

[www.sac.se](http://www.sac.se)

Föreningsanställdas syndikat i Stockholm är del av fackföreningen SAC – Syndikalisterna och vi organiserar alla föreningsanställda oavsett yrke. På syndikatets möten diskuteras vi problem och lösningar för arbetare anställda av föreningar. Det här informationsbladet bygger på råd från medlemmarna själva utifrån våra erfarenheter av arbete, förhandling och konflikter som anställda i föreningslivet.

Vet du inte eller minns inte? Då är det kanske dags att ta ett snack med din arbetsgivarrepresentant. Vet du inte vem som ansvarar? Ja då är det verkligen dags att kontakta styrelsen. Behöver du hjälp med att reda ut skyldigheter och rättigheter kan vi i Föreningsanställdas Syndikat hjälpa dig en bit på vägen.

- Har du ett ordentligt anställningsavtal?
- Vet du vilken anställningsform du har?
- När förhandlade du din lön senast?
- Vem följer upp ditt arbete?
- Med vem talar du om arbetsmiljö eller behov av kompetensutveckling?

**FÖRSTA HJÄLPEN** för dig som är anställd i en ideell förening



## FÖRSTA HJÄLPEN

för dig som sitter i styrelse för ideell förening med anställd personal

Är du medveten om ditt arbetsgivaransvar?

Har du förstått de skyldigheter som ingår i din roll som arbetsgivare?

### Tänk på att

- personal ska ha anställningsavtal
- du behöver känna till organisationens kollektivavtal och lokala bestämmelser
- du måste ha tillräcklig kunskap om MBL, semesterlagen, LAS och villkor för visstidsanställning
- utse en ansvarig person för medarbetarsamtal, löneförhandlingar och arbetsmiljöfrågor

Föreningsanställdas syndikat i Stockholm är del av fackföreningen SAC – Syndikalisterna som har ett stort lokalt självbestämmande. Syndikat, arbetsplatssektion och lokal samorganisation (LS) av SAC kan kalla till förhandling, och har rätt till det enligt Medbestämmandelagen.

[www.sac.se](http://www.sac.se)

Anställda i föreningar är många gånger även medlemmar och genomför därmed arbetet med stort engagemang och lojalitet med föreningen. Det finns också engagerade frivilligarbetare som sitter i föreningsstyrelser. Det är tyvärr vanligt att föreningar saknar kunskaper om arbetsrätt och vilka villkor som gäller på arbetsmarknaden. Ibland saknas insikt om att lagar och avtal även gäller för små ideburna organisationer.

## Arbets tid – fritid

Kanske har föreningen aktivister och volontärer som gör eller hjälper till med vissa uppgifter. Om du vill ägna din fritid åt organisationen eller åt andra engagemang avger endast du. Är du osäker vad som gäller, fråga föreningen om till exempel en kvalitets-aktivitet är arbete eller ideell verksamhet – är det frivilligt behöver du inte delta.

## Facket s roll

Facket kan kalla till förhandling i frågor där medlemmarna vill förändra, arbetsgivaren är skyldig att komma till dessa förhandlingar. Exempel på frågor som facket kan förhandla om:

- Utöva anställningsavtal
- Arbetsvillkor: lön, semester, arbetstider, arbetsuppgifter
- Villkor vid sjukskrivning och föräldraledighet
- Tillgång till information

## Fackligt aktiv i en förening

Är du fackligt aktiv kan du ibland få rollen kunskapskälla för arbetsgivaren. Det är bra om du är beredd på detta och diskuterar vilka förändringar du har på arbetsgivaren och informerar om hur stort ansvar du är beredd att axla.

## Du har rätt ...

- ... att kräva tydlighet och tillgänglighet från din arbetsgivare.
- ... att förhandla om dina villkor, inklusive en årlig revidering av din lön.
- ... att få information om förändringar på arbetsplatsen och i din tjänst.
- ... att organisera dig fackligt tillsammans med dina arbetskamrater, andra arbetar i samma bransch och syndikalist i andra branscher.
- Du har inga skyldigheter att arbeta ideellt oavsett om du är medlem eller inte.
- Ta möten med Föreningsansställdas syndikat till hjälp för att diskutera din situation.

**De flesta aktiva sitter i styrelsen för sitt engagemang för organisationens sakfrågor och ägnar mycket ledig tid åt föreningens utveckling. Vår erfarenhet är att personalfrågor lätt hamnar i skymundan och att många styrelser saknar kunskaper om överenskommelser, lagar och avtal som styr arbetsmarknaden. För anställda i föreningar kan det vara svårt att veta vem man ska vända sig till i frågor kring till exempel tjänsten, kompetensutveckling och arbetsvillkor.**

## Personalansvar

Många föreningar med anställd personal har styrelser som arbetar ideellt. Vissa har en anställd kanslichef eller en personalansvarig. Andra sköter arbetsgivaransvaret med ideella krafter.

## Arbetsmiljö

Undersök inte styrkan att ha en levande dialog med er personal, diskutera tillsammans hur ni kan förbättra villkor och arbetsmiljö. Många föreningar arbetar för mänskliga rättigheter och organisationsfrihet, var konsekvent med ert engagemang för fackliga rättigheter i samhället och er roll som arbetsgivare gentemot personalen.

Inget hindrar er att skapa bra förhållanden i samråd med personalen och gå längre än vad avtal stipulerar när det gäller personalens rättigheter.

- Att vara arbetsgivare kräver särskilda kunskaper – utbilda er själva kontinuerligt.
- Utse en personalansvarig i styrelsen. Se till att denna person får utbildning och har kontakt med eventuell anställd chef.
- Se över kollektivavtal och lokala överenskommelser och försäkra er om att ansvarig person finns tillgänglig för förhandlingar.
- Ha återkommande introduktioner för nya medarbetare och nya ledamöter i styrelsen.
- Budgetera för utbildning av personalen.
- Någon av er i styrelsen bör ha grundläggande kunskap om fackliga rättigheter, hur ni arbetar för jämställdhet och mångfald.
- Heltidssysselsättning ska ha heltidslön. Anställ inte personal om ni inte har råd.
- Begär inte att anställda ska arbeta ideellt! Skilj på arbete och fritid. Även föreningsanställda ska kunna vara aktiva i andra organisationer än den där de arbetar.