom DiK:s yrkesområden att träffas och utbyta frågor, tankar och kunskaper med varandra. Lärosätenas åtgärder för att koppla studenter till jobb sker ofta genom karriärcentrum. De är ofta bristfälliga, vilket bl.a. Saco studentråd har erfarit i sitt arbete. I realiteten är det genom praktisk erfarenhet studenter kan få en konkret inblick i sin arbetsmarknad, men det är långt ifrån alla utbildningar som erbjuder kvalitativa praktikkurser.

Utbyten mellan studenter och yrkesverksamma kan få studenter att inse värdet av sin examen, öka deras kontaktnät, få en förståelse för villkoren på arbetsmarknaden, hur de ska gå till väga för att få det jobb de vill ha och stärka deras självförtroende inför arbetslivet. Även yrkesverksamma har mycket att lära sig från ett möte med nästa generation. En insikt i dagens studieliv och möjlighet att reflektera kring sin egen yrkesroll.

Andra akademikerförbund har utvecklat plattformar och mötesplatser för deras yrkesverksamma medlemmar och deras studentmedlemmar. Dessa mötesplatser lyfts fram som en förmån i studentmedlemskapet. Insatserna har stor potential att fungera som ett verktyg för att rekrytera nya studentmedlemmar och öka konkurrenskraften för DiK gentemot andra fackförbund.

Denna sortens plattform är tänkt att bli dynamisk, långsiktig och verka både till glädje för de enskilda individernas möten med varandra, som att på ett djupare plan skapa ömsesidig förståelse för vilka kompetenser lika väl som utmaningar både studenter och yrkesverksamma inom DiK:s yrkesområden står inför i samtid och framtid. Dessa insikter kan på sikt öka sannolikheten att öka sysselsättningsgraden bland DiK:s medlemmar och hjälpa oss att bli mer karriärsäkra.

DIK STUDENT FÖRESLÅR DÄRFÖR:

- › att DiK, i samverkan med DiK Student, utvecklar plattform/-ar för möten mellan DiK:s studentmedlemmar och DiK:s yrkesverksamma medlemmar.

MOTIONÄR

DiK Student



FÖRBUNDSSTYRELSENS SVAR PÅ MOTION 16.

Mötesplats för studenter och yrkesverksamma inom DiK

Motionären DiK Student beskriver svårigheterna att förstå och närma sig sin framtida profession och arbetsmarknad för DiK:s studentmedlemmar. Motionären efterfrågar tydliga mötesplatser och möjligheter för erfarenhetsutbyte mellan student- och yrkesverksamma medlemmar inom DiK. Detta i syfte att gynna både studenter och yrkesverksamma, men även DiK som förbund då den här typen av mötesplats blir ytterligare ett tillägg i medlemserbjudandet. Något som skulle stärka DiK i konkurrens med andra förbund.

Förbundsstyrelsen håller med motionären om problembeskrivningen och välkomnar utvecklingsförslaget. DiK ska fortsätta verka för att ge DiK:s medlemmar så goda förutsättningar som möjligt i sina yrkesliv samt att utveckla innehållet i medlemskapet.

DIK STUDENT

De aktiva i DiK Student har under lång tid och oberoende av varandra uttryckt en frustration i att funktionen är otydlig i förhållande till förbundet som helhet, osäkerhet i relevanta frågor och koppling till övrig politik som DiK driver.

Det finns därför ett behov av att tydliggöra DiK Students organisation och relation till DiK:s förbundsstyrelse. DiK Student består av samtliga studentmedlemmar i DiK. Före 2009, då DiK hade flera delföreningar utgjordes det aktiva DiK Student av en representant från varje delförening. Det är idag svårare att engagera studenter i DiK Student och de aktiva medlemmarna har med dagens upplägg endast ett år på sig att formulera en fråga att driva, ta fram en verksamhetsplan, arbetsform för detta samt skapa ett resultat av sitt arbete.

MED HÄNSVISNING TILL OVANSTÅENDE FÖRESLÅR FÖRBUNDSSTYRELSEN KONGRESSEN BESLUTA:

1. 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,
2. att därmed anse motionen besvarad.



PROPOSITION 1.

Det goda arbetslivet

DIK är ett kvinnodominerat förbund där cirka 30 procent av medlemmarna är män. Vi strävar efter jämlikhet och jämställdhet på arbetsmarknaden. Många medlemmar möter en arbetsmarknad som präglas av stor andel tillfälliga anställningar, låga löner och få karriärmöjligheter. Det leder ofta till en bristande löneutveckling. Samtidigt ser arbetslivet för en allt större andel DIK-medlemmar helt annorlunda ut, med goda karriärmöjligheter och bra löner.

DIK är det Sacoförbundet med högst andel arbetslösa medlemmar. För att det ska ändras behövs en arbetsmarknadspolitik som stödjer akademiker, en möjlighet till kompetensutveckling på arbetsplatsen och att DIK kan stödja alla medlemmar oavsett deras förutsättningar och var i arbetslivet de befinner sig.

Det goda arbetslivet är långt, hållbart och jämlikt samt fritt från diskriminering. Uppfylls detta kommer även arbetslivet att vara lönsamt, både för individ och samhälle. Ett lönsamt arbetsliv ska vara en reell möjlighet för alla DIK:s nuvarande och framtida medlemmar. DIK:s verksamhet ska möta alla medlemmar i förhållande till arbetsmarknaden oavsett om de är anställda, arbetslösa, chefer, egenföretagare eller studenter.

DET LÅNGA ARBETSLIVET

Ett *långt* arbetsliv innebär en möjlighet att arbeta fram till den lagstadgade pensionen, eller längre, och därefter få en pension som går att leva på. För det krävs det en god löneutveckling under hela arbetslivet. Likaså krävs det en kontinuerlig kompetensutveckling och möjliga karriärvägar. Det måste vara möjligt att bli chef eller specialist, att byta arbetsplats eller arbetsuppgifter, för ett långt och utvecklande arbetsliv. DIK ska vara ett stöd för medlemmar i karriärfrågor, både som bollplank och experter i arbetsrätt.

Medlemmar i DIK finns i hela landet, inom alla arbetsmarknadssektorer och på alla befattningsnivåer. DIK ska vara ett fackförbund i takt med medlemmarnas utveckling på arbetsplatsen och arbetsmarknadens utveckling i stort. Det ställer krav på moderna kollektivavtal som ger medlemmarna generella rättigheter och individuella möjligheter, är normkritiska samtidigt som de främjar jämställdhet, och jämlikhet. DIK ska vara en relevant förhandlingspart och teckna kollektivavtal inom alla sektorer.

