

Till Ingenjörfullmäktiges valkorporationer.
Till Sveriges Ingenjörers förtroendevalda på lokal och nationell nivå.
Till Sveriges Ingenjörers medlemmar.

Remiss om den fortsatta inriktningen av förbundets översyn av den demokratiska organisationen

Utredningen om den demokratiska organisationen och medlemsengagemanget inom Sveriges Ingenjörer arbetar nu intensivt för att kunna presentera ett slutligt förslag till förbundsstyrelsen i maj 2019. Men innan vi lägger ett slutligt förslag vill vi nu ha in synpunkter från alla delar av förbundets organisation kring tänkbara alternativa utvecklingsmöjligheter.

Vi behöver få in synpunkter **senast den 20 mars** till Lotta Ljungqvist, lotta.ljungqvist@sverigesingenjorer.se. Inga särskilda formkrav finns på hur ni väljer att utforma svaren och hur heltäckande de är. Dock måste de vara skriftliga. Om möjligt ser vi helst att svaren innehåller vilken av de tre modellerna som förordas, se punkt 2 under ”Remissens innehåll” nedan. Vår förväntan är att

- Samtliga valkorporationer ska svara på remissen, där vi förväntar oss att valkorporationens kontaktperson tar initiativ
- Distriktsstyrelserna bör svara, där vi förväntar oss att distriktsstyrelsens ordförande tar initiativ
- Övriga grupperingar såsom lokalföreningar och yrkesföreningar samt enskilda medlemmar har möjlighet att svara

Vi kommer gärna på besök!

Syftet med att nu presentera alternativa färdvägar för en förändrad organisation är att få en fördjupad och breddad diskussion inom hela organisationen och försöka undvika att skapa onödiga låsningar i organisationen inför ett slutligt förslag. Förslagen är i dagsläget relativt grovhugna idéskisser som kan väcka många funderingar och frågor. Vi vill därför ha en fortsatt muntlig dialog med olika delar av organisationen och kommer gärna på besök till i första hand valkorporationer och distrikt under remisstiden. Om intresse finns så kontakta Lotta Ljungqvist om detta så snart som möjligt. I förekommande fall kan dessa besök också ske via till exempel Skype eller per telefon.

Inriktningen på vårt arbete

Förbundsstyrelsen beslutade i slutet av 2017 att genomföra en översyn av förbundets demokratiska struktur och processer. Detta för att utveckla medlemsdemokratin, utforska nya möjligheter att styra organisationen samt att förbättra samspelet mellan den medlemsstyrda delen av organisationen och kansliet. I beslutsunderlaget går att läsa: ”Gruppens uppgift är att driva utredningsprocessen så att den fångar in synpunkter, önskemål och förslag från många olika delar av förbundet, inte att gruppens ledamöter i sig ska utgöra mångfalden. Det är i arbetsgruppens dialog med

olika grupperingar av medlemmar som mångfalden inom medlemskåren ska komma fram och bidra till arbetsgruppens och utredningens goda resultat.”

Alltsedan starten av vårt arbete har vi eftersträvat så stor transparens och öppenhet som möjligt kring arbetet. Vi har börjat med ett blankt papper; det har i gruppen inte funnits några förutfattade tankar kring hur en förändrad organisation borde vara.

Ingenjörfullmäktiges sammansättning, arbetsformer och funktion är en viktig men endast en begränsad del av vad vi arbetar med och blir snarast en slutsats av hur den övriga organisationen utformas. Hittills har ett stort antal träffar skett med distrikt och valkorporationer och även diskussionsmöten med förbundets revisorer, valberedning och förhandlingsavdelning har genomförts. Ingenjörfullmäktige 2018 genomförde tre workshops baserade på utredningens frågeställningar ur perspektivet olika medlemsgruppers vilja att påverka och engagera sig. Förbundets webbsida har använts som kanal till medlemmarna och nättidningen Ingenjören har skrivit artiklar om arbetet. Vi har även informerat om arbetet via förbundets olika nyhetsbrev.

Gruppen har genomfört en situationsanalys kring pågående trender i samhället och inom förbundet som påverkar medlemmarnas framtida engagemang. Vi har även tittat på hur andra, fackliga och ideella organisationer har organiserat sina verksamheter och hur de arbetat med medlemsengagemang. Vi har då konstaterat att Sveriges Ingenjörer skiljer sig från andra organisationer på så sätt att övriga vanligen har en mellannivå mellan den lokala nivån och det högsta beslutande organet, samt med vilken periodicitet det högsta beslutande organet sammanträder.

Remissens delar

Vi har delat in remissen i tre delar:

1. Ingenjörfullmäktiges roll och arbetsformer.
2. Hur fullmäktigeledamöter ska väljas samt behov av ett mellanliggande organ mellan den enskilde medlemmen och det högsta beslutande organet.
3. Ökat medlemsengagemang i övrigt.

Förbundsstyrelsens direktiv till arbetsgruppen återfinns i Bilaga 1.

Ingenjörfullmäktige 2017 beslöt att ställa sig bakom utredningsuppdraget.

Situationsanalysen återfinns i Bilaga 2.

I Bilaga 3 återfinns en skiss över hur förbundets interna processer rörande avtalsfrågor ser ut.

För arbetsgruppen

Göran Engström

sammankallande



FEBRUARI 2019

REMISS OM DEN FORTSATTA
INRIKTNINGEN AV
SVERIGES INGENJÖRERS
ÖVERSYN AV DEN
DEMOKRATISKA
ORGANSIATIONEN

FÖRBUNDSSTYRELSENS ARBETSGRUPP

Innehållsförteckning

Inledning	2
1.0 Ingenjörfullmäktiges roll och arbetsformer	5
1.1 Årliga möten under en treårscykel.....	5
År ett: Ingenjörforum – inspiration	6
År två: Förbundsråd – fördjupning och diskussion.....	6
År tre: Ingenjörfullmäktige – beslutsfattande	6
En renodling	7
2.0 Eventuella mellanliggande organ mellan Ingenjörfullmäktige och den lokala nivån inklusive val av fullmäktigeledamöter	9
2.1 Regionmodellen.....	10
2.1.1 Beskrivning av modellen	10
2.2 Branschområdesmodellen	12
2.2.1 Beskrivning av modellen	12
2.3 Direktvalsmodellen.....	14
2.3.1 Beskrivning av modellen	14
2.4 Exempel på andra modeller som prövats men förkastats.....	16
2.4.1 Utbildnings-/yrkesmodell	16
2.4.2 Befattningsnivåmodell.....	16
2.4.3 Kombinationsmodell.....	16
3.0 Ökat medlemsengagemang i övrigt	17
Några fiktiva exempel	18

Inledning

Med över 153 000 medlemmar är Sveriges Ingenjörer en stor facklig organisation i Sverige och har stort inflytande inte bara över ingenjörers villkor utan även på lönebildningen på arbetsmarknaden som helhet. Förbundet är det största inom Saco och medlemstillväxten är god. Arbetsgruppen har utgångspunkten att förbundet är, och har varit, en på många sätt framgångsrik organisation. Det gäller att rusta för framtiden för att säkra en fortsatt positiv utveckling.

Det finns ofta en övertro på effekter av organisationsförändringar. En förändrad organisation leder inte med automatik till en mer agil organisation med mer engagerade medlemmar. Men rätt genomförd kan den stödja en önskad utveckling.

Styrkan i förbundet utgörs av samtliga delar i organisationen och hur de lyckas samspela. Ett kompetent och välfungerande kansli är viktigt. Lika viktigt är en väl utbyggd lokal organisation med kompetenta förtroendevalda som upplever ett bra stöd från förbundet vid behov. Men en viktig framgångsfaktor är också hur väl förbundet lyckas engagera och mobilisera medlemmarna, inte bara i den traditionella fackliga verksamheten utan också i frågor som rör professionen, ingenjörrollen och opinionsbildningen. Förbundet kan bli en starkare samhällelig aktör som syns mer om vi bättre lyckas ta tillvara medlemmarnas höga kompetens inom teknik, näringslivs- och professionsfrågor. Medlemslojaliteten och vitaliteten ökar också om fler medlemmar tar del i verksamheten på olika sätt. Inte minst för nyutexaminerade, som ofta inte förstår vikten av den traditionella fackliga kärnverksamheten, är det viktigt med aktiviteter som ökar ingenjörsidehtiteten, där förbundet promotar ingenjörernas ställning och status i samhället.

Vårt uppdrag inkluderar också att utforska nya möjligheter till att styra organisationens verksamhet och hur medlemsengagemanget ska stärkas. Uppdraget från förbundsstyrelsen framgår av Bilaga 1. Våra kommande förslag ska enligt direktiven stärka samspelet mellan kansliet och den demokratiska organisationen och präglas av enkelhet och tydlighet. Gruppen eftersträvar:

- *En organisation där delarna samverkar* och ger möjlighet till ökat inflytande och dialog. Vi vill minska grogrunden för vi-och dom-tänkande.
- *Beslut ska fattas på rätt nivå.* Den nya organisationen bör kunna agera snabbare och besluten fattas närmare medlemmen.
- *Enkelhet och tydlighet.* Det behövs en tydlig demokratisk organisation för beslut som har rättsverkan för individen. Den arbetsrättsliga lagstiftningen ger oss makt att företräda medlemmen och träffa avtal. Den demokratiska ordningen kring hur avtalsyrkanden kommer till och avtalstecknande måste vara tydlig.
- *Medlemmarnas kompetens i professionsfrågor bör ta plats* i organisationen. Styrkan i Sveriges Ingenjörer ligger i kombinationen professionsfrågor och fackliga frågor och framgångar i de förstnämnda skapar förutsättningar för ökad framgång i förhandlingsarbetet.
- *Ökat deltagande i förbundets demokratiska processer*, alltifrån val till den enskilde medlemmens möjlighet att höras i organisationen.
- *En organisation som utnyttjar modern teknik.* Utveckling av förbundets verksamhet på sociala medier och andra kommunikationsplattformar

underlättar för medlemmar och förtroendevalda att ta del av verksamheten. Jämfört med när dagens stadga skrevs är förutsättningarna för att kunna ta del av förbundets utbud digitalt radikalt annorlunda. Sveriges Ingenjörer måste bli bättre på att nyttja teknikens utveckling till kunskapsöverföring och beslutsfattande.

