

# Ny förtroendemannaorganisation

Förslaget antaget på ME:s extra stämma den 5 oktober 2018

## Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
<b>Bakgrund</b> .....	<b>5</b>
<b>Nulägesanalys</b> .....	<b>7</b>
<b>Förbundsstyrelsens medskick till arbetsgruppen</b> .....	<b>9</b>
<b>Övergripande ambitionsnivå och inriktning av förslaget</b> .....	<b>11</b>
Organisationsidé .....	11
Värdegrunder .....	11
Mål .....	11
Konsekvenser .....	12
Regionernas roll framåt.....	13
<b>Förslaget</b> .....	<b>14</b>
Regionindelning.....	14
Ändrade förtroenderoller och arbetssätt.....	15
Inrättande av Expert-team.....	17
Nominering och val av förtroendevalda.....	19
Valberedning: organisation och arbetssätt .....	19
Valberedningarnas kompetensutveckling.....	20
Kompetensutveckling förtroendevalda .....	21
ME-skolorna blir utbildnings- och aktivitetscentra.....	21
<b>Ekonomiska konsekvenser/effekter</b> .....	<b>22</b>

## Sammanfattning

I samband med ME:s verksamhetsplan 2016–2020 formulerades fyra långsiktiga mål som centrala för ME fram till 2020. Mål nummer tre avsåg att vidareutveckla ME:s förtroendemannaorganisation och lyder som följande:

- ME ska vara en dynamisk förening med en stark organisationsstruktur med medlemsnytta i fokus

Till detta mål upprättades tre delmål, innehållande bland annat, "föreningen ska ha aktiva och engagerade förtroendevalda som bidrar med kunskap och erfarenheter", "förtroendemannaorganisationen anpassas till de förtroendevaldas förutsättningar och nytta för medlemsföretagen" samt "framställa förslag om hur ME:s framtida förtroendemannaorganisation bör se ut".

Förbundsstämman 2016 gav förbundsstyrelsen ett inriktningsbeslut om att fullfölja arbetet med att vidareutveckla organisationen ME enligt verksamhetsplanen. På förbundsstämma 2017 informerades förbundsordförande om styrelsens fortsatta arbete med organisationsutvecklingen för ME med avsikten att kunna fatta beslut under verksamhetsåret.

I arbetet med förtroendemannaorganisation för ME genomfördes under 2017 workshoppar med förbundsstyrelsen, alla regionstyrelser och regioncheferna. Sammanfattningsvis uttryckte en överväldigande majoritet behovet av att se över ME:s förtroendemannaorganisation som inte har förändrats avsevärt sedan 1992, trots att ME har genomgått stora förändringar i arbetssätt, medlemsantal och medlemsprofil.

En arbetsgrupp bildades och fick i uppdrag att ta fram förslag på ny organisation, gruppen inledde arbetet med att ta fram en organisationsidé:

Förtroendemannaorganisationen skall utvecklas och moderniseras för att möta omvärldskraven bättre så att den skapar större medlemsnytta, gör ME mer slagkraftig samt attraherar fler att bli förtroendevalda.

Det görs genom att de förtroendevalda ges möjlighet att påverka i dagsaktuella frågor, utvecklas som personer, bygga nätverk och ändå få vardagen som förtroendevald att fungera.

Syftet med förslaget till omorganisation är att skapa ett modernare och mer anpassat ME till dagens förutsättningar, samtidigt som det ska fungera som ett startskott till förändring och skapa möjligheten att kunna tänka nytt.

Förslaget från arbetsgruppen innebär i korthet:

- Tydligare förväntansbild och tydligare roller i hela organisationen
- Införande av länsrepresentation i Regionstyrelserna
- Löpande kompetensutveckling för alla förtroendevalda
- Förtroendemannaroller blir mer intressant och en fokusering av förtroendemannarollen medför att det bli lättare att rekrytera

- Indelning i fyra regioner vilket skapar bättre förutsättningar för en mer gemensam inriktning, bättre samverkan och mer kunskapsutbyte samt bidrar till "ett ME"
- Något färre förtroendevalda totalt i regionstyrelserna (38 till ca 32), dessutom engageras representanter från medlemsföretagen i Expert-teamen
- Valberedningarnas uppgift förtydligas och arbetssättet stärks
- Expert-team inrättas som får en flexibel och viktig roll i enskilda frågor och tillför organisationen spetskompetens
- ME-skolorna får en bredare roll som utbildnings- och aktivitetscentra
- Förändring från sex till fyra regioner enligt förslaget skapar ett uppskattat ekonomiskt utrymme för 4-5 Expert-team

Arbetsgruppen som tagit fram förslaget menar att det på många sätt skapar större medlemsnytta och gör ME ännu starkare än idag med ett modernt arbetssätt. Införandet av länsrepresentanter och nya arbetssätt motverkar de längre avstånden för en del förtroendevalda och gör att ME ändå upplevs som nära medlemmarna.

#### *Några nyckelbegrepp i förslaget:*

Med "Ett ME" menar vi:

- Alla medlemmar har samma tillgång till kunskap oavsett var man befinner sig i landet
- Inom ME har vi en samhörighet utan tydliga gränser mellan oss
- Det är i princip samma service och bemötande inom ME och utåt, oavsett var vi är i landet

Med ett "modernt ME" menar vi:

ME ligger ett steg före hela tiden, dvs jobbar framåtriktat med morgondagens frågor redan idag och för morgondagens medlemmar redan idag

## Bakgrund

Maskinentreprenörerna och föreningens medlemmar har de senaste åtta åren genomgått en ganska dramatisk utveckling vad gäller medlemsantal och verksamhetens omfattning. Bland annat har antalet anställda i medlemsföretagen har ökat från 7 500 år 2008 till 16 000 år 2016 (idag 17 600). ME som organisation ökat sin omsättning från 43 miljoner kronor till 110 miljoner, samtidigt som antalet anställda på ME har ökat från 33 till 45, varav 10 av dessa jobbar på ME-skolan. Under tiden har man också ökat verksamheten från att finnas på 8 orter till 16 orter runt om i landet.