DET HÅLLBARA ARBETSLIVET

Ett *hållbart* arbetsliv fritt från diskriminering bygger på välmående medlemmar med god hälsa, där varje medlem får bidra med sin kompetens på arbetsplatser som inkluderar alla, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexualitet eller ålder. Det kräver en bra fysisk, psykosocial och digital arbetsmiljö samt ett arbetsliv som gör det möjligt att kombinera arbete och familj för den som vill det. Ett hållbart arbetsliv kräver trygga anställningar och att tillsvidareanställning fortsätter att vara norm på svensk arbetsmarknad. Ett bra chefs- och ledarskap är en förutsättning för ett hållbart arbetsliv.

Digitaliseringen gör det möjligt för många av DIK:s medlemmar att arbeta mer flexibelt. Förutsättningarna att planera sin egen arbetstid och var arbetet ska utföras gynnar många medlemmar, särskilt kvinnor. Men arbetet får inte bli gränslöst och flexibiliteten får inte leda till mer otrygga anställningar. Det flexibla arbetet ska vara en möjlighet, inte ett tvång.

Det flexibla arbetet kräver en bra digital arbetsmiljö med verktyg som är anpassade till verksamheten och en kunskap om hur verktygen ska användas. DIK ska vara ett stöd för medlemmarna i att förhålla sig professionellt till sin digitala kompetens, till exempel så att den kan tydliggöras i anställningsintervjuer och utvecklings- och lönesamtal.

Svaren till
flera motioner
hänvisar till just
den här
propositionen!



PROPOSITION 1.

Det goda arbetslivet (forts.)

För att arbetslivet ska vara hållbart krävs det att socialförsäkringarna – sjukförsäkringen, arbetslöshetsförsäkringen, föräldraförsäkringen, arbetsskadeförsäkringen och pensionssystemet – är anpassade till arbetsmarknaden så som den faktiskt ser ut. Skillnaderna mellan att vara egenföretagare, student eller tidsbegränsat anställd, deltid och heltid är idag stora när det kommer till inkludering i trygghetssystemen. Möjligheten att vara sjukskriven, föräldraledig eller få arbetslöshetsersättning ska inte vara beroende av anställningsform. Den enskildes arbetsförmåga ska inte påverka möjligheten att omfattas av den trygghet arbetslöshetsförsäkringen ger vid förlorad arbetsinkomst.

Socialförsäkringarna måste kompletteras med stöd vid arbetslöshet eller långvarig sjukskrivning. Här spelar omställningsavtalen och Arbetsförmedlingen en viktig roll. Dessa måste samspela.

Myndigheter som är aktörer på och gentemot arbetsmarknaden ska ha en verksamhet som är anpassad för DIK:s nuvarande och potentiella medlemmar. Det gäller till exempel Arbetsförmedlingen likaväl som kurserna i svenska för invandrare (SFI) och lärosätenas möjligheter att anpassa utbildningar efter den enskildes behov. Utöver det bör arbetslöshetskassorna få ta ett större ansvar för arbetsförmedling inom sina respektive områden.

Allt fler av DIK:s medlemmar försörjer sig som kombinatorer eller som egenföretagare. Det är en positiv utveckling. Men för en stor grupp medlemmar är egenföretagandet påtvingat utifrån möjligheten att få fortsatt arbete hos en arbetsgivare. Egenföretagande ska vara ett val, inte ett tvång.

DET JÄMLIKA ARBETSLIVET

Ett *jämlikt* arbetsliv ger alla lika rättigheter och möjligheter. Att DIK:s medlemmar arbetar inom kvinnodominerade områden är inte en naturlag, utan är beroende av vem som söker till utbildningar i humaniora. Val av utbildning och yrke ska göras utan att påverkas av traditionella mönster beroende på kön eller sociala och kulturella konventioner.

Arbetsmiljön och arbetsvillkoren på kvinnodominerade arbetsplatser måste bli bättre så att den psykiska ohälsan bland kvinnor minskar. Samtidigt är kvinnors psykiska ohälsa kopplat till dubbelarbetet med ansvar både för arbete och hem. Ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen är en förutsättning för ett hållbart arbetsliv för DIK:s medlemmar. För att främja en jämställd arbetsmarknad vill DIK se en tredelad föräldraförsäkring där en tredjedel av föräldrapenningdagarna är vikta åt vardera föräldern, samt en tredjedel som kan fördelas så som föräldrarna önskar.

Familjekonstellationerna i Sverige får allt oftare andra sammansättningar än den traditionella kärnfamiljen med mamma-pappa-barn. DIK vill att även de familjer som bryter normerna, så kallade stjärnfamiljer, ska få möjlighet att dela på föräldraledigheten. Det bör därför utredas hur föräldraförsäkringen kan anpassas till familjer vars barn har fler föräldrar än två.

Ett jämlikt arbetsliv kräver även att villkoren på arbetsmarknaden blir mer lika för kvinnor och män. Medlingsinstitutet visar i rapporten Lönebildning och jämställdhet (2015) att det i flera kollektivavtal finns regler för och initiativ till minskat antal deltidsanställningar. Deltidsanställning bidrar till att kvinnor har lägre lön än män typiskt sett. Det saknas dock nästan helt reglering av och initiativ till hur parterna ska arbeta för att minska antalet visstidsanställningar. DIK bör därför i avtal med både centrala arbetsgivarorganisationer och enskilda arbetsgivare förbättra villkoren för tidsbegränsat anställda medlemmar, samt arbeta för att fler omställningsavtal omfattar tidsbegränsat anställda.

Ett långt, hållbart och jämlikt arbetsliv kräver en god löneutveckling för att också bli lönsamt. Faktorer som gynnar medlemmarnas löneutveckling är lokal lönebildning, saklig löneskillnad och att den enskilde medlemmen vet vad som krävs för att få bättre





PROPOSITION 1.

Det goda arbetslivet (forts.)

löneutveckling. Individuell lönesättning där lönen sätts i dialog mellan chef och medarbetare är ett effektivt sätt att komma ifrån lönediskriminering på grund av kön och andra diskrimineringsgrunder.

DIK har alltid varit ett förbund i framkant inom lönebildningen. Arbetet med framtidens lönebildning ska ta hänsyn till framtidens arbetsliv, medlemsstruktur, professionsutveckling m.m., inte bara hur lönerna ska sättas. Framtidens arbetsplatser kommer att vara präglade av mångfald vad gäller både utbildningsbakgrund, arbetslivserfarenhet och kompetens. Det förutsätter nolltolerans mot alla former av diskriminering.

Arbetsmarknaden utmanas av den pågående digitaliseringen och robotiseringen och det kommer även påverka lönebildningen. Ett visionärt nytänkande krävs för att utforma en lönebildning som på ett bra sätt möter morgondagens arbetsmarknad. De sifferlösa avtalen vi har idag är inte en slutstation och vi kan inte gå tillbaka till de avtal med centralt överenskommen procentsats vi hade tidigare. DIK bör därför arbeta med en vision för framtidens arbetsliv och lönebildning under den kommande kongressperioden för att återigen ligga i täten för morgondagens lönebildning.

