

# Vad vi vill och hur vi ska nå dit

Teaterförbundets Mål- och strategidokument 2006 - 2010



Mål- och strategidokument för Teaterförbundet 2006-2010  
**Vad vi vill och hur vi ska nå dit**

## Innehåll

<b>Inledning</b>	sid 1
<b>A. Ett bättre samhälleligt stöd för scen- och medieområdet</b>	sid 3
<b>B. Bra arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter för alla yrkesverksamma oavsett anställningsform</b>	sid 11
<b>C. En modern och rekryterande organisation</b>	sid 19
<b>D. Professionell rådgivning och stöd till medlemmar</b>	sid 25

## Mål- och strategidokument för Teaterförbundet 2006-2010

# Vad vi vill och hur vi ska nå dit

## Inledning

**F**ör att vi, som på olika sätt arbetar för Teaterförbundet, ska dra åt samma håll under de närmaste fyra åren vill vi ha en gemensam idé om vart vi är på väg med vår verksamhet. Därför initierade förbundsstyrelsen en diskussion på Riksstämman (som ägde rum i juni 2006) om vad förbundet ska arbeta med de närmaste fyra åren, det vill säga fram till nästa Riksstämma år 2010.

Förbundsstyrelsen hade till Riksstämman förberett ett skriftligt underlag, ett Mål- och strategidokument, som användes som en diskussionsstartare på stämman. Under gruppdiskussionerna på Riksstämman lämnade stämmodeltagarna en mängd intressanta synpunkter och förslag, som sedan arbetades in i dokumentet. Mål- och strategidokumentet lämnades också öppet för vidare kommentarer av medlemmar och avdelningar under hösten 2006. Mål- och strategidokumentet fastställdes slutligen av en ordförandekonferens den 29 januari 2007.

Teaterförbundets övergripande uppgift är att företräda medlemmarna och se till att villkoren är så bra som möjligt för professionella yrkesutövare. Det är också Teaterförbundets uppgift att se till att skapa bra förutsättningar för verksamheterna inom scen- och medieområdet.

Teaterförbundet organiserar yrkesverksamma upphovsmän, artister, tekniker och administratörer inom scen, film, radio, TV och bio. Medlemmarna i förbundet är tillsvidareanställda, arbetar i tidsbegränsade anställningar eller är egenföretagare.

## Mål- och strategidokumentets upplägg

### A. Ett bättre samhälleligt stöd för scen- och medieområdet.

- Kultur- och mediepolitiken.
- Skatte- och trygghetssystemen.
- Upphovsrätten.
- Det nordiska, europeiska och internationella samarbetet.

### B. Bra arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter för alla yrkesverksamma oavsett anställningsform.

- Avtal och villkor.
- Arbetsmiljö.
- Jämställdhet, mångfald, diskriminering.
- Vidareutbildning/utveckling.

### C. En modern och rekryterande organisation.

- En hög organisationsgrad grunden för inflytande.
- Förbundets verksamhetsområde.
- Utveckling av den interna organisationen och arbetsformerna.
- Utåtriktad kommunikation.

### D. Professionell rådgivning och stöd till medlemmar.

- Kanslistödet.
- Förbundets webbplats.
- Facklig utbildning.
- Medlemsförmåner.

För varje underrubrik, exempelvis jämställdhet, finns ett mål uppsatt. När det gäller jämställdhet är målet exempelvis att ingen medlem ska diskrimineras, och att allas lika värde ska vara självklart.

Den som jobbat i förbundet under en längre tid känner igen flera klassiskt fackliga områden i Mål- och strategidokumentet, det vill säga de som handlar om att ta tillvara medlemmarnas ekonomiska och sociala villkor ("det fackliga uppdraget", som det heter i beskrivningen av förbundets organisationsidé), till exempel att teckna kollektivavtal med arbetsgivarna.

Men flera mål handlar också om förbundets ansvar att främja de olika yrkesgruppernas och hela sektorns utvecklingsmöjligheter ("det yrkesmässiga/kulturpolitiska uppdraget"). I Mål- och strategidokumentet finns det också med några mål som kanske inte har varit lika klart utsagda hittills, som hur vår organisation ska utvecklas de närmaste åren och hur vi ska se på Teaterförbundets interna och externa kommunikation.