En viktig del i arbetsgruppens arbete har varit att titta på pågående förändringar i vår omvärld som påverkar Sveriges Ingenjörer i framtiden. Vi har tagit fram en situationsanalys som i stor utsträckning har styrt vårt arbete. Se bilaga 2. Några pågående förändringar bedömer vi som särskilt viktiga för utredningen:

- Industrin minskar successivt sin andel av sysselsatta personer i Sverige. En allt större del av medlemmarna kommer att återfinnas inom tjänstesektorn. Förbundets traditionella fackliga hemmaplan minskar och tjänstesektorn blir allt viktigare.
- Fler medlemmar kommer att arbeta där lokalförening saknas. Förbundet är framgångsrikt med att starta nya lokalföreningar men även i ett optimistiskt scenario kommer vi knappast att hålla jämna steg med utvecklingen.
- Vi får fler ingenjörer som är "löshästar" på sina arbetsplatser i form av att de arbetar på konsultbolag, är egna företagare eller är anställda hos underentreprenörer. Kedjorna med löshästar tenderar att växa. Den traditionella relationen arbetsgivare–arbetstagare påverkas.
- Det ideella arbetet är oförändrat högt i Sverige. Men formerna för engagemang ändras. Många medlemmar i olika intresseorganisationer vill påverka här-och-nu utan att behöva binda upp sig för alla delar av en traditionell föreningsroll under lång tid. Organisationer som ger sina medlemmar möjlighet till tillfälliga engagemang såsom supporters, faddrar, mentorer eller aktivister har visat sig framgångsrika alltmedan andra som kör i gamla hjulspår tappar i attraktivitet.

Några slutsatser som vi har dragit från situationsanalysen är att

- Nya plattformar behövs för medlemmar som arbetar på arbetsplatser utan lokal facklig organisation, inte minst inom tjänstesektorn. Även medlemsgrupper med lös koppling till den arbetsplats där de faktiskt arbetar har fackliga intressen som behöver kanaliseras.
- Parallellt med den traditionella fackliga rollen som förtroendevald på arbetsplatsen behövs nya former för ökat medlemsengagemang. Attraktiva plattformar för här-och-nu-engagemang är en väg, till exempel genom väldefinierade nätverk.
- Traditionella strukturer som exempelvis politiska partier, fackliga organisationer och intresseföreningar, får en allt tuffare konkurrens i opinionsbildningen genom sociala media. Detta faktum gäller givetvis också Sveriges Ingenjörer. Framgång i opinionsbildningen blir alltmer beroende av förmågan att inkludera medlemmar och förtroendevalda i processen.
- För att nå förbundets övergripande mål att stärka ingenjörers ställning och status på arbetsmarknaden behöver verksamheten med karriär- och professionsfrågor stärkas ytterligare. Medlemmar bör engageras i högre utsträckning för att öka förbundets synlighet i övergripande samhällsfrågor såsom teknik- och näringslivsutvecklingen och ingenjörrollen.

- Gränsen mellan arbete och fritid suddas ut alltmer. Den tekniska utvecklingen och globaliseringen medför att medlemmarna kan jobba var och när som helst. Därmed minskar möjligheterna att samla medlemmar till fysiska möten på arbetsplatserna och kommunikation mellan medlemmarna måste alltmer byggas på att använda modern teknik.

1.0 Ingenjörfullmäktiges roll och arbetsformer

Förslag:

Dagens system med årliga Ingenjörfullmäktigemöten ändras till ett system med olika årliga möten med olika funktion under en treårscykel.

År efter fullmäktigeval sker *Ingenjörforum* där fullmäktigeledamöter, andra förtroendevalda och aktiva medlemmar i förbundets olika nätverk, men också medlemmar i allmänhet bjuds in att delta. Det är en större konferens med ett uppskattat deltagarantal om minst 200, men som önskad målbild många fler. Ingenjörforum är ett inspirationsmöte av extern karaktär.

År två i treårscykeln genomförs *Förbundsrådet* som är ett fördjupande diskussionsmöte dit fullmäktigeledamöterna samt ytterligare cirka 50 aktiva medlemmar bjuds in från förbundets alla delar för att diskutera frågor av förbundsintern karaktär.

Treårscykeln, tillika fullmäktigeledamöternas mandatperiod, avslutas med *Ingenjörfullmäktige*, som är förbundets högsta beslutande organ. Ingenjörfullmäktige renodlas till ett rent beslutande möte, och har cirka 50 ledamöter.

1.1 Årliga möten under en treårscykel

Dagens Ingenjörfullmäktige är en stor kompetensresurs där alla 95 ledamöter årligen lägger ner tre dagar för att mötas och därtill omfattande tid för förberedelser. Den samlade kompetensen borde kunna användas bättre och effektivare för en bra styrning av förbundet. Med dagens system är det arbetsgruppens uppfattning att många delegater av flera olika anledningar inte känner sig tillräckligt förberedda inför många av de punkter som tas upp, till exempel fastställande av ett politiskt program. Anledningen kan vara att de före mötet inte har deltagit eller getts möjlighet att delta på något forum där det föreslagna programmet har diskuterats, att de fått handlingarna för sent för att tillsammans med andra sätta sig in i det, et cetera.

Det är viktigt att fullmäktigeledamöter och ledande förtroendevalda har möjlighet att fördjupa sig inom aktuella frågor och delta i det förberedande arbetet att ta fram till exempel nya politiska program eller i diskussion kring förbundets verksamhetsinriktning i en förändrad omvärld.

Av högsta relevans är också att medlemmar – såväl valda som icke-valda – har möjlighet att löpande påverka förbundet och kunna skicka in förslag till verksamhet.

Med anledning av detta föreslår vi att dagens system med medlemsförslag promotas och utvecklas.

År ett: Ingenjörforum – inspiration

Ingenjörforum omfattar en heldag. Fokus för Ingenjörforum ligger på teknikutveckling, näringspolitik och ingenjörrollen, med varierande tema. Till skillnad från Ingenjörfullmäktige och Förbundsrad har det en tydlig extern karaktär med syfte att skapa synlighet för Sveriges Ingenjörer och påvisa förbundet som en viktig aktör i samhällsfrågor inom förbundets intresseområden. För den enskilde ska mötet kännas spännande, vidga vyerna och i någon mån också vara kompetenshöjande. Det ska också ge impulser till nya frågor som Sveriges Ingenjörer borde fånga upp. En något svulstig vision för arbetsgruppen är att Ingenjörforum med tiden ska utvecklas till något av Ingenjörernas Davos – ett forum där ”alla” vill delta och med högt massmedialt intresse. Inledningsvis tror vi att Ingenjörforum kommer locka ca 200 deltagare, men målsättningen är alltså att många fler ska skriva upp sig på anmälningslistan.

Ingenjörforum består av plenumseminarier med intressanta och kända personer såsom exempelvis företagsledare, forskare och debattörer inom teknik och näringsliv samt andra personer med koppling till ingenjörrollen. Seminarierna varvas med workshops där deltagarna har större möjlighet att själva delta i diskussionerna. Med teknikens utveckling är det också möjligt att delta vid Ingenjörforum såväl fysiskt som aktivt virtuellt.

År två: Förbundsrad – fördjupning och diskussion

Det föreslagna Förbundsradet omfattar 2–3 dagar och ska präglas av fördjupade diskussioner om för förbundet strategiskt viktiga frågor. Det kan också behandla skeenden i vår omvärld som förbundet bör förhålla sig till. Det blir ett forum där kansliet och förbundsstyrelsen kan avrapportera hur beslut på Ingenjörfullmäktige hittills har hanterats. Det bör även ges tid för förbundsstyrelsen att rapportera hanteringen av andra viktiga frågor och känna av stämningen inom förbundet som kan påverka dess beslut.

Syftet är att fullmäktigeledamöter och andra aktiva förtroendevalda tillsammans med förbundsstyrelsen – totalt cirka 100 personer – gemensamt ska få ett internt forum med möjlighet till öppna diskussioner. Mötet ska också stödja en förbättrad samverkan mellan olika delar av organisationen. Förbundsradets slutsatser är viktiga underlag inför kommande Ingenjörfullmäktige.

År tre: Ingenjörfullmäktige – beslutsfattande

Ingenjörfullmäktige är även fortsättningsvis Sveriges Ingenjörers högsta beslutande organ. Tyngdpunkten bör ligga på långsiktiga strategiska frågor. Årliga möten tenderar att leda till kortsiktighet och detaljreglering och därmed minskar fokus på vision, mål och strategier, varför vi föreslår att mötet endast träffas var tredje år. Vid behov kan Ingenjörfullmäktige, likt idag, ha extramöten mellan de ordinarie sammanträdena.

Ingenjörfullmäktige får följande uppgifter:

- Beslut om förbundets vision och mål för den kommande treårsperioden,

- Medlemsavgift och budgetdirektiv för den kommande treårsperioden,
- Fastställande av politiska program,
- Beslut i dechargefrågor; Granskning av räkenskaper, genomförande av Ingenjörfullmäktiges tidigare beslut, granskning av ekonomi och resultat, beslut om ansvarsfrihet för styrelsen,
- Val av förbundsstyrelse, revisorer och valberedning, samt
- Motionshantering.

Förbundsstyrelse, valberedning och revisorer väljs vid varje ordinarie Ingenjörfullmäktige. Mandatperioden blir därmed treårig. Detta kommer medföra effektivitetsförbättring i förbundsstyrelsearbetet. Vi föreslår ingen begränsning i antalet mandatperioder.

Förbundsrådet ägnar större delen av sin tid åt breda, principiella diskussioner. Ingenjörfullmäktige blir då ett mer renodlat beslutsorgan än idag. Mot denna bakgrund föreslår vi att antalet fullmäktigeledamöter är cirka 50 och att mötet kan genomföras under två dagar. Mötespresidium ska kunna väljas utanför gruppen fullmäktigeledamöter.