DIK SKA UNDER KOMMANDE KONGRESSPERIOD ARBETA FÖR:

1. att bevaka och motverka utvecklingen av ökad otrygghet, för såväl egenföretagare, visstids- och bemanningsanställda,
2. att teckna kollektivavtal med oorganiserade arbetsgivare,
3. att öka kännedom bland studenter och yngre yrkesverksamma om kollektivavtalens fördelar,
4. att förbättra villkoren för tidsbegränsat anställda medlemmar,
5. att hitta vägar till facklig närvaro och stöd för tidsbegränsat och deltidsanställda,
6. att arbetslivet ska bli fritt från diskriminering,
7. att relevanta myndigheters verksamhet anpassas till DIK:s medlemmar, oavsett utbildningsland,
8. att visa på behovet av en bra digital arbetsmiljö och konsekvenserna av det flexibla arbetslivet,
9. att synliggöra ledarskapets betydelse för en god arbetsmiljö,
10. att socialförsäkringarna anpassas till alla anställningsformer, egenföretagande och studenter och samt deras respektive förutsättningar,
11. att uttaget från föräldraförsäkringen blir jämställt,
12. att föräldraförsäkringen blir tredelad i tre lika stora delar,
13. att föräldraförsäkringen ska anpassas till flera vårdnadshavare,
14. att arbetslöshetskassorna får möjlighet att bedriva arbetsförmedlande verksamhet inom sina områden,
15. att ta fram en vision om framtidens arbetsliv och lönebildning.

Svaren till
flera motioner
hänvisar till just
den här
propositionen!



PROPOSITION 2.

Medier – Kultur – Kommunikation

DIK:s medlemmar har akademisk utbildning inom medier, kultur och kommunikation. Medlemmarna är anställda både privat och offentligt och arbetar på kommunikationsavdelningar, byråer, bibliotek och arkiv eller på museer, inom public service och kulturarvssektorn. DIK:s medlemmar har digital spetskompetens, är utbildade i informations- och medievetenskap samt källkritisk granskning och är specialister inom kultur och kulturarv. DIK ska vara det självklara fackliga alternativet för akademiker som arbetar inom medier, kultur och kommunikation.

Den digitala utvecklingen gör att efterfrågan på kunskap som omfattar digitalt informationskunnande och medie- och informationskompetens ökar. DIK:s medlemmar tillför stor samhällsnytta i arbetet med fri tillgång till information, kommunikation medborgare och samhälle emellan samt utför ett värdebaserat arbete inom kultur- och kulturarvsinstitutioner.

Den snabba tekniska utvecklingen är en pågående process som ändrar villkoren på arbetsmarknaden och kommunikationen människor emellan på avgörande sätt. Teknikutvecklingen har ökat individens handlingsutrymme både som konsument, producent och i arbetslivet. En nationell mediepolitik måste därför ta tillvara på den tekniska utvecklingen och se behovet av de kompetenser medlemmarna i DIK besitter. Medier och kommunikation har skapat större förutsättningar för jämlik tillgång till kunskap och kompetens, men tyvärr har lagstiftningen inte hängt med, exempelvis när det gäller upphovsrätten.

Upphovsrätten måste moderniseras så att användarnas intresse balanseras i relation till rättighetsinnehavarnas. Möjligheterna för användare att få tillgång till verk bör även harmoniseras inom EU, detta är en viktig beståndsdel i en inre digital marknad för EU. Upphovsmännens rätt till ersättning måste värnas samtidigt som rörligheten för verk bör vara på samma nivå som för Europas medborgare.

Kommunikation i alla dess former är ett effektivt men ofta eftersatt redskap för företag och samhällen. DIK vill öka företagsledningars och arbetsgivares förståelse för den kommunikativa kompetensen, och att kommunikation är en profession i sig. Kommunikativa kompetenser omfattar såväl den långsiktiga strategiska planeringen som den dagliga praktiken, och såväl strategier som praktiker utvecklas ständigt. För den enskilde kommunikatören ställer den snabba utvecklingen krav på att hela tiden hålla sig uppdaterad och informerad inom flera olika professionella verktyg för att vara relevant. Detta kräver aktiva nätverk för kollegialt kunskaps- och erfarenhetsutbyte.

Ett hållbart samhälle med hög grad av tillit och förtroende kräver ett offentligt samtal där alla har möjlighet att interagera och delta. Idag har varje medborgare möjlighet att vara sin egen medieproducent och lyfta sin röst i mediebruset. Det ger fler röster, men det ökar även svårigheterna att navigera i ett ständigt växande informationsflöde. Därför krävs att de gemensamma öppna samtalsrummen, som bibliotek och museum, är fast förankrade i informations- och yttrandefriheten. På offentliga arenor kan vi med respekt för varandra mötas och diskutera vår egen självbild och vår gemensamma framtid. Ett socialt hållbart samhälle skapas genom att alla får tillgång till information och möjlighet till delaktighet och samhörighet. För att göra detta krävs skolning för att hantera och kritiskt granska vad som är information och kunskap kontra vad som är desinformation och propaganda.





PROPOSITION 2.

Medier – Kultur – Kommunikation (forts.)

Offentligt finansierade bibliotek, arkiv och museer har ett gemensamt uppdrag som mötesplatser för samtal om dåtid, nutid och framtid. Museernas roll som bärare av vårt kollektiva minne och som facilitator för att kunna diskutera vilken gemensam väg samhället ska ta in i framtiden behöver likställas med bibliotekens roll som mötesplats. Utifrån det är fri entré på museer en självklarhet. Men det krävs även kommunikativa och pedagogiska insatser för att verksamheten ska kunna flytta utanför institutionernas väggar och interagera med nya målgrupper så att insatserna kommer alla till del.

För en kreativ utveckling är arbete med mångfald, jämställdhet, digitalisering, nyskapande och internationalisering självklara delar. Med statliga utvecklingsbidrag initieras och skapas många projekt med potential att vidareutvecklas. Dock saknas allt för ofta resurser för att göra dem till en del av ordinarie verksamhet. En ramökning inom samverkansmodellen behövs för att ge institutioner och det fria kulturlivet möjlighet att leva upp till målsättningen att alla ska ha möjlighet att delta i kulturlivet och att kreativitet och mångfald ska prägla samhällets utveckling.

I en värld där alla alltid är uppkopplade till globala informationsresurser är det viktigare att veta hur man ställer en bra fråga än att själv försöka lära sig alla svar. Medie- och informationskunnighet måste introduceras redan i förskoleklass och vara en självklar del av alla elevers utbildning. Skolbiblioteken fyller en viktig funktion för att elever tidigt ska få lära sig källkritik och informationssökning men även för att öka elevernas läslust. Därför måste bibliotekens roll för det livslånga lärandet och skolbibliotekens roll som navet i den digitala kunskapsskolan förstärkas.