## A. Ett bättre samhälleligt stöd för scen- och medieområdet

### Kultur och mediepolitiken

**Mål: Ökade anslag till kultur från staten, kommunernas och landstingens sida.**

Om vi ska ha ett kulturutbud av hög kvalitet, med stor bredd som når många människor så krävs det ekonomiska resurser. Våra sektorer, scen och media, har många särdrag om man jämför med andra delar av arbetsmarknaden. Samtidigt är de starkt beroende av offentlig finansiering och dessutom extremt personalintensiva. Det betyder att kulturpolitiken också är grunden för våra löner och andra villkor.

De senaste åren har vi som arbetar inom scen och media skapat ett allt större utbud av kultur i form av bland annat fler teaterföreställningar och filmproduktioner. Pengatilldelningen till kultur har inte ökat i motsvarande takt. Teaterförbundet kan inte acceptera att det finns en växande klyfta mellan den kultur som politikerna vill ha och det man är beredd att betala för.

Teaterförbundet vill också problematisera begreppet ”kulturbidrag” eller ”kulturstöd”. Offentlig finansiering sker på en mängd samhällsområden (t.ex. sjukvård). Sällan beskrivs dock dessa verksamheter som att de är mottagare av ”bidrag”. Offentlig finansiering utgår för en tjänst som samhället värderar och efterfrågar, för att kunna erbjudas medborgarna. Samma syn-

sätt gäller också det som de yrkesverksamma på scen- och medieområdet skapar (scenkonstföreställningar, filmer, TV-program etc.).

#### **Inriktning de närmaste åren**

Den övergripande frågan gäller att arbeta för att öka den offentliga finansieringen och för att nya kulturpolitiska ambitioner också åtföljs av nya resurser. I detta ingår att alla kulturpolitiska anslag måste ha en pris- och löneuppräknings som avspeglar den faktiska kostnadsutvecklingen. Särskilt angeläget är att öka resurserna till det fria kulturlivet. De fria teater- och dansgrupperna behöver minst en fördubbling av sin finansiering. Att anslagen är tillräckliga är viktigt inte bara för kulturutbudet som sådant utan också för att alla arbetsgivare, även arbetsgivare i frigrupper och tillfälliga projekt, ska ha en rimlig möjlighet att betala avtalsenliga löner, försäkringar och pensioner samt med arbetsmiljö- och jämställdhetsfrågor.

Det finns de som tycker att kultur borde finansieras genom sponsring i större omfattning än idag. Teaterförbundet menar att sponsring visserligen kan tjäna som ett komplement, men sponsring är inte en huvudmöjlighet när det gäller att finansiera kulturlivet. Samtidigt behöver vi fler stiftelser och fonder som kan ge pengar till kultursatsningar. Här är det viktigt att påverka politikerna att ändra de skatteregler som idag gör att stiftelser och fonder, som delar ut pengar till kultur, missgynnas.

Teaterförbundet anser att det är särskilt angeläget att barn och ungdomar får tillgång till scenkonst. Vi menar att alla förskole- och skolbarn bör få se minst två scenkonstföreställningar per år (teater, dans och annan scenkonst). När det gäller scenkonst för barn- och ungdomar är det också viktigt att infrastrukturen – dvs den organisation på läns- och kommunnivå som möjliggör mötet mellan barn och föreställning - fungerar.

Teater- och dansallianserna är framgångsrika exempel på nya vägar för att skapa trygghet och kontinuitet på arbetsmarknaden för våra medlemmar. Teaterförbundet menar att dessa allianser bör byggas ut och att liknande allianser måste skapas för fler av förbundets yrkesgrupper, som verkar på utpräglade frilansarbetsmarknader.

## Skatte- och trygghetssystemen

**Mål: Att Teaterförbundets medlemmar inte diskrimineras av de samhälleliga skatte- och socialförsäkringssystemen, och att de måste tillförsäkras anständiga pensioner.**

De förändringar av arbetslöshetsförsäkringen som föreslås träda i kraft den 1 januari 2007 är det största hotet mot Teaterförbundets medlemmar på detta område. Det innebär en dramatisk höjning av a-kasseavgiften, försämrade ersättningar vid arbetslöshet och skärpta villkor för att få ersättning. Teaterförbundet har arbetat hårt för att förmå regeringen att dra tillbaka förslaget, och för att det måste tas särskild hänsyn till kulturområdets speciella förhållanden. Konsekvensen av förändringarna på detta område kommer att vara viktigt för förbundet att följa under överskådlig framtid.