Prognosen för 2020 visar på en omsättning för ME totalt på 150 miljoner, 60 anställda, närvaro på 20 orter och med 20 000 anställda i medlemsföretagen.

	2008	2016	2020
Omsättning ME (Mkr)	43	110	150
Etablerade orter	8	16	20
Antal anställda	33	45	60
Anställda i medlemsföretagen	7 500	16 000	20 000
Medlemsföretagen verksamhet	Lokalt	Nationellt	Internationellt
Service	Personlig	Mer digital	Hybrid
Omsättning ME-skolans kurser (Mkr)	3	15	40
Omsättning ME Inköp (Mkr)	300	1 100	1 500

Bild 1: ME:s utveckling 2008–2020

Medlemsföretagen blir allt större, 2016 hade 459 företag fler än 10 anställda (12 % av antalet företag) samtidigt som dessa stod för 43 % av ME:s medlemsintäkter och för c:a 11 000 av det totala antalet anställda. Dessa företag agerar över allt större områden i landet och ställer delvis helt andra krav på föreningens service än de mindre företagen. Samtidigt går utvecklingen också mot att medlemsföretagen integrerar allt fler delar i värdekedjan till kunderna så att man nu även i allt större utsträckning agerar som förmedlare och även tar hela eller delar av större entreprenader.

Kompetenskraven på företagen har också förändrats från att "sköta spakarna" till att kunna hantera IT och ritningar, göra komplicerade kalkyler och hantera komplexa kundrelationer och även proaktivt sälja andra typer av tjänster.

Samtidigt är drygt 40 % av ME:s medlemmar fortfarande ensamföretagare och måste både "sköta spakarna" och hantera det alltmer komplexa affärsmannaskap som det innebär att vara företagsledare. Dessa kommer även framöver vara en viktig medlemskategori för ME.

Ovanstående utveckling kräver en anpassning av organisationen och ME jobbar med att anpassa sin tjänstemannaorganisation efter de ökade kraven. Däremot har förtroendemannaorganisationen inte ändrats sedan 1992 utan ser i stort ut som den gjorde då.

Detta medförde att i ME i verksamhetsplanen för 2016–2020 identifierade som ett viktigt fokusområde att vidareutveckla arbetet med de förtroendevalda, med styrelsearbetet och organisationen av förtroendevalda. Syftet var att göra det mer attraktivt att vara förtroendevald och därmed underlätta rekryteringen, att utveckla styrelsearbetet för att kunna följa med tiden. En idé som lyftes var att etablera nya arbetsgrupper inom specifika områden för att kunna komplettera styrelsearbetet.

Ett mål formulerades att "ME skall vara en dynamisk förening med en stark organisationsstruktur och med medlemsnytta i fokus" och delmålen till detta mål blev att föreningen skulle ha "aktiva och engagerade förtroendevalda som bidrar med kunskap och erfarenheter i föreningens löpande verksamhet", "anpassa förtroendemannaorganisationen till de förtroendevaldas förutsättningar och nytta för medlemsföretagen" samt "framställa förslag om hur ME:s framtida förtroendemannaorganisation bör se ut för att uppfylla framtida krav".

Stämman 2016 beslutade att förbundsstyrelsen skulle fortsätta arbetet med omorganisationen. Bland annat fick två arbetsgrupper ur förbundsstyrelsen i uppdrag att arbeta fram förslag för en ny förtroendemannaorganisation, en grupp skulle ta fram förslag på organisationsstruktur och en annan grupp skulle ta fram förslag på ny geografisk indelning (regionindelning).

Ett heltäckande förslag togs fram inklusive nya stadgar, nya arbetsordningar mm och gick i korthet ut på:

- att så kallat Expertråd skulle inrättas för att arbeta med specifika frågor
- att 6 regioner skulle bli 4 (de två sydligaste samt de två nordligaste skulle slås ihop)
- att de 6 regionstyrelserna skulle ändras till 4 st. regionråd utan formell styrelseroll
- att en nationell valberedning skulle nominera till såväl regionråd som förbundsstyrelse

Delar av förslaget mötte positivt gensvar i organisationen, särskilt expertråden men andra delar mötte motstånd av olika skäl, bland annat att förslaget var för långtgående och detaljerat samt att man inte hunnit med att tillräckligt förankra förslaget.

Förbundsstyrelsen valde därför att inte lägga fram förslaget till stämman 2017 utan i stället arbeta vidare med en ny ansats under hösten 2017 för att komma med ett nytt förslag där hela organisationen skulle kunna vara mer delaktiga i arbetet.

Förbundsstyrelsen anlidade en extern konsult med stor erfarenhet av förändringsarbete från bland annat organisationer och ett förslag till arbetsgång för att ta fram ett nytt förslag klubbades i förbundsstyrelsen i september 2017. Samtidigt utsågs en ny arbetsgrupp från förbundsstyrelsen bestående av Mikael Göthesson (region Nord), Mats Bergkvist (region Mitt) och Birgitta Johansson (region Sydöstra) samt Anders Robertsson från kansliet och Tomas Rådkvist som extern konsult.

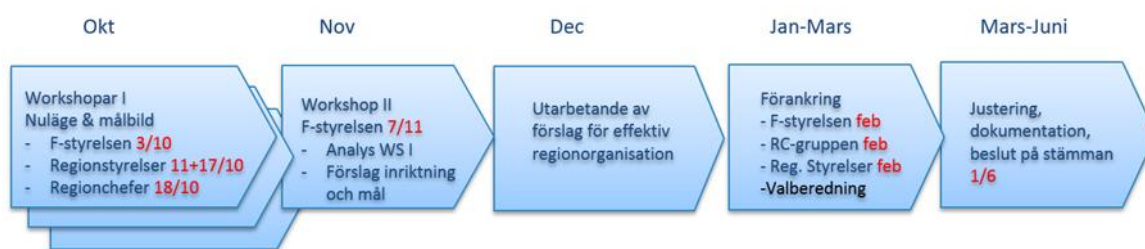


Bild 2: Upplägg för arbetet med ny förtroendemannaorganisation

## Nulägesanalys

Arbetet med att ta fram ett nytt förslag för förtroendemannaorganisationen inleddes med workshopar för att diskutera ME:s nuläge och peka ut en inriktning för arbetsgruppens arbete. Förbundsstyrelsen, alla regionstyrelser samt regionschefsgruppen fick diskutera kring några teman efter en presentation.