DIK SKA UNDER KOMMANDE KONGRESSPERIOD ARBETA FÖR:

1. att lyfta fram och formulera medlemmarnas medie- och informationskompetens,
2. att positionera medlemmarnas kompetenser i en ny nationell mediepolitik,
3. att upphovsrätten reformeras så att tillgängligheten till kultur och information garanteras och att skaparnas inkomster stärks,
4. att erbjuda medlemmarna arenor för att dra nytta av varandras kompetens och erfarenhet främst inom kommunikationsområdet,
5. att regeringen skapar en långsiktig nationell digital strategi för de offentligfinansierade medie- och kulturinstitutionerna,
6. att regeringen permanent överför finansiering motsvarande Accessprojektet från arbetsmarknadsdepartementet till kulturdepartementet,
7. att regeringen stärker och vårdar samverkansmodellen med ökade ekonomiska anslag,
8. att ett skolbibliotekslyft, där varje elev garanteras tillgång till en utbildade bibliotekarie, genomförs.



PROPOSITION 3.

Utbildning och forskning

DIK:s medlemmar är välutbildade, ofta med långa högskoleutbildningar inom flera olika ämnen och ämnesområden, vanligast är studier inom humaniora och samhällsvetenskap. Mer än hälften av DIK:s medlemmar har lagt minst fyra år på högre studier. Utbildning som leder fram till DIK-relevanta yrken ges över hela landet och på nästan samtliga högskolor och universitet.

Utbildningarna leder till yrkesliv där DIK:s medlemmar skapar värde, mening och sammanhang för individer, företag och samhälle. Därför måste utbildningarna ha hög kvalitet och en nära koppling till arbetslivet och samhället i övrigt.

Sverige ska vara en världsledande kunskapsnation. 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 fri högskola är en högskola där alla har möjlighet att studera utifrån eget val och utan avgift.

För att humaniora och samhällsvetenskapen ska fortsätta att vara ett ämnesområde som främjar kritiskt tänkande och som kan användas till att analysera samhället och samhällsutvecklingen, behöver studentgruppen spegla samhället. De utbildningar DIK organiserar attraherar i dag inte i tillräcklig utsträckning utrikesfödda, barn till utrikesfödda eller män. Inte heller kommer någon större tillströmning 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 DIK-yrken. En breddad rekrytering är ett måste för att upprätthålla kvaliteten i utbildningen. Därför måste högskolan arbeta för både en jämnare könsfördelning och en större mångfald av erfarenheter sett till såväl socioekonomisk bakgrund som etnicitet.

Utbildning och forskning ger oss förutsättningar att växa och utvecklas. En viktig kvalitetsfråga för högre utbildning inom DIK:s områden är tillräckligt antal timmar lärarledd undervisning med kvalificerade lärare. Cirka hälften av humaniorastudenterna har mindre än sex timmars undervisning i veckan, samma gäller för cirka en tredjedel av studenter inom samhällsvetenskap¹. Av de cirka 21 miljarder som anslås till grundutbildningen är det cirka 28 %² som går till humaniora och samhällsvetenskap trots att drygt 40 % av studenterna återfinns inom dessa områden³.

Hög utbildningskvalitet innebär att studenter tillgodogör sig god förmåga att genomföra självständiga och kritiska bedömningar, att självständigt lösa problem samt en god förmåga att följa samhällets kunskapsutveckling. Utöver det handlar kvaliteten om god studiemiljö, gott ledarskap samt mångfald, jämställdhet och jämlikhet i högskolan. För att upprätthålla kvaliteten behövs framförallt tillräckligt med resurser. Den högre utbildningen ska hålla en så hög nivå att studenter inte behöver komplettera med annan praktisk utbildning efter sin examen för kunna arbeta inom det område de utbildat sig.

Att högre utbildning ska vara användbar för studenterna efter examen är ett mål i både europeisk utbildnings- och arbetsmarknadspolitik. Utbildningens användbarhet handlar om att studenterna ska kunna använda det de får med sig från utbildningen för att nå sina drömmar och för att matcha individens kompetens med arbetsmarknadens kompetensbehov. Därför måste samverkan, utbyte och kontakter mellan

¹ TCO Granskar: Lärarledd tid och kvalitet i den högre utbildningen #7/13

² Egna beräkningar utifrån UKÄ Årsrapport 2015

³ UKÄ Årsrapport 2015:114





högskolan och arbetsmarknaden spela en avgörande roll för forskningen och för utbildningen på alla nivåer. En bred kontaktyta mellan å ena sidan högskolan och andra sidan näringslivet, den offentliga sektorn och det civila samhället främjar lärande, bildning och innovationer. DiK anser att alla studenter ska få information om hur den kompetens utbildningen ger kan omsättas i praktiken.

Sverige behöver framstående forskning och innovation för att bevara internationell konkurrenskraft och framtida välfärd. Drygt en femtedel av högskolans forskningsresurser går till det humanistiska och samhällsvetenskapliga området. Cirka 75 % av Sveriges BNP handlar om tjänster. I en sådan utpräglad tjänsteekonomi blir social innovation allt viktigare. Att utveckla nya sätt att organisera och utföra nödvändiga verksamheter blir i denna situation minst lika viktigt som att hitta nya tekniska produkter och hjälpmedel. Den digitala utvecklingen med automatisering ökar också behovet av forskning utifrån hum-sam perspektiv. En snabb utveckling sker även inom det fält som kallas digitala humaniora. Förmågan att använda fantasi och kombinera material och frågeställningar på nya sätt är minst lika viktig som tidigare ämnesmässig disciplinär fördjupning var.

DIK SKA UNDER KOMMANDE KONGRESSPERIOD ARBETA FÖR:

- 1.** att tillgång till svensk högskoleutbildning ska vara utan avgift oavsett studentens nationalitet,
- 2.** att högskolan arbetar för ökad mångfald bland studenter och anställda inom DiK-relevanta utbildningar,
- 3.** att alla akademiska utbildningar får minst tio timmars kvalificerad lärarledd undervisning i veckan,
- 4.** att mer resurser tillförs för att stärka kvalitén inom humanistisk och samhällsvetenskaplig utbildning och forskning,
- 5.** att öka samverkan mellan högskolan och arbetslivet,
- 6.** att stärka samarbetet med relevanta utbildningsanordnare med syftet att öka studenternas anställningsbarhet,
- 7.** att öka offentliga satsningar på social innovation,
- 8.** att strategiska forskningssatsningar på digitala humaniora genomförs,
- 9.** att visa på betydelsen av den humanistiska och samhällsvetenskapliga forskningen i samhället.