Fullmäktigeledamöternas mandatperiod följer treårscykeln. Val till Ingenjörfullmäktige sker under perioden mellan Ingenjörfullmäktige och Ingenjörforum.

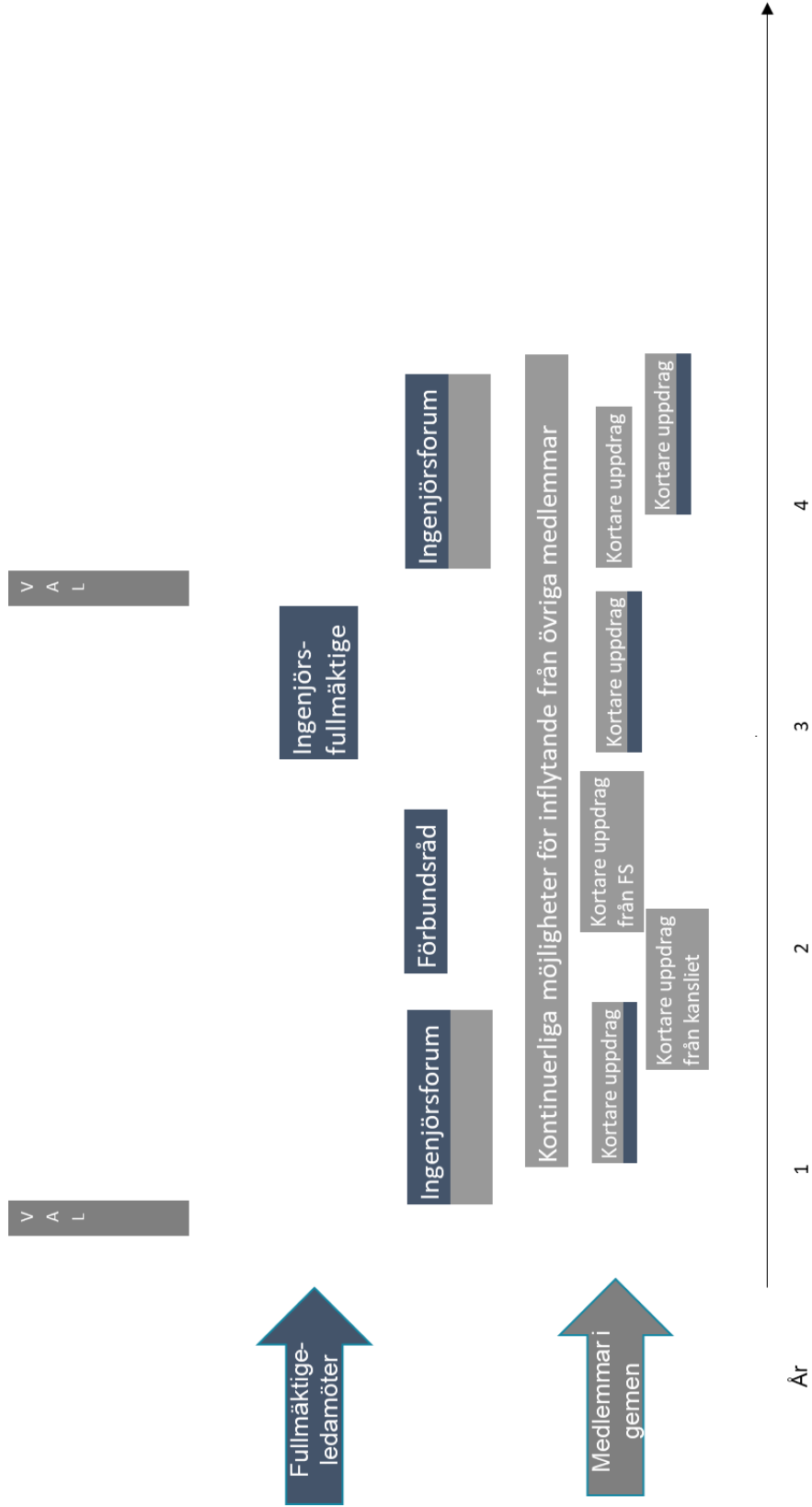
En renodling

Förslaget i sin helhet bygger på en renodling. Ingenjörfullmäktige fattar övergripande beslut. Nödvändiga beslut däremellan fattas av förbundsstyrelsen. Djupdykning och diskussioner internt inom förbundet sker på Förbundsrådet. Såväl Ingenjörfullmäktige som Förbundsrådet har i huvudsak intern karaktär alltmedan Ingenjörforum är mer av öppen och extern karaktär som ger möjlighet för förbundet att visa upp sig såväl utåt som mot medlemmarna.

Deltagare vid olika möten

	Fullmäktige- ledamöter	Övriga förtroendevalda	Övriga medlemmar
År 1: Ingenjörforum	X	X	X
År 2: Förbundsråd	X	X	
År 3: Ingenjörfullmäktige	X		

Treårscykeln



2.0 Eventuella mellanliggande organ mellan Ingenjörfullmäktige och den lokala nivån inklusive val av fullmäktigeledamöter

Till skillnad från de flesta andra fackliga organisationer har Sveriges Ingenjörer inte någon tydlig mellannivå mellan medlemmarna och det högsta beslutande organet. Direktval sker till Ingenjörfullmäktige via valkorporationer som inte är formella organ med tydliga uppgiftsbeskrivningar i stadgan annat än att vara just valkorporationer och som bildas inför varje fullmäktigeval.

I organisationer med mellannivåer fungerar dessa som plattformar där medlemsgrupper med gemensamma intressen kan driva sina särskilda, normalt fackliga frågor och därtill öka identitetskänslan och öka deras kontaktytor. För de flesta förbund innebär valet av typ av mellannivå en hårdhänt prioritering utifrån vilken typ av identitet som är mest angelägen att tydliggöra. Här är några exempel:

- En regional organisation är den vanligaste formen där medlemmarna har en gemensam identitet eller där medlemmar är mycket disparata till exempel på bransch, avtalsområde, yrke eller utbildningsnivå. Exempel på organisationer med en renodlad regional indelning av medlemmarna är Polisförbundet, Unionen och Akademikerförbundet SSR.
- En branschorganisation finns inom förbund där man har identifierat att identiteten och medlemmarnas intressen är särskiljande mellan olika branscher. Ett exempel är Ledarna.
- En yrkesorganisation finns inom förbund med tydliga yrkesgrupper. Ett exempel är Saco-förbundet SRAT som organiserar en bred variation av yrken såsom, lotsar, logopedier och optiker.
- En organisation med kombinationer av indelningar finns inom förbund där flera typer av identiteter är framträdande. Exempel är Läkarförbundet med en regional organisation, en organisation för läkare med olika inriktning samt en organisation beroende på medlemmarnas befattningsnivå. Jusek har en sektorsorganisation; stat, kommunal och privat, och därtill plattformar beroende på utbildning, såsom jurist, personalvetare, ekonom.

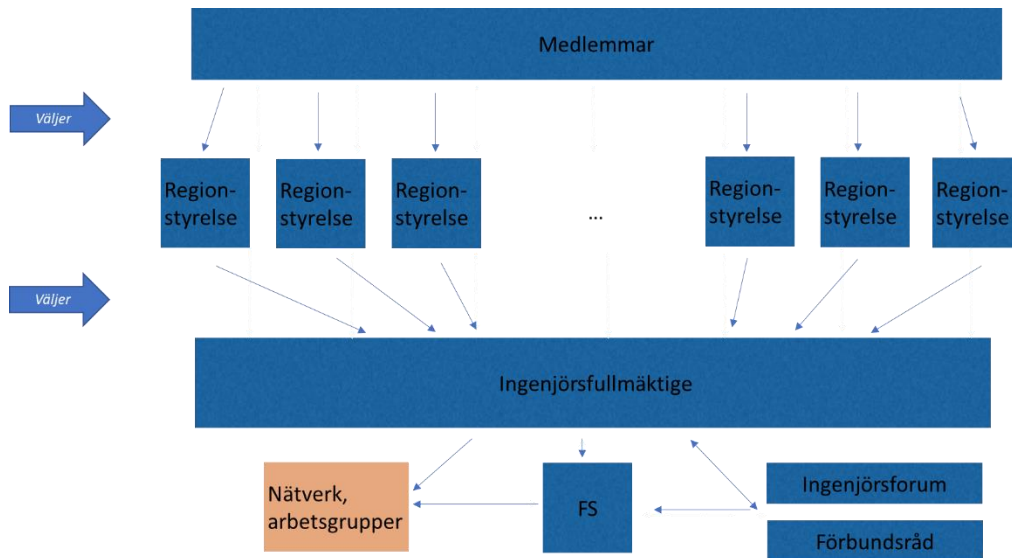
Frågeställningen här är om det skulle ge Sveriges Ingenjörer en ökad styrka totalt sett att införa en mellannivå för att bevaka medlemsgrupperns särskilda intressen. Denna mellannivå ska i så fall ges arbetsuppgifter som stärker gemensamma intressen och ger medlemmar tydlighet hur dessa intressen bevakas. Om mellannivån får uppgiften att utse representanter till Ingenjörfullmäktige så måste den uppgiften bara vara en del av det sammantagna uppdraget för nivån. Snarare tvärt om är utseendet av fullmäktigeledamöter inte dess huvuduppgift.

Vi presenterar här tre alternativa förslag vi ser som möjliga och lämpliga för Sveriges Ingenjörer. Vi har inte prioriterat något av förslagen framför de andra:

1. Regionmodellen
2. Branschområdesmodellen
3. Direktvalsmodellen

Efter de tre förslagen nämns kort några modeller som övervägts och varför vi har förkastat dem.

2.1 Regionmodellen



2.1.1 Beskrivning av modellen

Dagens distrikt görs om till regioner och får en tyngre och mer framskjuten roll inom Sveriges Ingenjörer. Antalet regioner har vi valt att här inte precisera.