Rubrikerna var:

- Affärslandskapet 2020
- Verksamhetsplan 2016–2020
- Medlemsundersökningen 2017
- Nuläget i ME, den operativa organisationen
- Visionsgruppens arbete
- Tidigare lagt organisationsförslag

Alla grupper diskuterade kring ovanstående rubriker med fokus på vilka insikter respektive presentation gav avseende förtroendemannaorganisationen. Därefter formulerade respektive grupp ett medskick kring vad man vill uppnå med en ny förtroendemannaorganisation under rubrikerna:

- Vilket uppdrag skall förtroendevalda ha och vilken aktivitetsnivå kan man begära?
- Vilken kompetens behövs för att genomföra uppdraget bra?
- Vad skall man tänka på avseende rekryteringen?
- Vilken regional och nationell samverkan vill vi uppnå?

Följande sammanfattande insikter framkom från workshoparna:

### Affärslandskapet 2020

Affärslandskapet ställer generellt högre krav på kompetens och affärsmässighet. Därför förändras MF behov vilket ställer nya krav på ME. Regional och lokal närvaron är viktig, det finns ett uttalat behov av kontakter/nätverk bland MF (även mellan mindre och större).

### ME:s Verksamhetsplan 2016–2020

Valberedningens uppgift är central, viktigt att tydliggöra roller/förväntningar/påverkansmöjlighet, för att öka intresset för uppgiften och för ME.

Arbetet med VP utvecklas och är viktigt för att skapa ett ME, arbetet med VP upplevs dock ibland som otydligt.

#### Medlemsundersökning

För att få ett bättre fungerande styrelsearbete behöver region-/förbundsstyrelsen arbeta efter en gemensam struktur. Detta för att skapa regionalt/nationellt samspel med prioriteringar. Respektive styrelse stödjer och stötts av tjänstemännen. Involvera ME:s utbildningscentrum i verksamheten.

#### Operativa organisationen

Medlemsnyttan i fokus. Det finns skillnader bland medlemsföretagens behov respektive tjänstemännens erfarenhet/kunskap i rådgivning. Daglig rådgivning är mindre personberoende, komplexa förhandlingar bygger på kunskap/relation/förtroende.

#### Visionsgruppen

Regionstillhörigheten luckras delvis upp efter efterfrågan på rätt kompetens. Fortsatt finns behovet av närhet och personlig kontakt/relation. Regionstyrelsearbetet behöver tydliga förväntningar och ramarna. Tydliggör rollen för regionstyrelsen och fördelar med regionindelningen.

#### Tidigare lagt förslag

Positivt, stor tilltro till expertråden. Expertråden är ett nationellt initiativ i samarbete med förbunds- och regionstyrelsen och med koppling till den enskilde medlemmens frågor.

Negativt, arbetet med att förankra och förklara på samtliga nivåer måste utvecklas. Delaktighet och tydlighet är avgörande. Demokratiska processen måste säkerställas, vad får det kosta?

Vad gäller medskicket från workshoparna:

#### Uppdraget för Förtroendevalda

I rollen som förtroendevald skall hen verka som en kompetent och trovärdig ambassadör som både stödjer och leder ME. Rollen ska vara tydlig, likaså förväntningarna på förtroendevalda.

#### Aktivitetsnivå förtroendevalda

Hitta rimlig nivå på förväntningar avseende möten/mötestid och värdera vilket arbetssätt som är mest effektivt utefter aktuell uppgift.

#### Kompetens förtroendevalda

Viktigt med en mix av olika kompetenser och erfarenhetsområden samt ett engagemang och lyhördhet. Det krävs också att den förtroendevalde har förmågan att vilja och våga vara ett trovärdigt språkrör i och utanför organisationen.

#### Funktion förtroendevalda

Stöd till tjänstemännen/länk till medlemmen med möjlighet att påverka. Förtroendevald skall verka som en kompetent och trovärdig ambassadör som både stödjer och leder ME.



### Rekrytering av förtroendevalda

Valberedningen bör vara representativ för föreningens medlemmar och arbeta på ett strukturerat och kontinuerligt arbetssätt som ger tydliga förutsättningar för nya förtroendevalda med en möjlighet att kunna påverka i organisationen.

### Regional och nationell samverkan förtroendevalda

Viktigt med regionala mötesplatser som ger möjlighet att påverka samtidigt som ett enat ME fungerar som ett paraply för organisationen som erbjuder närhet/samhörighet och kompetent rådgivning.

## Förbundsstyrelsens medskick till arbetsgruppen

Efter att förbundsstyrelsen fått resultaten från workshoparna presenterat för sig så diskuterades olika förslag till inriktning för det fortsatta arbetet i arbetsgrupperna.