PROPOSITION 4.

Förslag till ny stadga DiK:s kongress november 2015

DiK:s stadga uppdaterades senast på kongressen 2012. Under den gångna kongressperioden har det blivit tydligt att flera delar i stadgan behöver tydligare skrivningar. Det finns även områden som helt saknat regleringar.

I det liggande förslaget är det tydligare reglerat vad det innebär att dela DiK:s grundläggande värderingar. Det har även tillkommit en skrivning som ger förbundsstyrelsen möjlighet att utesluta medlemmar och företrädare för DiK som ger uttryck för värderingar som kränker eller gör skillnad på människor. Portalparagrafen som visar vad DiK är har uppdaterats för att bättre beskriva vilka professioner som tillsammans skapar DiK.

Stadgan har fått fler och tydligare skrivningar som bättre beskriver hur förbundet styrs, hur olika förtroendeposter tillsätts samt hur stadgan ska tolkas. Det finns även ett helt nytt stycke som reglerar extrakongresser och ett annat som reglerar hur ersättningar bestäms.

DIK:S FÖRBUNDSSTYRELSE FÖRESLÅR DÄRFÖR KONGRESSEN:

- › att fastställa stadgan i enlighet med förslaget.

Läs även
Motion 16 där
svaret hänvisar
till den här
propositionen!





PROPOSITION 4. FÖRSLAG TILL NY STADGA

DIK:S STADGA

ANTAGEN AV DIK:S KONGRESS
25 NOVEMBER 2012

DIK

DIK organiserar akademiker utbildade inom dokumentation, information, kommunikation och kultur. Verksamheten utgår från DIK:s professioner. DIK är partipolitiskt obundet.

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

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.

DIK:S STADGA

ANTAGEN AV DIK:S KONGRESS
XX NOVEMBER 2015

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.

DIK är partipolitiskt obundet.

DIK är medlem i Saco.

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

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.

*De nya
formuleringarna
är markerade
med kursiv
text.*



PROPOSITION 4. FÖRSLAG TILL NY STADGA

2012

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
- › utveckling i sin yrkesroll.
- › påverka utvecklingen av våra medlemmars verksamhetsområden på
- › arbetsplatsen – lokalt, regionalt, nationellt och internationellt.
- › påverka utvecklingen i samhällsfrågor.

2015

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.





PROPOSITION 4. FÖRSLAG TILL NY STADGA

2012

MEDLEM

Du som är utbildad för, eller studerar för att arbeta inom våra professioner kan vara medlem. Du kan även vara medlem om du är yrkesverksam som exempelvis chef, lärare eller forskare.¹

Du kan vara medlem om du är egenföretagare.

Du har möjlighet att vara kvar som medlem när du är pensionär, inte längre arbetar inom förbundets verksamhetsområde eller står till arbetsmarknadens förfogande.

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

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

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

Som medlem medger du att DIK tar in personuppgifter samt uppgifter om lön. Uppgifterna behandlas konfidentiellt.

Du är medlem i DIK och i din lokala arbetsplatsförening där sådan finns.

¹ Lärare och forskare omfattas av samverkansavtal mellan DIK och Sveriges Universitetslärarförbund. Som privat anställd kan du vara dubbelansluten mellan DIK och Unionen.

2015

MEDLEM

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.¹

Du kan vara medlem om du är egenföretagare, *men förbundet företräder inte dig i rollen som arbetsgivare.*

Du kan vara kvar som medlem när du är pensionär, inte längre arbetar inom förbundets verksamhetsområde eller står till arbetsmarknadens förfogande.

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

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

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

Som medlem medger du att DIK tar in personuppgifter samt uppgifter om lön. Uppgifterna behandlas konfidentiellt.

Du är medlem i DIK och i din lokala arbetsplatsförening där sådan finns.

¹ Lärare och forskare omfattas av samverkansavtal mellan DIK och Sveriges Universitetslärarförbund och kan därmed vara dubbelansluten.





PROPOSITION 4. FÖRSLAG TILL NY STADGA

2012

Din medlemsavgift är fastställd av kongressen. Om du inte har betalt medlemsavgiften inom föreskriven tid kan du uteslutas. Om du uppenbarligen kränker DIK:s stadgar eller motverkar dess syften kan förbundsstyrelsen utesluta dig. Förbundsstyrelsen fastställer riktlinjer för nedsättning av medlemsavgift och återinträde. Vill du avsluta ditt medlemskap i DIK gör du det skriftligt.

VERKSAMHET

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. Din delaktighet och ditt medskapande stärker DIK. För logopederna finns en särskild organisation, Svenska Logopedförbundet.

För studenter finns en särskild organisation, DIK Student.

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 motionera till kongressen.

Du kan nominera och välja ombud till kongress. Du kan själv väljas till förtroendeuppdrag.

DIK är medlem i Saco.

2015

Din medlemsavgift är fastställd av kongressen. Om du inte har betalt medlemsavgiften inom föreskriven tid kan du uteslutas.

Förbundsstyrelsen fastställer riktlinjer för nedsättning av medlemsavgift och återinträde. Vill du avsluta ditt medlemskap i DIK gör du det skriftligt.

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.

Om du i övrigt uppenbarligen kränker DIK:s stadgar eller motverkar dess syften kan förbundsstyrelsen utesluta dig.

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. Din delaktighet och ditt medskapande stärker DIK.

För studenter finns en särskild organisation, DIK Student.

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.*





PROPOSITION 4. FÖRSLAG TILL NY STADGA

2012 KONGRESS

Kongressen är förbundets högsta beslutande organ

Kongressen:

- › skapar och utvecklar en gemensam vilja och strategi för DIK:s verksamhet.
- › granskar verksamheten
- › behandlar frågan om förbundsstyrelsens ansvarsfrihet
- › beslutar om inriktning av verksamhet för den kommande kongressperioden
- › beslutar om medlemsavgiftens storlek² väljer förbundsstyrelse, ordförande, revisorer och valberedning

Ordinarie kongress sammanträder vart tredje år. Kallelse utgår tre månader innan. Förbundsstyrelsen eller minst en tredjedel av kongressombuden kan kalla till extra kongress.

Kongressen består av 81 ombud med en röst vardera. 75 ombud fördelas på fyra regioner och sex ombud fördelas i valkretsen DIK Student. Studenter kan endast nomineras i sin valkrets (DIK Student). I det fall det väljs färre än sex ombud i denna valkrets äger DIK Student möjlighet att utse ombud så att valkretsens mandat fylls.

² Svenska Logopedförbundet (SLOF) har rätt att utöver förbundsavgiften fastställa en särskild avgift.