Samtliga Sveriges Ingenjörers medlemmar tillhör en region, med fördel baserat på vart medlemmen är mantalsskriven. Varje medlem i en region har en röst till regionens styrelse. Val till regionstyrelsen sker elektroniskt med treårsintervall. Regionstyrelsen väljer regionens fullmäktigeledamöter vart tredje år och genomför däremellan fyllnadsval vid behov.

Ingenjörfullmäktiges mandatfördelning står i proportion till antal medlemmar i regionen, dock har varje region minst ett grundmandat.

Arbetsuppgifterna för regionstyrelsen är att:

- Öka identiteten och kontaktytorna för medlemmarna på motsvarande sätt som sker inom dagens distrikt,
- Skapa förutsättning för erfarenhetsutbyte mellan lokalföreningar inom regionen kring fackliga frågor såsom exempelvis lokala löneförhandlingar, tillämpning av övriga avtalsfrågor samt ingenjörrollen,
- Utse fullmäktigeledamöter,
- Vara ett forum där Ingenjörfullmäktiges ärenden diskuteras före mötena och ett forum för återrapportering från Ingenjörforum, Förbundsråd och Ingenjörfullmäktige samt
- Vara förbundets lokala representanter externt.

Om detta valsystem blir det för förbundet gällande kommer procedur för val av regionstyrelse samt dess uppgifter stadfästas. En instruktion tas fram för regionernas valberedningar för att säkra en mångsidig representation i styrelsen. Vidare behöver hela förbundets regionindelning ses över.

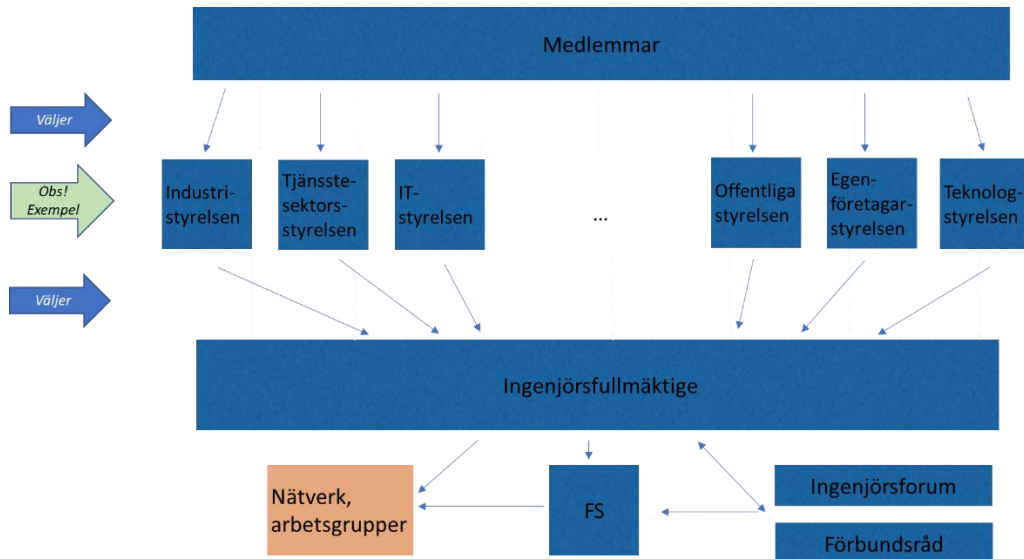
2.1.2 Några fördelar

- Tydligt och enkelt hur representationen fungerar mellan medlem och Ingenjörfullmäktige,
- Naturligt sätt att åstadkomma fyllnadsval,
- Medlemmar från arbetsplatser utan lokalförening, konsulter, egna företagare et cetera kan få en tydligare representation och se påverkansvägar,
- Medlemmarnas intressen kring förbundets verksamhet kommer att variera mellan regionerna och de har därför möjlighet att utforma verksamheten på olika sätt,
- En tydligare lokal förankring för Ingenjörfullmäktige, samt
- En tydligare uppdragsgivare för den enskilde fullmäktigeledamoten.

2.1.3 Några nackdelar

- Regioner med obefintlig eller begränsad distriktsverksamhet idag måste byggas upp och
- Eventuella svårigheter att få lokala förtroendevalda att åta sig arbetet med de nya rollerna.

2.2 Branschområdesmodellen



2.2.1 Beskrivning av modellen

Organisatoriska enheter baserat på avtalsområden med branschområdesstyrelser skapas. Antalet branschområden har vi valt att inte precisera. Samtliga Sveriges Ingenjörers medlemmar tillhör det branschområde inom vilket medlemmen arbetar. Pensionärer tillhör det branschområde där den senast var anställd. I tveksamma fall angående vilket branschorgan medlem ska tillhöra avgörs detta av förbundsstyrelsen.

Varje medlem har en röst till respektive branschområdesstyrelse. Val till branschområdesstyrelsen sker elektroniskt med treårsintervall.

Branschområdesstyrelsen väljer branschområdets fullmäktigeledamöter vart tredje år och genomför däremellan fyllnadsval vid behov.

Ingenjörfullmäktiges mandatfördelning står i proportion till antal medlemmar inom branschområdet, dock har varje branschområde minst ett grundmandat.

Uppgifterna för respektive branschstyrelse blir att:

- Följa utvecklingen inom respektive bransch avseende medlemmarnas villkor,
- Hålla kontakt med den lokalfackliga verksamheten inom branschområdet i fackliga frågor,
- Medverka till att ta fram förslag till avtalsyrkanden inom ramen för förbundsstyrelsens beslut om inriktning, samt
- Föreslå personer för förbundsstyrelsen som ska ingå i avtalsdelegationer eller beslutande förhandlingsorgan utanför Sveriges Ingenjörer såsom exempelvis Saco-S och Akademikeralliansens representantskap.

Om detta valsystem blir det för förbundet gällande kommer val av branschområdesstyrelse och dess uppgifter stadfästas. En instruktion tas fram för branschområdenas valberedningar för att säkra en mångsidig representation i styrelsen. Vidare behöver branschområdesindelningen ses över.

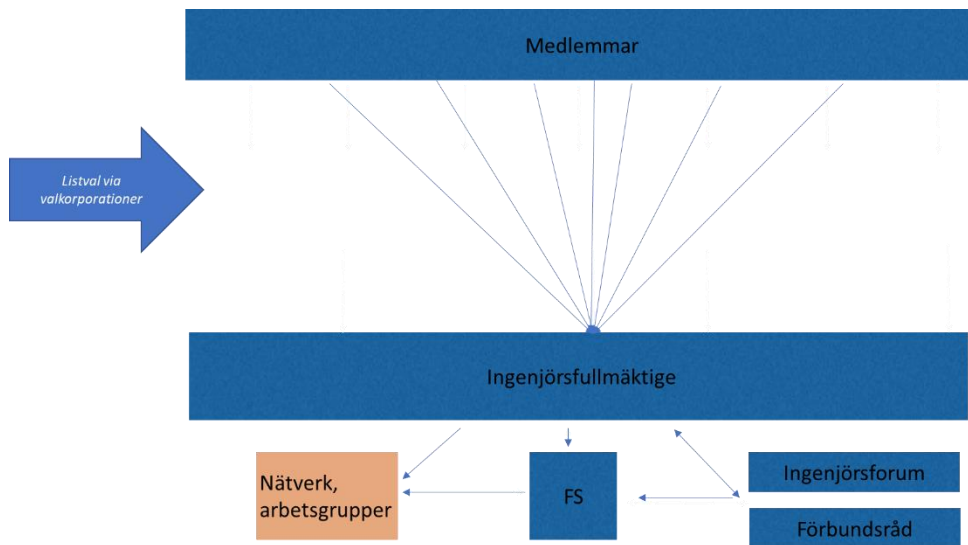
2.2.2. Några fördelar

- Tydliggör och stärker den fackliga kopplingen för medlemmarna mellan den enskilde medlemmen, den lokala nivån och det centrala förbundet,
- Ger plattformar för "löshästar" och medlemmar som saknar lokal facklig organisation,
- Kan medverka till att stärka förbundets position ytterligare inom många avtalsområden,
- Representationen i Ingenjörfullmäktige återspeglar förbundet i hög utsträckning. Förändringar kring inom vilka branscher medlemmar arbetar får snabbt genomslag på Ingenjörfullmäktiges sammansättning, samt
- Incitamenten för medlemmarna att rösta i styrelsevalet inom respektive bransch borde öka i förhållande till dagens fullmäktigeval.

2.2.3 Några nackdelar

- Risk för att alla branschorgan ska anse sig berättigade till att sitta i förbundsstyrelsen,
- Risk för att frågor utanför det fackliga kärnområdet, såsom professionsfrågor, inte ges tillräckligt utrymme i förbundet för att nå Ingenjörfullmäktiges verksamhetsmål,
- Medlemmar meddelar inte alltid var de arbetar och det kan vara svårt att fastställa till vilken bransch respektive medlem ska tillhöra,
- Det finns en risk att personer väljer varandra i ett cirkelförfarande; förbundsstyrelsen utser delegationerna (det vill säga de som i dagsläget hypotetiskt utgör modellens branschområdesstyrelser) som i sin tur ska välja förbundsstyrelse via Ingenjörfullmäktige, samt
- Modellen kan ge upphov till en oklarhet gällande var i förbundet ansvaret för branschfrågorna ligger.

2.3 Direktvalsmodellen



2.3.1 Beskrivning av modellen

Detta system grundar sig i dagens modell, där grupper av medlemmar kan gå samman och bilda en valkorporation inför fullmäktigeval. Dessa valkorporationer utgör listor i ett direktval till Ingenjörfullmäktige.

Arbetsgruppen anser att om förbundet väljer att ha kvar dagens modell med listval till Ingenjörfullmäktige behöver flera delar ses över. Det gäller exempelvis följande punkter:

- Bildande av valkorporationer; Idag är en förutsättning för en valkorporation att minst en lokalförening eller ett distrikt, alternativt 200 medlemmar, ställer sig bakom listans tillkomst. Det är en tydlig regel för listor med en tydlig företagskoppling eller för ett distrikt. Formerna för förankring av övriga listor bör prövas och
- Det kommer att artikuleras en tydlig förväntan på invalda valkorporationers verksamhet mellan valen. En möjlighet är att till exempel se till att valkorporationerna finns på sociala media, där intresserade väljare kan föra diskussion.