Följande inriktningar fick arbetsgruppen att arbeta utifrån:

- Medlemsnyttan står i fokus, förslaget skall ge en ökad medlemsnytta
- Med rimlig tidsåtgång och tydliga förväntningar/uppgifter ska de förtroendevalda i högre grad bli modiga och värtaliga ambassadörer för ME
- Blanda fysiska möten med alternativ teknik och utbilda i möteteknik och demokratiska processer mm
- Regionerna skall ledas av styrelser men de kan ha en smalare uppgift än idag
- Länsrepresentation i styrelserna kan vara en väg till stark lokal förankring
- Se över regionindelningen för att skapa bra samverkan nationellt, arbeta effektivt men behålla närheten till medlemmarna
- Expertråd skall vara en del i förslaget och tydliggöras (ansvar, budget och rapportering mm)
- Valberedningarnas arbetssätt skall tydliggöras med arbetsbeskrivning och instruktioner och få motsvarande kompetensutveckling
- Belys hur ME-skolorna kan bidra till att skapa närhet till medlemmarna
- Förslaget behöver inte vara kostnadsneutralt, medlemsnyttan skall styra

Utifrån ovanstående inriktningsdirektiv satte sedan arbetsgruppen igång med arbetet. Gruppen har haft tre heldags arbetsmöten där alla har varit med, däremellan har Anders Robertsson och konsulten bearbetat resultaten och förberett diskussionen till nästkommande möte.

På förbundsstyrelsemötet den 12/12 2017 presenterades arbetsgruppens första kompletta utkast till förslag som bland annat innebar en förändring i regionindelningen, från sex regioner till tre, införande av expert-team och beredningsutskott, en utbildningssatsning mm.

Det förslaget presenterades sedan hos alla regionstyrelser som då fick möjlighet att ge synpunkter på förslaget. Synpunkterna sammanställdes och en riskanalys gjordes med utgångspunkt från dessa för att kunna fånga upp de synpunkter som arbetsgruppen bedömde medförde justeringar i det lagda förslaget.

Resultatet av den analysen blev att några förändringar i det tidigare förslaget gjordes, huvudsakligen att antalet regioner i förslaget ökades till fyra, vilket då medförde att styrelserna kan hållas något mindre samt att fördelningen mellan antal företag, antal anställda i medlemsföretagen och storstäder blev jämnare mellan regionerna.

Följande förslag är nu, efter justeringar, arbetsgruppens slutgiltiga förslag till förbundsstyrelsen att anta som inriktning för den nya förtroendemannaorganisationen för ME.

## Övergripande ambitionsnivå och inriktning av förslaget

### Organisationsidé

För att tydliggöra en övergripande ambition och inriktning i arbetet formulerade arbetsgruppen följande organisationsidé:

Förtroendemannaorganisationen skall utvecklas och moderniseras för att möta omvärldskraven bättre så att den skapar större medlemsnytta, gör ME mer slagkraftig samt attraherar fler att bli förtroendevalda.

Det görs genom att de förtroendevalda ges möjlighet att påverka i dagsaktuella frågor, utvecklas som personer, bygga nätverk och ändå få vardagen som förtroendevald att fungera.

### Värdegrunder

Värdegrunderna för den nya organisationen, dvs vad den skall kännetecknas av när den är utvecklad och i full funktion (om 3-5 år) formulerades som följer:

#### Värdegrund medlemmar

Organisationen kännetecknas av att ge möjlighet till påverkan och bollplankande, bygga samhörighet samt skapa medlemsnytta utifrån en tydlig förväntansbild.

#### Värdegrund samverkan

Organisationen ger förutsättningar för mer gemensam inriktning, fungerar som paraply och bidrar till gränslös samverkan samt kunskapsutbyte mellan stora som små medlemmar samt mellan lokala och nationella perspektiv.

#### Värdegrund arbetssätt

Vårt arbetssätt kännetecknas av professionalism, effektivitet och framåtriktning med såväl nationellt som regionalt perspektiv samt med aktiva lokala mötesplatser som gör det utvecklande och roligt att vara förtroendevald.

Dessa värdegrunder skall ses som övergripande vision för såväl arbetet med att ta fram förslaget till ny förtroendemannaorganisation som för arbetet med att etablera och utveckla den i fortsättningen.

### Mål

De mer konkreta målen på lång sikt för en ny organisation formulerades som:

- Förändringen skall skapa en tydlig medlemsnytta (som ger medlemmen ökad "valuta för medlemsavgiften")
- Omorganisationen skall medföra att ME känns "nära", samtidigt som vi utnyttjar våra resurser och kompetens effektivt och fritt över hela landet för medlemmarnas nytta
- Medlemmarna känner att de kan påverka

- Vi maximerar möjligheterna till kunskapsutbyte och utveckling i hela organisationen
- Omorganisationen bidrar till att skapa "ett ME"
- Våra förtroendevalda känner sig som modiga, kunniga och kreativa ambassadörer
- Förväntningar och roller är tydliga för alla
- Förbundsstämman känner sig trygg i att fatta beslut

Arbets sättet kan beskrivas enligt nedanstående bild som "trattats ner" till nedanstående sammanfattning av konsekvenser.

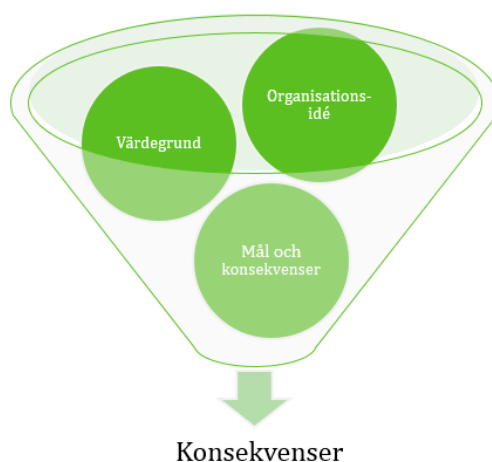


Bild 3: Arbets sättet

### Konsekvenser

Arbetsgruppen drog sedan konsekvenser av de formulerade målen vilket landade i följande insikter:

- Påverkansmöjligheter och kontaktnät behöver upplevas/finnas nära medlemmarna
- Mer sammanhållet och effektivt arbets sätt kräver både koncentrerat av viss kompetens samt lokal aktiv närvaro
- Den enskilde förtroendevalde behöver få en mer aktiv roll och skall ges stöd och utbildning för detta
- Nuvarande regioner behöver förändras för att kunna etablera nya arbets sätt
- Expert-team blir en viktig del av den nya organisationen

För att kunna klara ovanstående innebär det sammanfattningsvis följande:

- Färre regioner
- Lokala utbildnings/aktivitetscentra
- Införande av länsrepresentanter

- Införande av Expert-team
- Utbildning av förtroendevalda för att klara ovanstående

### Regionernas roll framåt

På förbundsstyrelsen framkom önskemål om att arbetsgruppen tydliggjorde vilken funktion som regionerna skall spela i fortsättningen, detta för att kunna hitta en logik kring såväl indelning som arbetssätt i de kommande regionerna.