2015 KONGRESS

Kongressen är förbundets högsta beslutande organ

Kongressen:

- › skapar och utvecklar en gemensam vilja och strategi för DIK:s verksamhet.
- › granskar verksamheten
- › behandlar frågan om förbundsstyrelsens ansvarsfrihet
- › beslutar om inriktning av verksamhet för den kommande kongressperioden
- › beslutar om medlemsavgiftens storlek
- › väljer förbundsstyrelse, ordförande, revisorer och valberedning

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.*

Kongressen består av 81 ombud med en röst vardera. 75 ombud fördelas på fyra regioner och sex ombud fördelas i valkretsen DIK Student. *Samtliga medlemmar utgör grund för mandatfördelning.* Studenter kan endast nomineras i sin valkrets (DIK Student). I det fall det väljs färre än sex ombud i denna valkrets äger DIK Student möjlighet att utse ombud så att valkretsens mandat fylls.

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.

Du kan som medlem motionera till kongressen. Motion ska ha inkommit senast den 15 juni året för kongress.





PROPOSITION 4. FÖRSLAG TILL NY STADGA

2012

2015

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.





PROPOSITION 4. FÖRSLAG TILL NY STADGA

2012

FÖRBUNDSSTYRELSE

Förbundsstyrelsen:

- › Har mellan kongresserna ansvar för DIK:s samlade verksamhet.
- › Ansvarar för förbundets arbete med professionsfrågor och utser arbetsgrupper som stödjer arbetet
- › Består av ordförande samt elva ledamöter valda av kongressen. Därutöver ingår studentrådets ordförande.

- › Ansvarar för att verksamheten bedrivs i enlighet med förbundets grundläggande värderingar och kongressbeslut.
- › Ansvarar för dialogen med medlemmar, formar och utvecklar nationella mötesplatser.
- › 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.
- › Ansvarar för att inhämta synpunkter från arbetsgrupper inom
- › professionsfrågor och eventuella rådgivande organ.
- › Ansvarar för förbundets ekonomi och verksamhetsredovisning.

2015

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 enligt förbundsstyrelsens beslut till ny ordförande valts av kongressen.*
- › *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.
- › Ansvarar för dialogen med medlemmar, formar och utvecklar nationella mötesplatser.
- › 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.
- › *Ansvarar för förbundets arbete med professions- och kompetensfrågor. Förbundsstyrelsen 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.





PROPOSITION 4. FÖRSLAG TILL NY STADGA

2012

VALBEREDNING

Valberedningens uppdrag är att mellan kongresser förbereda valen genom att ta fram och föreslå kandidater till de olika uppdragen utifrån förbundets mångfald av individer och uppfattningar.

Kongresser väljer en valberedning bestående av det antal ledamöter som kongressen beslutar. För valberedningens arbete finns en av kongressen beslutad instruktion.

2015

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.

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.





PROPOSITION 4. FÖRSLAG TILL NY STADGA

2012

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.

2015

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 fastställd reglemente.





PROPOSITION 4. FÖRSLAG TILL NY STADGA

2012

REVISION

Kongressen väljer två revisorer och två revisorssuppleanter. En av dessa ska vara auktoriserad. Revisor har rätt att med yttrande och förslagsrätt närvara 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.

TOLKNING, TILLÄMPNING OCH ÄNDRING AV STADGAR

Om det uppkommer frågor om hur dessa stadgar eller om hur andra av kongressen fattade beslut ska tolkas eller tillämpas, ska förbundsstyrelsen 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.

För konfliktfonden finns av kongressen fastställd reglemente

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

2015

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.

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.

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.





PROPOSITION 4. FÖRSLAG TILL NY STADGA

2012 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.

2015 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.



PROPOSITION 5

DiK och medlemmarna

DET KREATIVA FACKET

DiK är akademikerfacket för kultur och kommunikation och har 20 000 medlemmar som finns på alla typer av arbetsplatser över hela landet. DiK är ett av de förbund som tillsammans bildar Saco, Sveriges akademikers centralorganisation. DiK är också en opinionsbildande intresseorganisation. Tillsammans arbetar vi för god kompetens-, löne- och professionsutveckling för alla medlemmar.

DiK är en medlemsnära, engagerad och aktiv facklig yrkesorganisation som arbetar för medlemmarnas möjligheter på arbetsmarknaden. DiK förhandlar på central och lokal nivå för medlemmarnas bästa och ger även stöd och hjälp, bildar opinion, informerar och kommunicerar.

MEDLEM

Som medlem i DiK delar du förbundets grundläggande värderingar och följer de etiska riktlinjer finns uppsatta för några av DiK:s yrkesområden.

DiK:s verksamhet utgår från dig som medlem, din profession och din arbetsplats. Möten mellan medlemmar är en viktig del av verksamheten. Som medlem har du stort inflytande och medverkar i en demokratisk process som utvecklar förbundets arbete. Din delaktighet och ditt medskapande stärker DiK.

KONGRESS

DiK har kongress var tredje år. Kongressen består av 81 ombud, med en röst vardera. Ombuden röstar fram via direktval, därmed har alla medlemmar möjlighet att bli nominerade till ombud. Som ombud på kongressen röstar du som medlem i DiK och du ska ta de beslut som är de bästa för förbundets alla medlemmar.

Kongressen är förbundets högsta beslutande organ. Den ska skapa och utveckla en vilja och strategi för DiK:s medlemmar och dra upp riktlinjer för kommande kongressperiod. Dess uppdrag är självklart också att granska verksamheten. Det är medlemmarna som äger kongressen.

FÖRBUNDSSTYRELSENS UPPDRAG

Förbundsstyrelsen har det samlade ansvaret för DiK:s verksamhet mellan kongressperioderna. Den ansvarar för att verksamheten bedrivs med förbundets grundläggande värderingar och att verksamheten följer de beslut som kongressen tar. Förbundsstyrelsen ska alltså målstyra DiK:s verksamhet utifrån de olika beslut som kongressen tar. Du kan läsa mycket mer om vilka ansvarsområden förbundsstyrelsen har i DiK:s stadgar.

KANSLIETS UPPDRAG

Kansliets uppgift är att genomföra uppdrag och verkställa beslut från förbundsstyrelsen. DiK:s vd ansvarar för bemanning och organisation och för att på bästa sätt nyttja de resurser som finns. Verksamheten styrs via verksamhetsplaner som tas fram för en treårsperiod för att genomföra kongressbeslut. Kansliet rapporterar löpande till förbundsstyrelsen främst via vd. Det är vd och kansli som avgör hur verksamheten ska genomföras i detalj.

LOKALA FACKLIGA FÖTROENDEUPPDRAG

Som medlem i DiK är du också medlem i en arbetsplatsförening, om det finns en sådan. De kan heta lite olika och bestå av flera förbund än DiK, det kan också vara ett annat förbund som är kontaktförbund på din arbetsplats. Men du är inte desto mindre medlem i DiK.