2.3.2 Några fördelar

- Systemet utgår ifrån den enskilde medlem och är ett obyråkratiskt system utan regler kring vilka valkorporationer som ska finnas,
- Trösklarna för att bilda en valkorporation är låga vilket gör att strömningar i medlemsleden och synen på vad som är viktigt att förbundet påverkar Ingenjörfullmäktiges sammansättning,
- Systemet har använts under lång tid vilket gör att kunskap om hur valkorporationer formas finns inom stora delar av förbundet, samt
- Systemet medger att skapa valkorporation baserat på intressefrågor.

2.3.4 Några nackdelar

- Valdeltagandet är trendmässigt minskande. Det är nere i drygt 6 procent. För en del kategorier av medlemmar är det väsentligt lägre och bland teknologer så lågt att direktval knappast kan tillämpas framöver. Endast var femte förtroendevald deltog i det senaste valet. Skälen till det låga valdeltagandet är ingående dokumenterade. Valdeltagandet vid arbetsplatser med företagsanknutna listor är emellertid relativt stort. Med allt större andel medlemmar utanför industrins område finns risk för ett fortsatt sjunkande intresse för att rösta,
- För vissa av listorna saknas koppling till den lokala nivån,
- Direktval och avsaknad av mellannivå gör att fullmäktigeledamöter inte alltid har fora för att diskutera frågor som ska behandlas av Ingenjörfullmäktige. Därigenom har de heller ingen instans att rapportera tillbaka till. Fullmäktigeledamöters formella ansvar blir därigenom oklart,
- Många medlemmar saknar kännedom om systemet och kanske även inte förstår hur deras fackliga och professionsanknutna intressen kan kanaliseras och
- För den medlem som inte har direkt kännedom om personerna som står på listorna är skillnaderna i vad de olika listorna kommer driva i Ingenjörfullmäktige otydliga.

2.4 Exempel på andra modeller som prövats men förkastats

2.4.1 Utbildnings-/yrkesmodell

Brand- och riskingenjörer, vägingenjörer, medicintekniska ingenjörer och lärare inom teknisk utbildning har yrkesföreningar inom förbundet. De omfattar totalt 3 000 av förbundets totalt 153 000 medlemmar. Arbetsgruppen har prövat om identiteten bland medlemmarna med en viss yrkestillhörighet eller viss inriktning på den tekniska utbildningen skulle kunna stärkas denna väg men kommit fram till att det är ogörligt. Det finns idag mellan 200 och 300 olika ingenjörsutbildningar och det är likaledes svårt att hänföra medlemmar till ett begränsat antal yrkesområden.

2.4.2 Befattningsnivåmodell

Medlemmarna har olika krav på förbundet beroende på var i karriären man befinner sig. Därför vore det intressant att skapa plattformar för till exempel teknologer, unga på arbetsmarknaden, konsulter/egna företagare, chefer, projektledare, specialister och så vidare. Vi har kommit fram till att en sådan utveckling inte är möjlig, däremot en bra grund för segmentering av medlemmarna för medlemstjänster.

2.4.3 Kombinationsmodell

Vi har prövat om en kombination av avtalsmodellen och regionmodellen kan införas där båda delarna ger mandat i Ingenjörsvetenskapsakademins fullmäktige. Vi har funnit att modellen blir för otydlig för den enskilde medlemmen och byråkratisk för förbundet i sin helhet.

3.0 Ökat medlemsengagemang i övrigt

Förslag:

Vi ska på ett strukturerat sätt möjliggöra för att medlemmar med särskilda kunskaper eller intressen inom områden som är viktiga för att stärka förbundets övergripande mål ska kunna delta i korta här-och-nu-insatser. En väg vi rekommenderar är att successivt bygga upp en kompetenspool innehållandes medlemmar med specialkompetens. Kansliet får i uppdrag att i större utsträckning än idag systematiskt engagera medlemmar i olika projekt med syfte att bidra till förbundets påverkansarbete.

Olika arbetsgrupper kan tillsättas av förbundsstyrelsen eller, om det brådskar och är av sådan karaktär, av kansliet. Förbundsstyrelsen fastställer uppdragets längd och eventuella ekonomiska ramar. Förbundsstyrelsen avgör hur och om resultatet ska användas. Uppdraget bör vara kort, och aldrig överstiga ett år.

Del 1 och 2 i den här remissen har handlat om den formella strukturen inom förbundet och hur vi kan öka engagemanget inom ramen för det demokratiska systemet. Arbetsgruppen har därutöver funderat över andra åtgärder inom förbundet för ett ökat medlemsengagemang.

Arbetsgruppen har konstaterat att förbundet redan idag har en rad aktiviteter som skapar stort medlemsengagemang, inte minst av karaktären karriärstöd och egen nytta. Nätverk, aktiviteter riktade gentemot exempelvis chefer, egna företagare, medlemmar som är kvinnor eller medlemmar i början av karriären är alla viktiga aktiviteter som framför allt drivs från kansliet och som har blivit en allt naturligare och viktigare del av det totala medlemserbjudandet. Även distrikten som de ser ut idag är viktiga för medlemsengagemanget. För förbundet totalt är den här verksamheten viktig; Den stärker den enskilde medlemmens ställning på arbetsmarknaden, den skapar en ökad medlemsnöjdhet och ökar därmed den enskilde medlemmens lojalitet med förbundet.

Ingenjörfullmäktige har satt upp synnerligen ambitiösa långsiktiga mål för förbundet. De är av typen "Sveriges ingenjörer ska ha villkor i världsklass" och "Sveriges Ingenjörer är den ledande samhällsaktören". En framgångsrik färd mot målen fordrar att organisationen lyckas ta tillvara all kraft och kompetens som finns i hela organisationen. Det handlar om att väsentligt bättre än idag engagera förbundets 153 000 medlemmar för att stärka förbundet som samhällsaktör.

En sådan strävan får inte gå ut över den fackliga kärnverksamheten som med alla kompetenta förtroendevalda och kansliets välfungerande förhandlingsverksamhet även i fortsättningen ligger i verksamhetens mittfåra. Den verksamheten måste hålla hög

kvalitet i alla dess delar för att medlemmarnas fackliga intressen ska kunna hävdas. Ett oförtrutet arbete behövs för att stödja våra lokala förtroendevalda, bilda nya lokalföreningar och ge dem bra facklig utbildning, för att nämna något.

Sveriges Ingenjörer har en stor styrka i det som konstituerar själva grunden i förbundet – det är en organisation som förenar de fackliga frågorna och professionsfrågorna. Framgångar i de senare skapar förutsättningar för större framgångar i förhandlingsarbetet. Medlemmarna har hög kompetens och stort intresse inom teknik-, näringslivs- och professionsfrågor och det ger oss unika möjligheter att bli en starkare samhällsaktör om vi i högre utsträckning kan mobilisera dem och ta del av arbetet i denna del.

Kunskaper på den föreslagna kompetenspoolen bör finnas runt om i förbundets organisation. Delar av organisationen kan medverka till att föra fram tänkbara namn för olika områden, men medlemmar kan också anmäla sig själva. Det gäller dock att undvika att medlemmar som vill göra en insats här-och-nu aldrig någonsin blir tillfrågade.

Några fiktiva exempel

EN STATLIG UTREDNING TILLSÄTTS av vikt för Sveriges ingenjörer: Patentskyddet ska ses över. Förbundet tillsätter en grupp med medlemmar som har olika erfarenhet från området, som till exempel myndighetsperspektivet, näringsperspektivet och innovatörsperspektivet. Uppgiften kan vara att lägga förslag till förbundets ståndpunkter som kan påverka utredningen och skapa debatt.

EN OVÄNTAD POLITISK HÄNDELSE INTRÄFFAR: Turordningsreglerna ska ses över i viss riktning. Förbundet tillsätter en grupp med representanter från småföretag, vanligt industriföretag och någon ”löshäst”. Uppgiften är att inom ramen för förbundets policy lämna förslag till hur förbundet ska profilera sig i den förväntade debatten som närmar sig.

ETT STORT INDUSTRIFÖRETAG SKA DELAS UPP: Detta rapporteras i morgonens nyheter i radio och TV. Förbundsordförande ska uttala sig. Genom kompetenspoolen har kansliet möjlighet att få direktinformation från väl insatta medlemmar, såväl på lokalfacklig som på politisk och lokal nivå.

REGERINGEN VILL UTREDA hur en arbetstidsförkortning kan genomföras för att underlätta livspusslet för småbarnsföräldrar. En grupp tillsätts inom förbundet av medlemmar med särskild kompetens av arbetstidsfrågor för att formulera förbundets politik att ha tillhanda när utredningen börjar debatteras.

EN DEBATT HÅLLER PÅ ATT SEGLA UPP om planprocessen för infrastrukturprojekt. En liten grupp med medlemmar från exempelvis Trafikverket, bygg- och konsultföretag får uppgiften att formulera Sveriges Ingenjörers policy för vidare beslut i Ingenjörfullmäktige.

Bilagor Remiss om den fortsatta inriktningen av förbundets översyn av den demokratiska organisationen

Bilaga 1. Direktiv för utredningen av Sveriges Ingenjörers demokratiorganisation (Förbundsstyrelsebeslut, FS 5/2017)

Bilaga 2. Situationsanalys

Bilaga 3. Inflytande i avtalsfrågor, modell

Innehåll

Bilagor Remiss om den fortsatta inriktningen av förbundets översyn av den demokratiska organisationen	1
Bilaga 1.....	2
Direktiv för utredningen av Sveriges Ingenjörers demokratiorganisation	2
Syfte 2	
Effektmål	2
Avgränsningar	2
Tidplan 2	
Resurser.....	2
Principer för bemanning av arbetsgrupp	2
Kriterier för ledamot i arbetsgruppen.....	2
Bilaga 2.....	4
Situationsanalys	4
Sammanfattning	4
1. Det ideella engagemanget	5
2. Arbetsmarknad och karriär.....	6
3. Lönebildning och opinionsbildning	10
4. Skatter och välfärd.....	11
Några globala megatrender	12
Bilaga 3.....	13
Inflytande i avtalsfrågor.....	13

Bilaga 1.