Arbetsgruppen delade upp frågan i tre olika perspektiv och kom fram till följande:

- **Medlemsperspektiv:** Regionerna skall bidra till medlemsnyttan genom att ur ett närhetsperspektiv underlätta och hantera medlemskontakter och ärenden, vara länk till expert-team och övriga ME samt ge medlemmarna möjlighet att påverka nationellt och i lokala nätverk.
- **Regionstyrelseperspektiv:** Regionerna skall bidra till att kvalitetssäkra omvärldsspaningen för dagens och morgondagens maskinentreprenörer, initiera viktiga frågeställningar för expert-teamen samt hantera lokala branschfrågor och lobbying mm.
- **Regionpersonal & kansli perspektiv:** Regionstyrelsen skall ge stöd till regionpersonalen i lokala frågor, initiera och prioritera olika lokala frågeställningar, delta i medlemsaktiviteter samt aktivt bidra till medlemsrekryteringen.

Dessa tre perspektiv visar hur arbetsgruppen tänkt och vad som, tillsammans med organisationsidé, värdegrunder och mål, legat till grund för det förslag som gruppen nu lägger fram.



## Ändrade förtroenderoller och arbetsätt

För att lyfta vissa uppdrag kompetensmässigt samt göra dessa mer intressanta förslår arbetsgruppen följande ändringar i arbetsätt i olika roller:

### Förbundsstyrelsen

Förbundsstyrelsen skall fokusera mer på övergripande frågor och att leda förbundet. Förbundsstyrelsen föreslås bredda sin kompetens kring demokrati, ekonomi och verksamhetsstyrning genom att ledamöterna utbildas i dessa frågor. En dags utbildning per år kan vara norm samt att alla nya ledamöter får en introduktionsutbildning.

Möjlighet att ta in extern ledamot bör finnas för att kunna komplettera förbundsstyrelsen med kompetenser som inte finns bland de styrelseledamöter som tillsätts av regionerna.

### Regionstyrelser

För att regionstyrelserna skall kunna fokusera mer på medlemsaktiviteter, lokalt/regionalt påverkansarbete och aktiviteter och frågor som skapar mer medlemsnytta så föreslår arbetsgruppen att styrelsearbetet förenklas/smålans av. Styrelserna kan frigöra utrymme genom att lägga mindre tid på ekonomiska uppföljning, hantering av in/utträden och förbundets hela ekonomi och verksamhet.

Lokala frågor och aktiviteter skall planeras och följas upp i en särskild del av regionens verksamhetsplan. ME:s lokala kontor är oförändrat och likaså möjligheterna till nuvarande medlemsaktiviteter, men antalet mötesplatser ökar genom ME-skolans utveckling och att ME mer aktivt finns etablerade på ME-skolorna.

Styrelseledamöterna bör också få en breddad kompetens kring demokratifrågor, möteteknik och kommunikation/retorik i form av riktad utbildning motsvarande 1 dag/år. Avsikten är att göra styrelseledamöterna mer drivna i såväl styrelsearbetet som lokalt påverkansarbete.

Det är också önskvärt att ledamöterna har en aktiv roll i medlemskontakter, inte minst eftersom förslaget är att ledamöterna har ansvar för något av de län (Länsrepresentantskap) som ingår i regionen och där skall fungera som ME:s ansikte utåt.

Arbetsgruppen föreslår också att en representant från valberedningen är med på varje styrelsemöte samt att bara två tjänstemän finns närvarande på mötena. Övriga tjänstemän kan delta via Skype för att kunna följa diskussionen och vid behov svara på frågor.

### Länsrepresentant

Rollen som Länsrepresentant föreslås innebära bland annat följande:

- I regionens verksamhetsplan skall finnas plan för aktiviteter i/för varje län. Länsrepresentanten (tillsammans med tjänsteman) tar fram förslag på dessa och koordinerar genomförande med tjänsteman. Styrelsen följer upp.
- Länsrepresentanten initierar och genomför lobbying i länet när så behövs.
- Länsrepresentanten är kansliets kontaktperson i frågor som specifikt rör ett län, exempelvis medlemsfrågor.
- Länsrepresentanten är "frontfigur" för rekryteringsaktiviteter i länet.
- Ansvar annonseras på hemsidan med kontaktuppgifter – "Din medlemskontakt" - Hanterar medlemskontakter och eventuella lokala nätverk.
- Länsrepresentanten omvärldsbevakar på länsnivå som sedan överförs till regionnivå (när det är relevant, på styrelsemöte skall finnas rapportpunkt för länsfrågor).
- Beroende på länets geografiska storlek och antal medlemsföretag kan fler representanter finnas för ett län. En styrelseledamot kan också i undantagsfall representera flera län.
- De lokala kontaktnätverk som idag finns i form av kontaktombud och RAUL kan med fördel komplettera (men ej ersätta) rollen som länsrepresentant.

Arbetsgruppens mening är att om rollen som Länsrepresentanten struktureras på ovanstående sätt så har den goda förutsättningar att skapa större upplevd lokal närvaro/nära medlemmen än idag i den flesta regioner, trots att regionerna blir större rent geografiskt.

Arbetsinsatsen som Länsrepresentant bedöms inte öka särskilt mycket totalt sett, ovanstående förslag skall ses som en omriktning av styrelseledamöternas arbetsätt snarare än en utökning. Syftet är att ge ME ett tydligare lokalt ansikte, det mesta av arbetet ovan kommer fortfarande att göras av ME:s tjänstemän.