Inte heller övriga trygghetssystem i vårt samhälle är uppbyggda efter den verklighet som kulturarbetare lever i. Det gäller särskilt frilansare, som ofta får problem i kontakterna med exempelvis Skatteverket och Försäkringskassan. Det beror dels på systemens utformning, men också på bristande kunskaper om kulturarbetsmarknadens särart.

Teaterförbundet menar att politikerna måste se till att tillämpa och anpassa trygghetssystemen så att de skyddar frilansare i samma utsträckning som alla andra medborgare vid t.ex. sjukdom, arbetslöshet och pension. Att arbetsmarknaden har förändrats under de senaste åren med allt fler visstidsanställda som följd (inte bara inom vår sektor utan också inom andra delar av arbetsmarknaden) kan inte längre vara en nyhet. Det är dags att man från samhällets håll vaknar upp, sent om sänder, och agerar utifrån detta.

I den statliga utredningen ”Konstnärerna och trygghetssystemen” från år 2003 finns en bra genomgång av problemen inom just vår sektor. Det finns också förslag till lösningar i utredningen, men inte mycket har hänt i praktiken.

### **Inriktning de närmaste åren**

Ett prioriterat område de närmaste åren är att skapa system som ger kulturarbetare anständiga pensioner. Det nya allmänna pensionssystemet medför stora försämringar för grupper med en kort yrkeskarriär och ojämna inkomster mellan olika år. För Teaterförbundet är det därför viktigt att se till att samhället och arbetsgivarna tar sitt ansvar genom att bygga ut våra avtalspensioner och andra kompletterande pensionslösningar.

Det är likaså viktigt att se till att de av Teaterförbundets medlemmar som frilansar har samma rätt som andra medborgare att få ersättning vid sjukdom. Att systemet är så krångligt att somliga helt avstår från ersättning, eller att ersättningen blir orimligt låg kan inte vara rätt.

Teaterförbundet tycker också att den hänsyn som tas till kulturarbetare i arbetslöshets- försäkringen måste utvecklas ytterligare. Allt fler arbetsgivare kräver exempelvis arbete mot faktura. En lösning skulle kunna vara att frilansande arbetstagare bör tillåtas att ta ett mindre antal uppdrag mot faktura utan att klassificeras som företagare enligt arbetslöshets- försäkringen.

Det är också nödvändigt att arbetsmarknadspolitiken och AF Kultur stödjer de yrkesverksamma i sin verksamhet och samspelar med kulturpolitiken.

## Upphovsrätten

**Mål: Den medlem som har skapat ett upphovsrättsskyddat material eller som utför upphovsrättsligt skyddade prestationer ska ha rätt till ersättning.**

**K**onstnärliga prestationer kan idag spridas på en mängd sätt. Det var länge sedan som en film bara visades på bio. Idag visas den också i olika TV-kanaler, släpps på dvd, erbjuds som on-linetjänst. Kanske blir den också ett dataspel. Kort sagt, det konstnärliga verket visas i fler och fler ”fönster”. Utvecklingen på det tekniska området har gått i rasande fart de senaste åren, och det är inget som tyder på att den slår av på takten framöver heller. Det är positivt eftersom artister och upphovsmän därigenom når en större publik. Men samtidigt är det viktigt att det finns en möjlighet att kontrollera hur inspelningar används, och att de verksamma får betalt för sitt arbete när det exponeras i ytterligare ”fönster”.

### **Inriktning de närmaste åren**

Fildelningsdebatten visar på betydelsen av att upphovsrättsregleringen har en bred acceptans i samhället. Teaterförbundet vill under de närmaste åren medverka till att sprida kunskap om grunderna och motiven för den nuvarande upphovsrättslagstiftningen till allmänheten. Vi som fackförbund kan konstatera att för regissörer, filmfotografer, skådespelare, sångare och andra upphovsmän/utövare är upphovsrättsersättningarna en allt viktigare del av den totala försörjningen.

Teaterförbundets medlemmar har allt intresse av en bred spridning av deras verk och prestationer. Men det måste ske i former som ger dem ersättning när deras verk och prestationer används och att de skyddas mot otillåtet användande.