Direktiv för utredningen av Sveriges Ingenjörers demokratiorganisation

Syfte

- Utveckla medlemsdemokratin och utforska nya möjligheter till att styra organisationens verksamhet och beslutsprocesser.
- Förbättra samspelet mellan demokratiorganisation och kansliorganisation.

Effektmål

- En effektiv organisation med möjlighet till ökat inflytande från, och dialog med, medlemmarna.
- Engagerade lokalklubbar och medlemmar som kan och vill påverka.
- Enkelhet och tydlighet (oavsett medlemskategori) genomsyrar demokratiorganisationen.
- Ökat medlemsengagemang.
- Ökat deltagande i förbundets demokratiska processer.
- Förbättrade ambassadörsindex och NMI.

Avgränsningar

- Lokala organisationer på arbetsplatserna utreds ej.
- Kansliets arbetsgivarroll är förbundsdirektörens ansvar.
- Stadgans ändamål och visionen förutsätts oförändrade.

Tidplan

Senast första maj 2019 slutrapport till FS med åtgärdsförslag.

Resurser

- Förbundsstyrelsen är styrgrupp.
- Processledare med erfarenhet motsvarande Per Henrikssons (f d Jusek), som skall driva, leda och fördela arbetet samt löpande återrapportera till styrgruppen.
- Expertis med god kännedom om förbundets styrning och stadgar.
- Projektmedlemmar med god förankring i förbundet och hos förbundets medlemmar.
- Övrig expertis med relevant erfarenhet.
- Fristående referenspersoner/grupper efter behov.
- Kommunikatör.

Principer för bemanning av arbetsgrupp

Ledstjärna för utredningens ledamöter ska vara utredningsprofessionalitet, dvs förmågan att genomföra en utredning som levererar ett resultat enligt givna direktiv.

Kriterier för ledamot i arbetsgruppen

- Kännedom om förbundet och erfarenhet från föreningsliv.

- Förmåga att förutsättningslöst kartlägga och analysera behov inom demokratiområdet.
- Kunna och våga kreativt och kritiskt ompröva nuvarande ”sanningar”, uppfattningar och metoder.
- Förmåga att lyssna in andras förslag och få nya insikter genom utforskande frågor.
- Kunna formulera hypoteser och pröva lösningsförslag mot dem.
- Kunna medverka i att utforma och driva en förankringsprocess som testar frågeställningar brett inom förbundet.
- Kunna redovisa sina förslag med öppenhet (transparens) samt motivera ställningstaganden, så att både motiv, metod och förslag kan ifrågasättas.

Förbundsstyrelsen menar att ovan angivna kriterier är viktigare för en framgångsrik utredning, än kriterier av ”traditionellt” slag som utgår från att en individ representerar en viss grupp som vederbörande antas tillhöra.

Storleken på arbetsgruppen bör, för att möjliggöra ett effektivt arbete, begränsas till högst 7 personer plus processledare och sekreterare. Experter m fl kan gruppen knyta till sig enligt egna önskemål.

Gruppens uppgift är att driva utredningsprocessen så att den fångar in synpunkter, önskemål och förslag från många olika delar av förbundet, inte att gruppens ledamöter i sig ska utgöra mångfalden. Det är i arbetsgruppens dialog med olika grupperingar av medlemmar som mångfalden inom medlemskåren ska komma fram och bidra till arbetsgruppens och utredningens goda resultat.

Bilaga 2.

Situationsanalys

I processen med att pröva Sveriges Ingenjörers demokratiska organisation och hur medlemsengagemanget och det demokratiska inflytandet kan stärkas är syftet med situationsanalysen att kortfattat identifiera och beskriva trender i samhället och hur dessa påverkar förbundets verksamhet.

Analysen begränsas till fyra områden och gör därmed inte anspråk på att vara heltäckande. Dessa är:

1. Det ideella engagemanget
2. Arbetsmarknad och karriär
3. Lönebildning och opinionsbildning
4. Skatter och välfärd

Avslutningsvis har vi identifierat ett antal globala megatrender som kan komma att påverka hur morgondagens medlem kommer att se på sitt fackliga medlemskap i allmänhet och Sveriges Ingenjörer i synnerhet.

Sammanfattning

- Parallellt med den traditionella förtroendemannarollen behöver förbundet hitta nya kanaler för att öka medlemsengagemanget. En väg är att skapa plattformar som känns moderna och attraktiva för här-och-nu-engagemang.
- Ökad synlighet i verksamheten av professionsfrågor där medlemmar engageras, såsom exempelvis teknikutveckling och ingenjörrollen, stärker medlemslojaliteten och underlättar rekrytering.
- En växande andel av medlemmarna kommer att finnas på arbetsplatser utan lokal facklig organisation och kan därmed behöva erbjudas en ny typ av plattformar för att få rimligt inflytande. De stora industriföretagen minskar successivt sin andel av yrkesverksamma ingenjörer.
- Den traditionella relationen arbetsgivare-arbetstagare förändras genom fler ”löshästar” på arbetsplatserna i form av ingenjörer som är egna företagare, konsulter eller andra grupper av tillfälligt anlitade. Även dessa grupper har fackliga intressen som behöver kanaliseras.
- För att nå förbundets övergripande mål och stärka ingenjörers ställning och status på arbetsmarknaden finns ett successivt ökande behov av karriär- och professionsfrågor och opinionsbildning. Ett ökat medlemsengagemang inom dessa områden ökar möjligheten till framgång.
- Traditionella strukturer såsom politiska partier, fackliga organisationer och intresseföreningar, får en allt tuffare konkurrens i opinionsbildningen genom sociala media. Att nå framgång i opinionsbildningen blir alltmer beroende av att kunna inkludera medlemmar och förtroendevalda i processen.
- Möjligheterna att samla medlemmar på fysiska möten på arbetsplatsen minskar i takt med att gränserna mellan arbetstid och fritid blir otydligare och den tekniska utvecklingen möjliggör att alltfler kan jobba var och när som helst.

1. Det ideella engagemanget

DET IDEELLA ENGAGEMANGET I SVERIGE FÖRBLIR HÖGT. Sverige är i internationell topp när det gäller ideellt arbete. Varannan svensk utför regelbundet frivilligt, oavlönat ideellt arbete och det finns ingen tendens att andelen skulle vare sig minska eller öka. Däremot kan det vara så att det ideella arbetet också i högre utsträckning måste innehålla något av "What's in it for me" utöver engagemang för den goda sakens skull. Det vanligaste området för denna typ av engagemang är idrotten som engagerar var femte vuxen svensk. Andelen svenskar som är fackligt engagerade ligger konstant över tid.

ORGANISATIONER I GAMLA HJULSPÅR TAPPAR. De politiska partierna har tappat hälften av sina medlemmar trots kraftigt ökade offentliga bidrag och ungdomar, även politiskt intresserade, ser inte deras strukturer och kanaler som intressanta vägar för att påverka och förändra. Men även organisationer med syften som ligger i tiden har svårt om de fastnar i den traditionella verksamheten, såsom exempelvis Friluftsförbundet och Scouterna som även de har halverat sina medlemsantal sedan glansdagarna.

FACKLIG ANSLUTNING BLAND AKADEMIKER OCH TJÄNSTEMÄN ÄR OFÖRÄNDRAT HÖG. Den fackliga anslutningen i Sverige har minskat kraftigt, från 85 procent för tjugofem år sedan till 65 procent idag. Men minskningen har i stort sett enbart drabbat LO-kollektivet, inte minst i samband med att a-kassorna frikopplades och skatteavdraget för fackavgift slopades i slutet av 90-talet. Anslutningsgraden bland tjänstemän är däremot stabil och har till och med ökat några procentenheter under senare år till dagens 74 procent för hela arbetsmarknaden och 68 procent inom den privata sektorn. Skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän förklaras vanligen av att akademikerförbunden och en del TCO-förbund, t ex Unionen, anpassat sina profiler till att vara mer av individuellt stöd och mindre kollektivistiska. Akademikerförbund med en tydlig professionsprofil har generellt sett hög anslutningsgrad men under hela 2000-talet har problemen ökat med att nyexaminerade och yngre inte förstår meningen med den fackliga verksamheten. Det stora flertalet av akademikerförbunden inklusive Sveriges Ingenjörer har i jämförelse med TCO-förbunden haft en extremt snabb tillväxt under de senaste 20-30 åren i takt med att den högre utbildningen byggts ut, men samtidigt har representativiteten i regel minskat.

FORMERNA FÖR ENGAGEMANG FÖRÄNDRAS. Många människor vill göra skillnad och påverka utan att binda upp sig till en organisations hela verksamhet under lång tid. Man vill vara supporter, fadder, mentor eller aktivist. Ofta vill man begränsa insatsen till det man känner för just här och nu.

MEDLEMSBEGREPPET UPPLUCKRAS. Förr var medlemsbegreppet oftast entydigt, antingen var du medlem i facket eller så var du det inte. Som medlem hade du självklar rätt att påverka beslut. Idag är medlemsbegreppet mer uppluckrat och otydligt. En del organisationer har olika medlemsnivåer såsom aktiv medlem, guldmedlemskap eller VIP-medlem. Andra jobbar med diasporan och blir medlem i vän- eller stödföreningar. Nätet erbjuder diverse former av grupperingar utan formellt medlemskap. En uppsjö föreningar ger medlemskap "på köpet" såsom exempelvis idrottsföreningar inkluderar medlemskap i årskort till exempelvis fotbollsmatcher. Kommersiella företag såsom Apoteket eller Clas Ohlson erbjuder medlemskap utan någon som helst koppling till ordets innebörd utan endast för ökad kundanknytning genom rabatter och erbjudanden.

Summan är att medlemsbegreppet successivt försvagas och blir mer diffust, i synnerhet bland yngre.