Arbetsgruppen lämnar förslag på hur Länsansvaret kan delas upp i respektive region och styrelse för att få en rimlig ansvarsfördelning i förhållande till antalet företag/antal anställda i respektive län.

Förslaget visar bara på ett sätt att göra denna fördelning. Arbetsgruppen anser att det ytterst är upp till respektive regionstyrelse att fördela förtroendevalda respektive länsansvar på ett rimligt sätt (se bild 5).



## Förslag på fördelning Länsrepresentanter

	Företag	Arbetare	Tjänstemän	Anställda	FV	Ftg/FV	Anst/FV
<b>Region 1</b>							
Norrbottnen	284	2 168	136	2 304	2	142	1 152
Västerbotten	105	390	20	410	2	53	205
Jämtland	81	345	33	378	2	41	189
Västernorrland	199	629	73	702	1	199	702
	669	3 532	262	3 794	7		
<b>Region 2</b>							
Gävleborg	200	777	161	938	1	200	938
Dalarna	211	754	58	812	1	211	812
Uppland	133	556	66	622	1	133	622
Stockholm	490	1 987	288	2 275	2	245	1 138
Västmanland	62	273	26	299	1	62	299
Södermanland	121	506	44	550	1	121	550
Gotland	29	188	11	199	1	29	199
	1 246	5 041	654	5 695	8		
<b>Region 3</b>							
Värmland	137	758	86	844	1	137	844
Örebro	67	371	62	433	1	67	433
Västra Götaland	667	2 101	181	2 282	3	222	761
Halland	136	416	48	464	1	136	464
	1 007	3 646	377	4 023	6		
<b>Region 4</b>							
Östergötland	160	611	47	658	1	160	658
Kalmar	119	439	44	483	1	119	483
Jönköping	108	425	68	493	1	108	493
Kronoberg	104	368	46	414	1	104	414
Blekinge	76	186	18	204	1	76	204
Skåne	503	1 629	230	1 859	2	252	930
	1 070	3 658	453	4 111	7		

Bild 5: Nyckeltal för förslaget avseende förtroendevalda länsrepresentanter i styrelserna

### Inrättande av Expert-team

Arbetsgruppen föreslår att en ny roll i form av Expert-team inrättas. Det är team som sätts samman för att arbeta med särskilda frågor av lite större omfattning som kräver insatser av en mindre grupp under längre tid. Det kan röra utredningar, påverkansarbete, remisser etc. På detta sätt aktiveras även medlemmar som inte har rollen som förtroendevalda för att skapa medlemsnytta. Följande föreslås gälla för expert-teamen:

- De skall bestå av en mindre grupp om 4 personer (fler kan adjungeras temporärt vid behov)
- Minst en förtroendevald skall ingå i teamet, övriga två kan vara medlemmar eller helt externa.

- En tjänsteman skall ingå i teamet.
- Teamen kan initieras från förbundsstyrelse eller regionstyrelse när behov uppstår.
- Förbundsstyrelse ger preliminärt startgodkännande med tydlig uppdragsbeskrivning och utser sammankallande förtroendevald och tjänsteman, dessa två väljer övriga ledamöter i samråd med förbundsstyrelsen.
- Expert-teamet inleder arbetet med en begränsad analys/förstudie för att ta fram en arbetsplan och budget.
- Plan & budget godkänns (ev. efter revidering) av förbundsstyrelsen som ger slutligt startbesked.
- Avstämning/rapporter från teamens arbete sker kontinuerligt för medlemmarna 1ggr/kvartal av teamets tjänsteman.
- Expert-teamen rapporterar status för sina uppdrag vid tillfällen som regionstämman, förbundsstämma alternativt Inför Infra dagen mm.
- Slutrapport presenteras för förbundsstyrelsen när uppdraget är slutfört, eventuella rekommendationer tas med i arbetet med nästa verksamhetsplan (senast).

Sammanställning av de olika förtroenderollerna (förutom valberedningar och revisorer).

Förbundsstyrelse	Regionstyrelser	Länsansvariga	Expert-team
<b>Uppgift</b> Leda förbundet	<b>Uppgift</b> Leda regionens medlemsaktiviteter och påverkansarbete Stödja regionpersonalen Säkerställa kontakt med länen i regionen	<b>Uppgift</b> Planerar för aktiviteter i länet, som inkluderas i regionens verksamhetsplan Omvärldsbevakar på länsnivå Länets "frontfigur"	<b>Uppgift</b> Utreda och driva specifika frågor till resultat
<b>Arbetsinsats</b> 6 dagar/år	<b>Arbetsinsats</b> 6 dagar/år	<b>Arbetsinsats</b> Inkluderas i regionens arbetsinsats	<b>Arbetsinsats</b> 4 dagar/år
<b>Rapporterar till</b> Förbundsstämman	<b>Rapporterar till</b> Förbundsstyrelsen Regionstämman	<b>Rapporterar till</b> Regionstyrelsen	<b>Rapporterar till</b> Alla medlemmar Förbundsstyrelsen
<b>Väljs av</b> Förbundsstämman	<b>Väljs av</b> Regionstämman	<b>Väljs av</b> Regionstyrelsen	<b>Väljs av</b> Förbundsstyrelsen
<b>Budgetansvar</b> Hela förbundet	<b>Budgetansvar</b> Endast för egen aktivitetsplan för medlemsaktiviteter och påverkansarbete	<b>Budgetansvar</b> Endast för länsaktiviteter	<b>Budgetansvar</b> För egen aktivitetsplan

Bild 6: Jämförelse av uppgifter mm mellan olika roller för förtroendevalda.

## Nominering och val av förtroendevalda

För att säkerställa regionernas demokratiska påverkansmöjligheter i valprocessen så föreslås att följande principer för nomineringar och val till förtroendeposter:

### Förbundsstämma

Varje region har 15 ombud på stämman, varje län skall vara representerat.