En modell att exploatera breda och rättighetstäta massutnyttjanden är möjligheten att i upphovsrättslagen införa s k avtalslicenser. En sådan framgångsrik avtalslicens på vårt område är licensiering av samtidig och oförändrad vidareändringar av film/TV-program i kabelnät. Denna form av licensiering används i de nordiska länderna och har länge varit ifrågasatt i Europa. I och med den s k info-soc direktivet har denna form av licensiering nu accepterats som en form av hantering av ensamrätter.

Förbundet bör enskilt och tillsammans med KLYS och Copyswede verka gentemot lagstiftaren att flera sådana avtalslicenser införs i lagstiftningen.

En avtalslicens är ett formaliserat sätt att förhandla och förvalta ensamrätter som passar särskilt bra i mediasammanhang. Fördelen med en avtalslicens för distributören är, enkelt uttryckt, att han eller hon slipper skaffa tillstånd från varje enskild medverkande, t.ex. skådespelare eller orkestermusiker, för att exploatera ett verk eller en prestation.

En avtalslicens kan innehålla en möjlighet till veto för de upphovsmannagrupper som anser att detta är viktigt såsom regissörer, manusförfattare etc.

Genom att distributören träffar ett avtal med en organisation som representerar ett flertal upphovsmän och utövande konstnärer inom området, får han eller hon licens att använda ett verk. Denna modell påminner om våra kollektivavtal på arbetsrättens område.

Regeringen kommer också att se över upphovsrättslagen i de delar som reglerar upphovsrättens övergång. Här är det viktigt att förbundet är med och påverkar. I upphovsrättslagen finns bland annat en olycklig paragraf (§ 39) som innebär att upphovsmän och utövande konstnärers rättigheter vid audiovisuella inspelningar övergår till producenten om inget annat avtalats. Hittills har vi kunnat hantera detta genom våra kollektivavtal och vårt rättighetsbolag Tromb, men § 39 bör tas bort ur upphovsrättslagen.

Ett område som behöver utvecklas är avtalsreglering/licensiering av musik på Teaterförbundets område. Avtalslöshet på området har varit den rådande ordningen, särskilt vad avser produktionen av fonogram och har sin grund i

en svag avtalstradition på Musikerförbundets område. Teaterförbundet har ett flertal musikartister inom sitt verksamhetsområde och kan inte låta den rådande ordningen fortsätta.

Ett eventuellt samarbete med SMF, SYMF och SAMI är nödvändigt för att få till stånd en ändring särskilt i den nya situationen där musik exploateras via nätverk.

### **Det nordiska, europeiska och internationella arbetet**

**Mål: Att tillvarata medlemmarnas intressen i en alltmer globaliserad värld.**

**F**ör oss i Teaterförbundet är det självklart att arbeta över nationsgränserna, och det finns flera skäl till det. Vi vill exempelvis utbyta erfarenheter inom ramen för internationella organisationer för artister (t ex FIA), film-, TV- och teateranställda och teknisk och administrativ personal (UNI-MEI) och regissörer (FERA) med flera.

Allt fler frågor blir också internationella till sin karaktär, och här är upphovsrätten ett bra exempel. Artistiska prestationer och upphovsskyddat material sprids allt mer via exempelvis internet. I det läget är det bra att ha en pågående internationell dialog om hur vi ska tackla de utmaningar som upphovsrätten står inför.

Många av Teaterförbundets medlemmar arbetar på en internationell arbetsmarknad. Att i största möjliga utsträckning se till att deras villkor är så bra som möjligt blir allt viktigare.

Teaterförbundet vill också stödja utveckling av facklig verksamhet världen över, framförallt i tredje världen men också i de nya medlemsländerna i EU.

#### **Inriktning de närmaste åren**

Förbundet måste bli bättre på att samordna det nationella arbete med upphovsrättsfrågorna med det som sker på europeisk och internationell nivå. Också den nordiska nivån är viktig eftersom våra upphovsrättslagar och kollektivavtal liknar varandra.

EU:s kommande tjänstedirektiv får en strategisk roll eftersom det kommer att påverka möjligheterna att försvara och utveckla villkoren för yrkesverksamma inom scen- och medieområdet både i vårt land och i andra EU-länder.