RISK FÖR MINSKAD LOJALITET. Det finns en pågående utveckling inom Sveriges Ingenjörer och andra akademikerförbund som bygger på att den enskilde medlemmen har hög kompetens och vilja att på egen hand värna om sina intressen. Det fackliga stödet får därmed mer karaktär av hjälp till självhjälp. Samtidigt upplever medlemmarna i högre utsträckning sitt medlemskap mer som kunder än något som man naturligen ska tillhöra.

Effekter för Sveriges Ingenjörer som kan påverka medlemsengagemang och inflytande

Aktiviteter, förmåner, verksamhetsformer och medlemservice inom Sveriges Ingenjörer måste präglas av ständig förnyelse och känna av förändrade värderingar, inte minst bland studenter och nyexaminerade. Förbundet borde hitta nya former vid sidan av den traditionella förtroendemannarollen för att engagera fler medlemmar i tidsbegränsade aktiviteter som främjar förbundets mål. Det behövs plattformar för medlemmarna som känns moderna och attraktiva för här-och-nu-engagemang kring professionsfrågor, som exempelvis teknikutveckling och ingenjörssrollen, underlättar rekrytering och ökar medlemslojaliteten.

2. Arbetsmarknad och karriär

TJÄNSTESEKTORN FORTSÄTTER ATT VÄXA. Tjänstesektorn, i synnerhet den kunskapsintensiva delen, växer samtidigt som industrins andel av antalet sysselsatta i Sverige minskar. ”Tjänstefieringen” inom den traditionella industrin fortsätter och intäkterna från tjänsteleverans blir en allt större del av industriföretagens omsättning.

ANTALET INGENJÖRER ÖKAR. Antalet ingenjörer och andra med teknisk högskoleutbildning beräknas öka från 186 000 år 2015 till 250 000 år 2035, trots att examinationen från de tekniska högskolorna är relativt konstant. Samtidigt ökar såväl antalet som inte tar examen men arbetar med teknik liksom examinationen av näraliggande utbildningsgrupper inom det naturvetenskapliga området. Likväl bedöms bristen på de flesta typer av ingenjörer bestå under de närmaste åren.

DE TEKNISKA UTBILDNINGSPROGRAMMEN BLIR ALLT FLER. År 2016 fanns ungefär 120 olika utbildningsprogram till civilingenjör och 130 till högskoleingenjör. Mängden av högskoleutbildningar som skräddarsys för ett visst företag ökar också. Lärosätena uppvisar en ökad kreativitet kring hur de olika grundutbildningarna benämns och det blir därmed svårare för arbetsgivare att bedöma kompetensen från de som examineras från de mindre programmen. Sannolikt ökar också inslagen av svenska ingenjörer med utländska examina i takt med att utländska universitet blir framgångsrika med att erbjuda utbildning via nätet.

ANTALET KONSULTER OCH EGENFÖRETAGARE ÖKAR. Företag anlitar i ännu högre grad än idag konsulter som komplement till fast anställda. Många vill ha en kärntrupp med anställda men vill i övrigt anlita nödvändig kompetens för kortare eller längre projekt.

Konsultföretag anlitar också i sin tur andra konsultbolag eller egna företagare, vilket leder till att kedjorna med ”löshästar” blir fler och mer omfattande. Konsulter kan också arbeta i vad som närmast är att beskriva som bemanningsföretag där de förutsätts att alltid vara ute hos kund.

FLER JOBBAR UTOMLANDS. Andelen ingenjörer som arbetar utomlands kommer sannolikt att öka. I takt med att globaliseringen ökar kommer det att bli snarare norm än undantag att arbeta utomlands under delar av karriären. Hittills har nettoutvandringen emellertid varit relativt begränsad, i storleksordningen 300–350 ingenjörer per år vilket innebär ca 9 000 personer mellan 1996 och 2016. En effekt av globaliseringen är att fler kommer att ha kollegor utspridda i olika delar av världen. De ökade hoten mot globaliseringen genom t ex utökade handelshinder, Brexit och nationalistiska strömningar inom en rad länder, riskerar på sikt att hota såväl medlemmarnas rörlighet som de svenska exportföretagens verksamhet.

FLER INGENJÖRER JOBBAR HOS UTLÄNDSKA ARBETSGIVARE. Andelen utlandsägda företag ökar, inte minst inom industrin har många av medlemmarna sin närmsta chef i Italien eller USA. Det blir allt vanligare med asiatiska ägare med andra kulturella värderingar och arbetssätt. Många arbetsgivare vill tillämpa samma förhållningssätt till de fackliga organisationerna i Sverige som de har i hemlandet.

FLER SNABBVÄXANDE UNGA TEKNIKFÖRETAG. Nystartade teknikföretag, särskilt inom IT, bioteknik, nanoteknik och energi, kommer att växa fortare och stå för en växande andel av antalet anställda civilingenjörer. Samtidigt kommer vi att få se fler snabbväxande företag som går upp som en sol och ned som en pannkaka. Problematik kring att unga teknikföretag ofta anses mogna för uppköp så snart de visar tecken på att exempelvis ha utvecklat något nytt användbart digitalt verktyg kommer att öka.

FLER INGENJÖRER MED UTLÄNDSK UTBILDNING. Allt fler teknikföretag kommer att jaga rätt kompetens från olika delar av världen. Arbetskraftsinvandring och asylsökande ökar antalet utländska ingenjörer. Många företag kan uppleva att de har bristande HR-kompetens för att ta hand om arbetstagare med utländsk bakgrund alltmedan andra företag kan ha behov av fördjupad kompetens bland sina chefer.

YRKEN FÖRSVINNAR OCH NYA KOMMER TILL I SNABBARE TEMPO. Sverige har högst andel teknisk omstrukturering av alla OECD-länder. Mängder av yrken försvinner och förbundets medlemmar kommer att beröras alltmer av detta. Artificiell Intelligens, den växande delningsekonomin är starka krafter. Ny teknologi som 3D, cloud, och robotisering skapar nya yrken men tekniska massbefattningar blir färre. Sannolikt ökar insikten bland ingenjörer om vikten av att hålla sig anställningsbar och bredda den egna kompetensen.

ÖKAD RÖRLIGHET. Sannolikt kommer den genomsnittliga tiden som ingenjörer stannar på ett jobb att minska, inte minst beroende på att tjänstesektorn ökar och projektarbete är norm. Medlemmar kommer oftare att skifta mellan att vara anställda, egenföretagare, uppdragstagare och konsulter.

VI JOBBAR PÅ FRITIDEN OCH HAR FRITID PÅ JOBBET. Gränsen mellan arbete och fritid blir alltmer uppluckrad. Den tekniska utvecklingen kombinerad med individualisering och specialisering av arbetsuppgifter gör att vi kan arbeta var som helst och ofta när

som helst. Internationaliseringen gör ofta arbete nödvändigt utanför ordinarie arbetstid. Samtidigt finns en ökad acceptans från arbetsgivarna att göra privata angelägenheter på arbetstid som exempelvis göra ärenden, läsa privat e-post eller gå på gym under arbetstid.

GRÄNSLÖSHETEN BIDRAR TILL ÖKAD STRESS OCH OHÄLSA. Den otydliga gränsen mellan arbete och fritid är ett ökande problem men bidrar också till en ökad individuell frihet i arbetet. Samtidigt skapar gränslösheten stora problem för många medlemmar. Frågeställningar som till exempel jobbmässig tillgänglighet på fritiden, vad som är ett bra eller rimligt arbetsresultat, möjligheter att variera arbetsinsatserna över tid blir viktigare fackliga frågor.

KARRIÄR PÅ MER LIKA VILLKOR. Även om utvecklingen går långsamt är trenden tydlig mot ett jämnare uttag mellan könen av föräldraledighet och tillfällig föräldraledighet. Detta bidrar till att fler kvinnor på befordrade befattningar vilket förhoppningsvis leder till minskade löneskillnader.

SYNEN PÅ KARRIÄR FÖRÄNDRAS. En utbredd föreställning bland dagens unga är att vara sin egen lyckas smed. De vill pröva sig fram på arbetsmarknaden och kräver att yrket ger utrymme för en aktiv fritid och utveckling av sina personliga intressen. Utveckling av den egna kompetensen är ofta viktigare än bra villkor i anställningen.

LOJALITETEN FÖRÄNDRAS. Äldre på arbetsmarknaden har ofta en stark lojalitet med arbetsgivaren men för många är lojaliteten alltmer knuten till den egna professionen eller specialområdet. Exempelvis kan det för den enskilde upplevas som viktigare att jobba med cellulära radionät än var personen i fråga arbetar. När företag omstrukturerar blir det därmed mer naturligt att byta arbetsgivare än att byta roll i företaget.

MER ANVÄNDNING AV NÄTET. För många blir det allt viktigare att vara aktiv på sociala plattformar. Nätbaserade tjänster konkurrerar alltmer med de olika karriärtjänster som Sveriges Ingenjörer och andra etablerade aktörer erbjuder. Vi kan förvänta oss nya kompletterande tjänster kring karriär från exempelvis LinkedIn, inte minst avseende jobbsökande och arbetscoaching.

Effekter för Sveriges Ingenjörer som kan påverka medlemsengagemang och inflytande

De stora industriföretagen minskar sin andel av sysselsatta ingenjörer och den medlemsgruppen blir mindre dominant inom förbundet. När tjänstesektorn växer kommer fler medlemmar att arbeta på arbetsplatser med stort inslag av andra akademikergrupper och ingå i samma lokala akademikerföreningar där kopplingen till Sveriges Ingenjörer blir otydligare än inom industrin. Andelen medlemmar som arbetar på arbetsplatser utan lokal facklig organisation kommer också att öka även om förbundet även fortsättningsvis är framgångsrikt i arbetet med att bilda nya lokalföreningar.

Rekryteringsbasen till Sveriges Ingenjörer ökar men gränserna mellan olika ingenjörsutbildningar riskerar att fördunklas när antalet program ökar. Det kan leda till en minskad identitetskänsla inom många grupper och identiteten ligger därmed alltmer i ingenjörrollen.

Bristen på ingenjörer medför att befattningar tillsätts med näraliggande eller kortare utbildningar och den fackliga konkurrensen om medlemmar kommer att öka.