### Förbundsstyrelse

Förbundsstyrelsen föreslås bestå av 8 ledamöter plus ordförande. Ledamöterna nomineras av förbundsvalberedning, väljs av förbundsstämman. Varje region representeras av två ledamöter. Extern ledamot kan väljas in efter förslag från förbundsvalberedningen. Inga suppleanter föreslås.

### Regionstyrelser

Nomineras av regionsvalberedning, väljs av regionstämman. Varje läns intresse skall vara representerat i styrelsen och verksamhetsplan, antalet är 6-8 plus ordförande samt två suppleanter.

### Länsrepresentant

Länsansvaret fördelas i respektive regionstyrelse i samarbete med regionvalberedningen. Beroende på länets geografiska storlek och antal medlemsföretag kan fler representanter finnas för ett län. En styrelseledamot kan också i undantagsfall representera flera län.

### Expert-team

Nomineras av regionstyrelse, förbundsstyrelse eller valberedning. 4 personer väljs av förbundsstyrelse varav en tjänsteman och en förtroendevald.

## Valberedning: organisation och arbetssätt

För att förbättra kontinuiteten och kvaliteten i valberedningarnas arbete föreslås att ett beredningsutskott inrättas. Utskottet skall dels tydliggöra riktlinjer för kommande val samt bereda och föreslå val till valberedningar.

Följande antal och principer föreslås för valberedningarna:

### Förbundsvalberedning (8 personer)

- Regionerna har två (2) ordinarie ledamöter vardera i förbundets valberedning vilka väljs av respektive regionstämma och nomineras av respektive regionvalberedning i samverkan med regionstyrelsen utifrån instruktioner från förbundsstämmans beredningsutskott.
- Uppgifterna är att nominera till val på stämman samt fyllnadsval och ge förslag till Expert-teamsledamöter vid behov.

### Regionvalberedning (5 personer)

- Nomineras av regionstyrelsen utifrån instruktioner från förbundsstämmans beredningsutskott.
- Väljs av regionstämman.
- Uppgifterna är att nominerar till regionstyrelsen (samt ev. andra val) och ger förslag till expert-teamsledamöter vid behov

### Förbundsstämmans beredningsutskott (3 personer)

- Utarbetar före stämman instruktioner för val till valberedningar (samt eventuella förslag till arvoden) och andra val. Instruktionerna kan bestå i vilken kompetens och erfarenhet som skall prioriteras, hur valberedningarna skall arbeta, hur referenser skall tas etc.
- Beredningsutskottet är enbart beredande och inte beslutande. Av det skälet samt för att kunna arbeta effektivt bör gruppen bestå av tre personer (inklusive en tjänsteman).
- Tjänstgör inför och under stämman samt är stöd till valberedningarna mellan stämmorna vid behov och följer upp deras arbete.
- Består av två förtroendevalda som väljs av förbundsstämman och biträds av en tjänsteman. Nomineras av valberedningen i samråd med styrelsen.

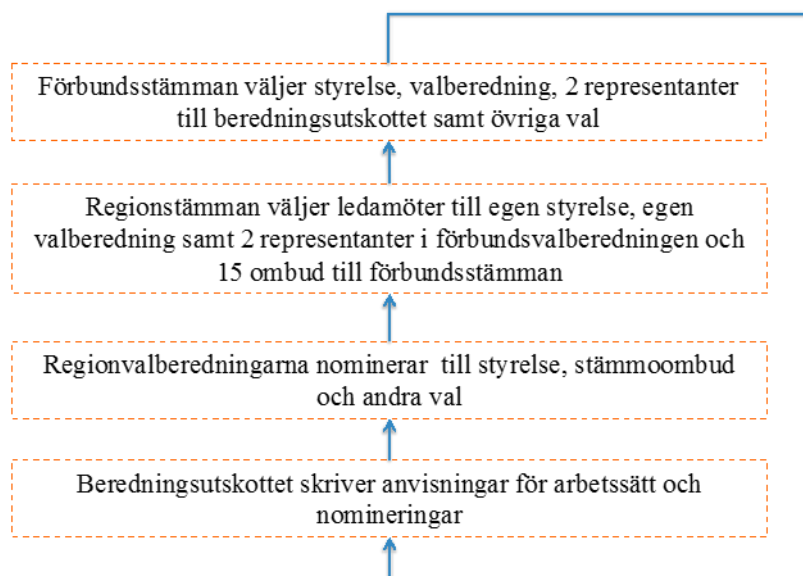


Bild 7: Valberednings- och nomineringsprocessen

### Valberedningarnas kompetensutveckling

Valberedningarnas arbete är utomordentligt viktigt för att säkerställa att ME får de mest lämpliga styrelseledamöterna i sina styrelser. Därför vill arbetsgruppen lyfta valberedningarna arbete på flera sätt.

För att säkerställa att valberedningarna har kunskap om hur styrelserna arbetar och vilken kompetens de besitter skall valberedningens samtliga ledamöter delta på minst ett styrelsemöte årligen.

Ledamöterna i valberedningarna samt i beredningsutskottet bör av samma skäl ha jämförbara kunskaper om demokrati, kommunikation och ekonomi för att förstå vad som förväntas av nya ledamöter, därför föreslås att valberedningarnas ledamöter får samma utbildning som styrelseledamöterna. Detta bör också göra valberedningsarbetet mer intressant och eftersträvansvärt bland medlemmarna.

### Kompetensutveckling förtroendevalda

Många har saknat tydliga beskrivningar av vad som förväntas av de förtroendevalda och såväl kompetens som arbetssätt varierar ganska mycket mellan regionerna idag. För att skapa en gemensam grund och tydliggöra förväntningar samt lyfta de förtroendevaldas kompetensnivå i frågor som är relevanta för styrelsearbetet så föreslår arbetsgruppen följande åtgärder.