Allt flera av Teaterförbundets medlemmar arbetar på en europeisk och på en internationell arbetsmarknad. Det gäller exempelvis dansare och sångare. För oss på förbundet är det därför viktigt att underlätta det konstnärliga arbetet över gränserna, särskilt inom EU. För den enskilde medlemmen är det exempelvis viktigt att på ett någorlunda enkelt sätt kunna ta reda på vad utlandsarbete har för konsekvenser när det gäller a-kassa, förbundstillhörighet och rättigheter enligt trygghetssystemen.

Det är också angeläget att förbundet fortsätter det internationella fackliga solidaritetsarbete som sker med stöd av LO och TCOs biståndsnämnd.





## B. Bra arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter för alla yrkesverksamma oavsett anställningsform

### Avtal och villkor

**Mål: Alla medlemmar - tillsvidareanställda, de med tidsbegränsade anställningar och egen företagare - ska ha löner och arbetsvillkor som är konkurrenskraftiga i jämförelse med arbetsmarknaden i övrigt.**

**E**n huvuduppgift för Teaterförbundet är att genom kollektivavtal med arbetsgivaren se till att löner och andra arbetsvillkor är så bra som möjligt för yrkesverksamma. För förbundet är det självklart viktigt att löner och andra villkor förbättras och att de inte heller urholkas i förhållande till andra delar av arbetsmarknaden.

Kultur- och medieområdet förändras i snabb takt. Det gör att vi ständigt måste utveckla kollektivavtalen, så att de passar för den verklighet vi lever i idag. Det gäller att både kollektivavtalsreglera nya områden och att avtalen så långt som möjligt ska gälla också för de yrkesverksamma som arbetar som egenföretagare (F-skattare).

#### **Inriktning de närmaste åren**

En grundhållning för Teaterförbundet är att scen- och medieområdet generellt ska uppvärderas. Ett rikt kulturliv förutsätter välutbildade, kompetenta

medarbetare som kan leva, och leva väl, på den lön och de ersättningar de får som scen- eller mediearbetare. Därför måste löner och ersättningar stadigt öka under de närmaste åren. Särskilt intresse vill vi rikta mot frilansares löner och villkor.

En annan viktig fråga de närmaste åren är att alla professionellt yrkesverksamma (tillsvidareanställda, tidsbegränsade anställningar, egenföretagare) ska omfattas av fackliga avtal och regler. Teaterförbundet vill utveckla avtalen så att de också kan tillämpas för beroende uppdragsgivare, alltså personer som arbetar som företagare (F-skattare) men som är så beroende av sin uppdragstagare (t.ex. en filmproducent) att han/hon är att jämföra med en anställd. Om vi kan utveckla våra kollektivavtal skulle det bidra till att förhindra att konkurrensen om uppdragen leder till en ständig press nedåt på löner och villkor. Vi måste också fortsätta arbetet med att avtalsreglera områden där förbundets medlemmar är verksamma och där det idag saknas avtal, liksom att anpassa avtalen till skilda typer av verksamheter.

Ett stort problem för Teaterförbundets medlemmar är att många arbetsgivare inte följer reglerna i de kollektivavtal som de själva skrivit under. Ett exempel är rätten till övertidsersättning som många medlemmar inom filmområdet har enligt kollektivavtal men som arbetsgivarna sällan betalar ut. På en utpräglad frilansmarknad som vår är det många medlemmar som drar sig för att stå upp för sina rättigheter av rädsla att inte få några fler jobb. Förbundet vill därför under de närmaste åren se till att kollektivavtalen efterlevs i praktiken.

Teaterförbundet kommer också lyfta fram betydelsen av tillsvidareanställd konstnärlig personal vid institutionerna. I detta ska ingå, förutom utövande konstnärer som exempelvis skådespelare, sångare och dansare, också annan personal som är involverade i det konstnärliga arbetet såsom regissörer, scenografer, koreografer och dramaturger. Teaterförbundet menar vidare att scenkonstinstitutionerna i större utsträckning måste erbjuda långtidskontrakt till den konstnärliga frilansande personalen.

Flertalet av Teaterförbundets medlemmar arbetar i olika former av tidsbegränsade anställningar. Enligt lag får inte visstidsanställda diskrimineras när det gäller löner och andra arbetsvillkor. Det innebär att exempelvis de som är anställda på pjas- och halvårskontrakt har samma rätt som tillsvidareanställda på arbetsplatsen när det gäller företagshälsovård, fortbildning etc. Förbundet vill under de närmaste åren verka för att detta blir mer känt bland medlemmarna och för att arbetsgivarna medverkar till att dessa rättigheter ska gälla i praktiken på arbetsplatsen.