PROPOSITION 5. FORTSÄTTNING

I DIK finns det cirka 1 200 medlemmar med det viktiga uppdraget att vara förtroendevalda och lokala fackliga företrädare. De ska stötta och företräda DIK:s medlemmar på arbetsplatserna.

Lokalfackliga kommunikerar med medlemmar om fackliga frågor. Det kan handla om olika förhandlingar och om samverkan på arbetsplatsen. Exempel på frågor för lokalfackliga är löner, anställningsvillkor, medbestämmande och inflytande, arbetsmiljö, personalpolitik, budgetfrågor, organisationsförändringar och mycket annat. Det finns med andra ord en stor bredd inom uppdraget.

DIK OCH SACO

DIK är medlem i Sveriges akademikers centralorganisation, Saco. Saco består av 22 olika fackförbund, där alla har gemensamt att den akademiska utbildningen är grunden för individens medlemskap. Tillsammans har alla Saco:s förbund 650 000 medlemmar.

Saco har kongress vart fjärde år, då samlas 101 ombud utsedda av förbunden för att ta beslut om Saco:s riktning. Mandaten är satta efter förbundens storlek.

DIK driver den politik som beslutas under DIK:s kongress och andra forum där DIK tar tillvara medlemmarnas åsikter. Saco:s politik är ett utslag av det majoritetens av Sacos medlemmar ställt sig bakom på deras kongress vart fjärde år.

Saco är en partipolitiskt obunden centralorganisation.

MEDLEMSAVGIFTER FÖR KOMMANDE KONGRESSPERIOD

Kongressen har att ta ställning till avgiftsnivåer för kommande kongressperiod. Förbundsstyrelsens förslag innebär att medlemsavgiften blir oförändrad jämfört med föregående kongressperiod och att inkomstnivån för reducerad avgift höjs. Det innebär i sin tur att fler medlemmar kommer att få en reducerad avgift.

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. DIK står som garant för försäkringen. Idag avsätts 30 kronor av medlemsavgiften för att uppfylla de förpliktelser som försäkringen innebär.

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

För majoriteten av de medlemmar som även är medlemmar i Akademikernas Erkända Arbetslöshetskassa (AEA) betalas avgiften till AEA via DIK. Det betyder att för dessa medlemmar kommer två avgifter i samma faktura, medlemsavgiften till DIK och medlemsavgiften till AEA. Avgiften till a-kassan beslutas av AEA. AEA har informerat om att det kommer en höjning av avgiften under andra kvartalet 2016. Hur stor den höjningen blir och när den kommer är ännu inte beslutat. Den totala avgiften medlemmarna betalar kommer därför med största sannolikhet förändras under kongressperioden, utan att DIK ändrar sin medlemsavgift.

Den nuvarande nivån för reducerad avgift är 13 000 kr och behöver revideras. Det är få medlemmar som tjänar under 13 000 kr idag varmed nivån på den reducerade avgiften idag är för låg i förhållande till medlemmarnas lönenivåer. Av den anledningen finns det anledning att höja nivån för den reducerade medlemsavgiften.





PROPOSITION 5. FORTSÄTTNING

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR FÖLJANDE NIVÅER PÅ MEDLEMS- AVGIFTEN FÖR KOMMANDE KONGRESSPERIOD:

- › Yrkesverksamma/arbetsökande med lön/ersättning som överstiger 20 000 kr/mån samt egenföretagare som även har en anställning på minst halvtid 262 kr/mån
- › Yrkesverksamma/arbetsökande med lön/ersättning på och under 20 000kr/mån samt egenföretagare 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 22kr/mån

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

FÖRBUNDSSTYRELSEN FÖRESLÅR KONGRESSEN BESLUTA

1. att fastställa medlemsavgifterna till DiK exklusive avgiften till arbetslöshetskassan för 2016 enligt ovanstående,
2. att ge förbundsstyrelsen mandat att under kongressperioden göra justeringar, efter avgiftsbeslut hos AEA, av avgiften för den del av medlemsavgiften som går till arbetslöshetskassan,
3. att ge förbundsstyrelsen mandat att under kongressperioden göra justeringar av den del av medlemsavgiften som går till inkomstförsäkringen för att säkerställa likviditeten i inkomstförsäkringen.



VAL AV FÖRBUNDSSTYRELSE

Valberedningens förslag till förbundsstyrelse 2015–2018

Valberedningen har haft till uppgift att ta fram ett förslag på ny förbundsstyrelse samt förtroendevalda revisorer för DIK för tiden 2015–2018.

I september 2015 beslutade nuvarande förbundsstyrelse (efter en tids diskussion) att föreslå kongressen att förbundsstyrelsen framöver ska bestå av 11 ledamöter, 1 ordförande samt 10 ledamöter. Valberedningens förslag till ny styrelse utgår ifrån detta. Därutöver väljs en studeranderepresentant separat.

Valberedningens ambition har varit att ta fram ett förslag till styrelse som speglar medlemsstrukturen i förbundet men även tar hänsyn till aspekter kring mångfald och de visioner som finns för att föra DIK:s arbete framåt. Valberedningen har också tagit i beaktande förbundsstyrelsens behov av att kunna arbeta tillsammans på ett smidigt sätt och samtidigt kunna hantera olika uppfattningar inom förbundet och inom styrelsen. Erfarenhet av styrelsearbete (både i DIK men även utanför det fackliga engagemanget), personlig kompetens, profession, visioner och hjärtefrågor, kön, ålder samt geografisk hemhörighet, har varit viktiga faktorer som valberedningen tittat på i sitt arbete. Viktiga aspekter har även varit behovet av kontinuitet och förnyelse samt kandidaters vilja att ta sig an framtida utmaningar.

Nomineringar till förbundsstyrelsen har kommit in från DIK:s medlemmar. Valberedningen har intervjuat samtliga de kandidater som nu föreslås och bett att de besvarar ett antal frågor sammansatta utifrån de faktorer och aspekter som nämnts ovan. Valberedningen har även intervjuat samtliga ledamöter i sittande styrelse. Utöver det har frågor ställts till övriga nominerade som ej finns föreslagna till styrelsen.

DIK:s valberedning för perioden 2012–2015 har bestått av

- › Pär Nilsson, Gnesta
- › Anastasia Pettersson, Stockholm
- › Katarina Gulliksson, Luleå
- › Moa Lorentzon, Jönköping





VAL AV FÖRBUNDSSTYRELSE FORTSÄTTNING

FÖRSLAG PÅ ORDFÖRANDE MED MOTIVERING:

› **Attila Rostovanyi**, arkeolog, Malmö (*nyval*)

Har sin bakgrund inom arkeologi och museiverksamhet. Gedigen lokalfacklig erfarenhet och goda fackliga kontakter centralt med ett bra kontaktnät inom den fackliga sektorn och en god insyn i DIK:s verksamhet. Han har också en god inblick i de arbetsförhållanden som DIK:s medlemmar har att arbeta i liksom erfarenheter från ett mångkulturellt storstadsområde. Lugn, eftertänksam och en samlande kraft som kan erbjuda ett gott och tydligt ledarskap både för styrelsen men också för förbundet i samverkan med övriga styrelseledamöter.