Vid många arbetsplatser växer antalet ingenjörer som inte är anställda av företaget och vars intressen inte kan tas tillvara fullt ut av den lokala fackliga organisationen. Intresset ökar ytterligare från medlemmarna att delta i diskussioner och få kunskap om kompetensfrågor, teknikskiften, delägarskap, att arbeta i mångkulturella organisationer etc. Även efterfrågan på karriärvägledning förväntas öka.

Intresset från medlemmarna att delta i diskussioner, seminarier eller nätverk kring livspussel, gränssättning, karriären som småbarnsförälder eller, psykisk arbetsmiljö kommer att vara fortsatt stort med åtföljande önskemål om digitala plattformar. Sannolikt ökar också intresset för nätverk inom det egna professionsområdet. En bieffekt av att gränserna mellan arbete och fritid blir grumligare är att förtroendemannalagens regler för fackligt arbete på arbetstid blir otydligare med effekt att deltagande i förbundets aktiviteter utanför den lokala arbetsplatsen i ökad utsträckning sannolikt skulle kunna utföras utan löneavdrag.

Svårigheterna att samla medlemmar på en arbetsplats till fysiska möten kommer att öka ytterligare. Kompletterande kanaler, inklusive distriktsorganisationen, blir därmed viktigare.

3. Lönebildning och opinionsbildning

MER POLITISERAD LÖNEBILDNING. De särskilda lärarsatsningarna som gjorts under senare år riskerar att bara vara början av en mer politiserad lönebildning. I 2018 års valrörelse övertrumfades partierna varandra med löften om liknande lönelöft för poliser, socialsekreterare och personal inom sjuk- och äldreomsorg. Även krav på sänkta minimilöner, regleringen i kollektivavtal till trots, återkommer med jämna mellanrum. Den grundläggande samsynen kring lönebildningen i Sverige är kollektivavtalsvägen, och det är där som de fackliga organisationerna lägger ner sin kraft. Det finns en påtaglig risk för att allt fler fackliga organisationer ”vrider på den kran det kommer vatten ur” och istället prioriterar sina ansträngningar att påverka politiker istället för det traditionella fackliga arbetet mot de centrala motparterna. Det så kallade märket inom Industriavtalet kommer sannolikt även fortsättningsvis att tillerkännas stor betydelse för den fortsatta reallöneutvecklingen inom arbetsmarknaden i stort men riskerar att uppluckras genom politiseringen.

KOLLEKTIVAVTAL FORTSATT NORM INOM PRIVATA SEKTORN. Andelen anställda som arbetar på företag som är med i en arbetsgivarorganisation har varit mycket stabil under hela 2000-talet. Inom den privata sektorn var andelen 82 procent år 2016 vilket är en ökning med 5 procentenheter sedan mitten av nittio-talet. En förklaring är att utlandsägda företag i hög utsträckning anpassar sig till den svenska modellen för reglering av anställningsvillkor. Det finns emellertid en framtida risk för att EU-reglering inom lönebildningen kan hota den svenska modellen.

MER LOKAL LÖNEBILDNING. År 2010 hade enligt Medlingsinstitutet endast 8 procent av alla anställda på arbetsplatser med kollektivavtal sådana avtal med renodlad lokal lönebildning och 32 procent hade lokal lönebildning med s k stupstock. Sju år senare var motsvarande siffror 23 procent respektive 42 procent. För medlemmar i Sacoförbund inklusive Sveriges Ingenjörer tillämpades renodlad lokal lönebildning för 63 procent, vilket till största delen förklaras med de ”sifferlösa” statliga och kommunala avtalen.

TRADITIONELLA MEDIA TAPPAR MARK. För inte så länge sedan definierades framgångar i opinionsbildningen av hur väl en organisation fick fram sina budskap i de stora morgontidningarna eller i SVT:s nyhetskanaler. Det rådde nyhetsoligopol där ett fåtal aktörer avgjorde vilka nyheter som var värda att spridas. Kanalerna är idag så oändligt många fler. En effekt är att en opinionsmässig framgång hålls vid liv under allt kortare tid och kan vara glömd inom några dagar. När traditionella media förlorar greppet och yngre personer läser mindre tidningar och ser mindre på TV tappar även journalistiken mark såväl i opinionsbildning som i nyhetsrapportering. Budskapen måste förkortas, förtydligas och förenklas för att nå ut. Förmågan att skapa ”virala succéer” blir alltmer avgörande för framgång i opinionsbildningen

NYA AKTÖRER. Crowdfunding blir vanligare även inom opinionsbildning där nya aktörer får pengar genom engångsbidrag till diverse projekt, som exempelvis ”alliansfritt Sverige”. Allt fler organisationer skapar fristående opinionsbildande tankesmedjor för att forma budskapen där TCOs nya tankesmedja Futurion är ett bra exempel. PR-byråerna växer så det knakar och politiska partier, fackliga organisationer, intresseorganisationer och andra etablerade aktörer som tidigare

formade idéer och opinion inom olika områden är för alltför många individer och grupper inte förstahandskanalerna för att skapa opinion.

RIKTAD PÅVERKAN. Opinionsbildningen tar efter reklamen där budskapen riktas in och anpassas mot allt snävare målgrupper. Vi går mot ett alltmer förfinat algoritmtänkande även om lagstiftning om exempelvis hantering av personuppgifter eller spridande av fake news kan hämma utvecklingen. Möjligen kan skandaler som framkommit under senare år kring exempelvis Facebooks hantering av individuppgifter så småningom också leda till att människor i framtiden blir mer restriktiva att delge personlig information om sig själva via nätet.

Effekter för Sveriges Ingenjörer som kan påverka medlemsengagemang och inflytande

Risk finns för att nuvarande ordning med industrins märke eroderas till följd av politiska beslut och/eller att det begränsade utrymmet som står till buds för lönehöjningar lokalt inte ger möjlighet att svara upp mot våra krav på utbildning, ansvar och kompetens ska belönas bättre. Lokal lönebildning innebär större krav på lokala förtroendevalda om förbundets lönepolitik ska kunna slå igenom.

Medias intresse för centrala lönerörelser minskar när lönebildningen blir mer lokal. Därmed riskerar även medlemmarnas intresse för förbundets agerande i de centrala lönerörelserna att minska.

Framgång i opinionsbildningen blir alltmer beroende av att kunna inkludera medlemmar och förtroendevalda i processen. Valet av former för opinionsbildningen och hur medlemmarna ska engageras blir viktigare.

4. Skatter och välfärd

SKATTENIVÅERNA PRESSAS UPPÅT. Trots att skattenivån är hög kräver emellertid nästan alla stora statliga och kommunala verksamhetsområden ökade resurser framöver. Andelen medborgare över 80 år kommer att öka och därmed vård- och omsorgsbehoven. Kraftiga förstärkningar krävs inom skola, försvar och polis. Inte minst akademikergrupperna kommer sannolikt att uppfatta att skatterna höjs samtidigt som man får mindre utbyte av dem.

PENSIONSÅLDERN BLIR HÖGRE. Fler kommer att arbeta efter fyllda 65 år, inte minst bland Sveriges Ingenjörers medlemmar. En bidragande orsak är att den allmänna pensionen motsvarar en allt mindre andel av slutlönen vid 65 års ålder. Kraven på ökad flexibilitet i pensionsavtalen kommer att vara fortsatt stora.

EFTERFRÅGAN ÖKAR PÅ PRIVATA VÄLFÄRDSTJÄNSTER. Trots ett ökat framtida skattetryck pressas de offentliga välfärdssystemen när stat och kommun behöver spara. Efterfrågan på privata sjukvårdsförsäkringar, seniorboenden etc ökar ytterligare om många upplever att de offentliga trygghetssystemen inte kommer att leverera.

ÖKADE INKOMSTSKILLNADER SKAPAR DEBATT. Den så kallade ginikoefficienten har ökat i Sverige och de flesta andra industriländer under senare år. Debatten kommer att

öka hur skillnaderna ska minskas, med risk för att en debatt om inkomstskillnader kommer att vridas till en debatt om löneskillnader, trots att Sverige har en synnerligen sammanpressad lönestruktur.

OSÄKER FRAMTIDA UTVECKLING AV REALLÖNERNA. Reallönerna, definierade som lön i fast penningvärde, har ökat kraftigt och kontinuerligt för i princip alla arbetstagare sedan mitten av 1990-talet. Det är en unikt lång period av goda tider som saknar motstycke under efterkrigstiden. Bidragande orsaker är Riksbankens inflationsmål och Industriavtalets normerande inflytande. Majoriteten av dagens medlemmar i Sveriges Ingenjörer har därmed inte upplevt någon längre period med sänkt reallön. Sannolikt är det alltför optimistiskt att tro att den goda utvecklingen ska fortsätta under överskådlig tid.

Effekter för Sveriges Ingenjörer som kan påverka medlemsengagemang och inflytande

Medlemmars kräver att förbundet ska agera i samhällsfrågor av mer individuell karaktär, t ex för att utbildning måste löna sig eller i pensionsfrågor.

Om medlemmarna upplever att reallönerna skulle börja sjunka ökar kraven på tufft fackligt agerande från förbundets sida. Det måste finnas en fortsatt god beredskap för detta.

Några globala megatrender

GLOBALISERINGEN - möjliggör snabb rörlighet av idéer, humankapital, företag och kapital

URBANISERINGEN - bristande möjligheter på landsbygden och stark ekonomisk utveckling i städer

MIGRATIONEN - drivs av ekonomiska motiv, konflikter eller klimatförändringar

DEMOGRAFIN - befolkningarna åldras och den aktiva befolkningsandelen minskar

TEKNOLOGIN - snabb utveckling genom digitalisering, automatisering, big data och internet of things

MAKTFÖRSKJUTNINGEN - västvärlden utmanas ekonomiskt och industriellt, främst av Kina och Indien

MILJÖN OCH HÅLLBARHETEN - utveckling mot förnyelsebara energikällor och kretsloppstänkande

INDIVIDUALISERINGEN - den individuella handlingsfriheten ökar och detta påverkar normer och sociala relationer