Under de närmaste åren finns anledning att rikta extra ljus på de medlemmar som arbetar som tekniker inom vårt område (återfinns bl.a. inom yrkesavdelning 105 och 115). Ett särskilt projekt som ska stärka denna grupp och se närmare på exempelvis kompetensutveckling, löneläge, arbetsmiljö och jämställdhet ur teknikernas perspektiv ska startas ("teknikerår"). Löner och övriga villkor för medlemmarna i avdelning 112 (administratörer, informatorer, producenter) kommer särskilt ses över under de kommande åren.

## Arbetsmiljö

**Mål: Ingen medlem ska riskera sin hälsa på jobbet. Medlemmarnas fysiska och psykosociala arbetsmiljö ska vara säker och trygg.**

**E**n bra arbetsmiljö är en förutsättning för att vi ska kunna känna att vårt arbete är stimulerande och utvecklande. Arbetsmiljö är ett vitt begrepp som gäller både den fysiska miljön (att förhindra olycksfall och belastningsskador, t ex) men också den psykosociala. Att ingen utsätts för mobbning på sin arbetsplats är exempelvis en arbetsmiljöfråga.

Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön på våra arbetsplatser. Men vi som är anställda, fackligt förtroendevalda eller skyddsombud ska också vara med och påverka genom att samverka med arbetsgivaren i dessa frågor. Enligt lag är det särskilt viktigt att arbetsgivaren arbetar förebyggande med arbetsmiljöfrågor, alltså försöker förutse risker och åtgärda dem redan innan det hinner hända något. Arbetsgivaren har också ett ansvar för rehabilitering av anställda om det behövs, och att erbjuda företagshälsovård.

### **Inriktning de närmaste åren**

Tillsvidareanställda har oftast lättare, genom sin arbetsgivare, att ställa krav på företagshälsovård och möjlighet till rehabilitering efter sjukdom. En frilansare som inte har någon arbetsgivare och blir sjuk får däremot själv bekosta läkarbesök och mediciner, och rehabilitering efter sjukdom får i bästa fall ordnas genom egen eller samhällets försorg, eller i värsta fall inte alls. Denna diskriminering av frilansare är inte acceptabel.

Teaterförbundet menar att det krävs att arbetsgivarna, som ju i stor utsträckning förlitar sig på frilansare för att kunna bedriva sin verksamhet, kollektivt

borde ha en skyldighet att bidra ekonomiskt till en arbetsplatsövergripande arbetsmiljö- och företagshälsovårdsresurser, som kan utnyttjas av frilansare. Att ha en lagstiftning i botten som gör att arbetsgivarna är skyldiga att tillhandahålla företagshälsovård för alla anställda (alltså även på frilansarbetsplatser) skulle vara ett viktigt stöd i det arbetet.

En annan viktig fråga de närmaste åren är det regionala arbetsmiljöarbetet. Varje år besöker förbundets två regionala skyddsombud hundratals arbetsplatser runt om i landet. Detta arbete måste fortsätta och förstärkas de närmaste åren. Förbundet måste bli bättre på att informera medlemmarna om de regionala skyddsombuden och se till att det finns kontaktuppgifter till dem lättillgängligt.

## Jämställdhet, mångfald, diskriminering

**Mål: Ingen medlem ska, enligt lag, bli diskriminerad på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionshinder eller deltid/visstidsanställning. Alla människors lika värde ska vara en självklarhet.**

**I**yrkeslivet är det enbart vad vi presterar i vårt jobb, som yrkesmänniskor, som ska vara viktigt. Vilket kön jag har och vilket land jag kommer ifrån ska inte ha någon betydelse när det gäller t.ex. vilket jobb jag blir erbjuden, vilken lön jag har, och vilken chans jag har att kompetensutveckla mig och hur jag behandlas på arbetsplatsen av arbetskamrater och chefer.