FÖRSLAG PÅ LEDAMÖTER MED MOTIVERINGAR:

› **Nils Harnesk**, arkeolog och utvecklingsstrateg, Luleå (*nyval*)

Lokalfacklig och lokalpolitisk erfarenhet. Idérik, drivande och resonerande.

› **Eva-Maria Häusner**, bibliotekarie, Stockholm (*nyval*)

Erfarenhet av forskningsbibliotek. Föreningsengagemang inom biblioteksområdet. Engagerad i både fackliga frågor och professionsutveckling.

› **Lars Lundqvist**, arkivarie och egen företagare, Stockholm (*nyval*)

Starkt fokus på professionsfrågor och digitalisering. Stort engagemang i arkivföreningar och goda kontakter där.

› **Maria Niemi**, kommunikatör och egen företagare, Stockholm/Kiruna (*nyval*)

Erfarenhet av arbete i större organisation och som egen företagare. Arbetar utifrån ett normkritiskt (eller snarare normkreativt) perspektiv.

› **Magnus Reuterdaahl**, arkeolog, Linköping/Stockholm (*omval*)

Lång och bred erfarenhet av arbete på länsnivå. Stort engagemang för kommunikation och nätverkande. Erfarenhet från styrelsearbete på andra områden. Med i DIK:s styrelse sedan 2012.

› **Sara Roberts**, enhetschef Västarvet, Göteborg (*omval*)

Goda museikontakter. Välformulerad och analytisk. Med i DIK:s styrelse sedan 2012.

› **Jennifer Sköld**, kommunikatör, Luleå (*nyval*)

Erfarenhet från DIK:s expertgrupp för digital arbetsmiljö. Lokalfacklig erfarenhet, brett kontaktnät och engagemang för bland annat lönefrågor och studentrekrytering.

› **Lena Sundberg**, bibliotekarie, Malmö (*omval*)

Lång och bred erfarenhet från folkbibliotek. Påläst, förberedd och tydlig. Med i DIK:s styrelse sedan 2009.

› **Pia-Mari Wehring**, filmkonsulent, Göteborg (*nyval*)

Erfarenhet av frilansarbete, barnkulturfrågor och med intresse för ledarskap (DIK:s Vilja Våga Välja). Lokal styrelseerfarenhet och intresse för arbetsrätt. Klarsynt och välformulerad.

› **Susanna Wennerfeldt**, chefslogoped, Örebro (*omval*)

Brett intresse för professionsfrågor. Välformulerad och mycket engagerad. Med i DIK:s styrelse sedan 2012.

REVISORER:

› **Martin Andrén**, Kultur Skåne (*omval*)

› **Maj Eriksson**, Östersunds Bibliotek (*omval*)



VALBEREDNINGSPROSEDUR

Valberedningen 2015–2018

UPPDRAGSGIVARE

DiK:s medlemmar är valberedningens uppdragsgivare. Valberedningen väljs av kongressens ombud via en valkommitté och är självständiga från förbundsstyrelsen. Kongressen beslutar antalet ledamöter i valberedningen. Kongressen väljer också en sammankallande utan rösträtt från kansliet till valberedningen.

UPPDRAG

Valberedningens uppdrag består av att mellan kongresser förbereda och föreslå kandidater till förbundsordförande, en bra sammansatt förbundsstyrelse, suppleanter och eventuellt 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 så 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. Tillexempel kan de delta under vissa förbundsstyrelsemöten, läsa protokoll och aktivt följa det som händer i förbundet.

FÖRUTSÄTTNINGAR

Valberedningen ska under första kongressåret samlas vid ett möte för att planera sitt arbete och få en utbildning om sitt uppdrag och vilka metoder de kan tillämpa. Kongressen väljer också ett sammankallande kanslistöd utan rösträtt, 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 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 ska ha kontinuerlig kontakt med förbundsstyrelsen under hela kongressperioden.

Senast den 15 februari år 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 aktivt 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 2018 ska valberedningen lägga sitt förslag.

VAL AV VALBEREDNING

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



VALBEREDNINGSSINSTRUKTION FORTSÄTTNING

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
- › Diskuterar och förberett sig på eventuellt maktspel? Ja Nej
- › Besökt styrelsen för att se hur arbetet går till? Ja Nej
- › Intervjuat sittande styrelse? Ja Nej
- › Arbetat uppsökande för att hitta lämpliga kandidater? Ja Nej
- › Arbetat på ett sätt som inkluderar alla, oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation sexualitet eller ålder? Ja Nej

INFÖR ÖVERLÄMNANDE AV VALBEREDNINGENS FÖRSLAG

Har valberedningen:

- › Intervjuat samtliga nominerade som tackat ja? Ja Nej
- › Informerat nominerade som inte kom med i förslaget? Ja Nej
- › Informerat nominerade som kommer att föreslås? Ja Nej
- › Tagit hänsyn till att förslaget till styrelse speglar förbundet och samtidigt breddar den erfarenhetsbaserade kompetensen inom styrelsen? Ja Nej
- › Tar hänsyn till att styrelseförslaget breddar bilden av vem som är Ja Nej
med i DIK?
- › Diskuterat förslaget till styrelse och övriga poster ur ett norm- Ja Nej
kritiskt perspektiv?
- › 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 →

VALBEREDNINGSSINSTRUKTION FORTSÄTTNING

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 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 olika beroende på sammanhang. Normer påverkar individers och grupper handlingsutrymme och möjligheter.

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

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

BILAGA TILL CHECKLISTAN

DO:s beskrivning av diskrimineringsgrunderna¹

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 frisyr.

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

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.

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

RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING

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

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

FUNKTIONSNEDSÄTTNING

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

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

SEXUELL LÄGGNING

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

ÅLDER

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

DIK:S EXPERTGRUPP FÖR MÅNGFALD KOMMENTERAR DO:S BESKRIVNING AV DISKRIMINERINGSGRUNDERNA

- › Var och en har rätt till att definiera sig själv, vad gäller sexualitet, etnicitet.
- › Det finns fler än två kön.
- › Det finns fler sexualiteter än hetero-, homo- och bisexualitet.
- › Vi ser att begreppet funktionsvariation hellre används istället för ordet funktionsnedsättning, eftersom det senare kan uppfattas nedsättande. Funktionsvariation är även det begrepp som används av funktionalitetsorganisationer.
- › Klass är inte en lagstadgad diskrimineringsgrund trots att det ofta ger upphov till särbehandling.