Tydliga arbetsbeskrivningar och instruktioner tas fram. Det skall vara tydligt vad som förväntas av de förtroendevalda i de olika roller som är aktuella och vilken arbetsbelastning som kan förväntas.

Kompetensutveckling av de förtroendevalda:

- **Förbundsstyrelsen**, utbildning (1 dag/år) i föreningsteknik, kommunikation/PR, ekonomi samt utveckling/styrning av större organisationer.
- **Regionstyrelser**, utbildning (1 dag/år) i introduktion ME, föreningsteknik och kommunikation/PR mm.
- **Valberedningar**, samma utbildning som förbunds-/regionstyrelsen.

### ME-skolorna blir utbildnings- och aktivitetscentra

Genom etableringen av allt fler ME-skolor så får ME fler intressanta lokala verksamheter som finns nära medlemmarna. Arbetsgruppen föreslår att ME nyttjar ME-skolorna till att bredda sin verksamhet så att ME-skolorna kan fungera som utbildnings- och aktivitetscentra och vara ME:s lokala "skyltfönster" där intressanta och relevanta aktiviteter genomförs och möten hålls.

På så sätt lockar också ME-skolorna potentiella medlemmar och blir därmed ett redskap i rekryteringsarbetet, förslag:

- Regionstyrelsemöten genomför tidvis på skolorna efter ett roterande schema.
- Aktivitets/kunskapscentrum genom fler aktiviteter av olika slag på skolorna. Skolorna kan också utgöra marknadsföringscentrum dit medlemmar bjuds på olika aktiviteter, media bjuds in för att visa upp verksamheten och olika nyheter mm.
- Se över möjligheterna att mixa delar av ME:s lokala kontor från Svenskt Näringsliv till ME-skolor (viktigt att vara representerad på skolorna).

## Ekonomiska konsekvenser/effekter

Även om medlemsnyttan och inte kostnadsbilden är det viktigaste för förändringen av organisation och arbetssätt så är det förstås viktigt att räkna på effekterna av den föreslagna förändringen.

För att göra en bedömning avseende kostnader har vi tittat på följande:

- Tagit fram ett nyckeltal för nuvarande och föreslagen regionindelning
- Tagit fram antalet ledamöter på region- respektive förbunds nivå
- Utgått från 2016 där vi har tittat på budget och utfall
- Region- och förbundsstyrelsen har två huvudsakliga kostnader, styrelseaktiviteter och stämma
- Kompletterat med kostnad för region- och kanslipersonal
- Tagit fram snittkostnad för en region- respektive förbundsstyrelseledamot
- Räknat på kostnader för befintlig förtroendemannaorganisation
- Räknat på kostnader för föreslagen regionindelning, fyra regioner med i snitt 8 ledamöter

Med ovanstående antaganden (som är avstämde med ansvarig ekonom) så kan kostnaderna för den nuvarande och den föreslagna organisationen uppskattas enligt följande uträkning:

Regioner		6 regioner	4 regioner
Kostnad för respektive roll (inkl suppleanter o valberedning)	Kostnad	7 ledamöter	8 ledamöter
Snittkostnad per regionstyrelseledamot (2 756 168kr/38 ledamöter)	-72 768 kr		
Snittkostnad för förbundsstyrelseledamot (1 501 217 kr/ 7 ledamöter)	-214 460 kr		
Snittkostnad för stöd av tjm per regionstyrelse (3 253 500 kr/6 regioner)	-542 250 kr	-3 253 500 kr	-2 169 000 kr
Snittkostnad för stöd av tjm för förbundsstyrelse (540 000 kr)	-540 000 kr	-540 000 kr	-540 000 kr
Kostnad för Regionstyrelser (6 regioner*7 ledamöter*72 768 kr)		-3 056 239 kr	
Kostnad för Regionstyrelser (4 regioner*8 ledamöter*72 768 kr)			-2 328 563 kr
Kostnad för Förbundsstyrelse		-1 501 217 kr	-1 501 217 kr
	Totalt	-8 350 956 kr	-6 538 780 kr

**Uppskattad differens 6 eller 4 regioner**  
1 812 176 kr

Expert-team		Kostnad
Kostnad för roll i Expert-team		Kostnad
Kostnad för roll i Exper-team (motsvarande snittkostnad för regionstyrelseledamot, exklusive stämmokostnad)	3 förtroendevalda (uppskattad tid, 2/3 av regionstyrelseledamot)	-49 514
	Stöd av 1 tjm (10%, 600 kr/tim, 1800 timmar/år)	-99 523
	Extern expert/konsult	-108 000
	Rapporter mm	0
		0
		<b>-207 523 kr</b>

Bild 8: Uppskattade kostnader förtroendevalda och Expert-team

### Summering av skillnaderna:

- Idag är antalet ledamöter på region- respektive förbunds nivå, 38 respektive 7
- Antal ledamöter på region- och förbunds nivå i föreslagen regionindelning, är 6-8 på regionstyrelse (i modellen, 8\*4) respektive 7 i förbundsstyrelse
- Kostnad för förtroendemannaorganisationen 2016 uppgick till ca 8 351 000 kr för ett genomsnittså
- Kostnader för den förslagna förtroendemannaorganisationen beräknas uppgå till cirka 6 539 000 kr för ett genomsnittså (exklusive kostnader för löpande utbildningsinsatser)
- Kostnad för medlemsrepresentant/förtroendevald i Expert-team uppskattas motsvara kostnaden för regionstyrelseledamot, exklusive stämmokostnader vilket blir ca 49 500 kr
- Avseende Expert-team, tillkommer kostnader för eventuella externa experter, framtagning av rapporter mm
- Avseende förbundsstyrelse, regionstyrelser och valberedningar tillkommer kostnader för löpande utbildningsinsatser av förtroendevalda enligt förslag
- Kostnadsreduceringen i att gå från sex till fyra regioner finansierar exempelvis 4-5 Expert-team som då har utrymme för 150 000 – 200 000 kr i omkostnader utöver arvoden