Så länge allas lika värde inte är självklart, måste vi i Teaterförbundet arbeta för att ingen medlem diskrimineras, alltså missgynnas eller behandlas sämre, på grund av någon av lagens diskrimineringsgrunder. Ingen medlem ska heller enligt lag bli utsatt för sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön (exempel på trakasserier på grund av kön är förlöjligande, ignorerande, undanhållande av information etc som har samband med kön) på sin arbetsplats.

Det är arbetsgivarens ansvar enligt lag att ingen anställd eller arbetssökande utsätts för diskriminering. Likaså är det hans/hennes ansvar enligt lag att arbeta aktivt för att jämställdhet ska uppnås. Men förbundet har ett pådrivande och moraliskt ansvar. Vi måste också samverka med arbetsgivaren så

att han/hon tar sitt ansvar enligt lag att arbeta förebyggande för att skapa en arbetsplats som passar alla, oavsett kön eller etnisk/religiös tillhörighet.

Enligt Teaterförbundets diskrimineringspolicy ska vi också verka för att jämställdhets- och mångfaldsperspektiven bättre uppmärksammas i den konstnärliga gestaltningen. Det innebär exempelvis att fackliga ombud i konstnärliga råd fortsatt ska beakta jämställdhets- och mångfaldsaspekten vid repertoarval och rollbesättning, och att verka för att också det konstnärliga utbudet behandlas i jämställdhets- och mångfaldsplaner.

### **Inriktning de närmaste åren**

Under de närmaste åren ska frilansarnas möjligheter att tillgodogöra sig sina rättigheter särskilt lyftas fram. Men det behövs mera kunskap, en kartläggning av hur situationen ser ut, så att förbundet kan agera utifrån den. Står man på sig och hävdar sina rättigheter, exempelvis rätten att inte bli sexuellt trakasserad eller lönediskriminerad? Många frilansare drar sig för att utnyttja sina rättigheter av rädsla för att inte få jobb i framtiden, att betraktas som besvärliga.

Ytterligare en viktig fråga under de närmaste åren är att möjligheten att arbeta i den här branschen och samtidigt ha familj och barn. En aspekt av detta är möjligheten till barnpassning. Att arbeta delad dag är vanligt förekommande i vår bransch. För de som arbetar delad dag vore det bästa alternativet barnpassning i hemmet på kvällen/nattetid (istället för förskola i kombination med nattis), något som vissa kommuner/stadsdelar erbjuder, men långt ifrån alla. Hur arbetsgivaren ställer sig till att betala för barnpassning är också olika. Vilken barnomsorg man får beror alltså inte på barnets (och familjens) behov, utan istället på var man bor och vilken arbetsgivare man har.

Att arbetsgivare har tillräckliga kunskaper när det gäller vilket ansvar han eller hon har att enligt lag arbeta med jämställdhet, mångfald och arbetsmiljö är grundläggande. Denna kunskap brister ofta enligt våra medlemmar. Teaterförbundet vill därför på olika sätt, t.ex. genom utbildningar och genom samarbete med arbetsgivarorganisationer, få kunskapsnivån hos arbetsgivar sidan att höjas.

JämO har i en nyligen publicerad utredning ("När JämO gav sig på kulturen", 2006) uppmärksammat det problem som en del kvinnliga scenkonstnärer upplever när de efter föräldraledighet försöker ta sig tillbaka in i branschen, ett problem som arbetsgivarna inte tar upp i sina jämställdhetsplaner.

Detta, men också andra resultat från JämOs undersökning, liksom resultat i rapporten från kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet, kommer att föranleda satsningar från Teaterförbundets sida.

Förbundet vill också arbeta för att påverka lagstiftaren att ta bort regeln i jämställdhetslagen som säger att endast arbetsgivare med tio anställda eller fler vid kalenderårsskiftet behöver upprätta en skriftlig jämställdhetsplan. Många stora arbetsgivare inom vår bransch, exempelvis filmproducenter, kan ha många anställda under året, men ändå komma undan kravet eftersom produktionen slutar före årsskiftet. Detta måste det bli ändring på.

Att arbeta vidare med jämställdhet inom filmområdet är fortsatt viktigt. Teaterförbundet har satsat särskilt på filmområdet och bland annat givit ut en rapport, "Filmbranschen och jämställdheten". Fortsatta satsningar på filmområdet kommer att ske.

Teaterförbundet vill också arbeta för att få fler förtroendevalda med ick-esvensk bakgrund. I det arbetet vill vi exempelvis slå ett extra slag för att vidga sökfältet när våra styrelser söker efter nya förtroendevalda. Ibland kan det behövas att någon i den sittande styrelsen ställer frågan, för att mindre "självklara" kandidater ska våga ta steget fram och åta sig ett fackligt uppdrag.

## Kompetensutveckling

**Mål: Alla professionellt yrkesverksamma (tillsvidareanställda, visstidsanställda och egenföretagare) ska ha tillgång till kompetensutveckling.**

**A**lla som är yrkesverksamma under en längre tid behöver kontinuerligt vidareutbildning och/eller daglig träning för att bibehålla sin kompetens och utvecklas inom sitt yrke. För tillsvidareanställda ska arbetsgivaren ansvara för den typen av insatser. Här vet vi att det finns stora brister, men för frilansare är risken ännu större att helt bli utan kompetensutveckling, eller så får man själv ta ansvar för att det genomförs.

### Inriktning de närmaste åren

En viktig fråga för Teaterförbundet de närmaste åren är möjligheten till kompetensutveckling och träningsmöjligheter för frilansare. De arbetsgivare

som använder frilansare har självklart ett ansvar för att bidra till kompetensutveckling. Men det är inte en framkomlig väg att enbart arbetsgivarna ska ta ansvar för tränings- och utvecklingsmöjligheter på en utpräglad frilansarbetsmarknad som vår. Därför menar förbundet att det är dags för samhället att ta sitt ansvar (att det skapas ett "fjärde ben" inom kultur- och mediepolitiken som riktar sig direkt till de yrkesverksamma).

Exempelvis kan de konstnärliga högskolorna få i uppdrag att ta ett större ansvar för kompetensutveckling för yrkesverksamma, något som redan sker på vissa ställen, exempelvis inom ramarna för projekt "Trappan" inom Västra Götalandsregionen. Att förändra Konstnärsnämndens uppdrag kan också vara ett led i detta, liksom att skapa mötesplatser för yrkesverksamma, ett ansvar som kommuner och landsting skulle kunna ta.

Teaterförbundet kommer att arbeta för att projektet "Trappan" i Västra Götalandsregionen permanentas och att motsvarigheter skapas på flera ställen. Trappan är ett projekt med jämställdhetsinriktning. I förarbetena till projektet konstateras det att det är svårare för kvinnor att få tillgång till kompetensutveckling i arbetet eftersom kvinnor har färre och kortare anställningar och dessutom ofta mindre utvecklande arbetsuppgifter.





## C. En modern och rekryterande organisation

### En hög organisationsgrad grunden för inflytande

**Mål: Teaterförbundet ska vara det självklara valet för de yrkesverk samma inom scen och media.**

**F**ör Teaterförbundet är det viktigt att ständigt få fler medlemmar, eftersom medlemmarna är grunden för allt som vi gör. Förbundet har en hög anslutningsgrad, och det är viktigt att det förblir så. Ju fler medlemmar Teaterförbundet har, desto starkare står vi gentemot arbetsgivare och politiker när vi driver våra krav. Vissa nya medlemmar kommer in på eget initiativ, men många gör det inte. Därför är det viktigt att alla inom förbundet tar sitt ansvar för att fråga kollegorna om de är medlemmar i förbundet, och (om inte), ifall de vill gå med.

#### **Inriktning de närmaste åren**

De kraftiga höjningarna av a-kasseavgifterna kan göra att många medlemmar inte anser sig ha råd att vara med i både a-kassa och förbund. Teaterförbundet måste därför de närmaste åren i första hand arbeta aktivt för att motivera det fackliga medlemskapet. I grunden handlar det om att förbundet gör ett bra jobb, att vi arbetar med frågor som medlemmarna upplever som relevanta, och att vi berättar om det.

För Teaterförbundet är det nödvändigt med fortsatt nyrekrytering inom förbundets alla grupper. En utvärdering av de insatser som gjorts under åren

visar att det allra effektivaste sättet att nå potentiellt nya medlemmar är att göra rekryteringsbesök på utbildningar inom vårt område. De allra flesta som blivit studerandemedlemmar tar sedan steget över till ett ordinarie medlemskap. Därför är besök på utbildningar fortsatt något som behöver prioriteras. Merparten av de skolor som står på förbundets lista över godkända utbildningar ska besökas varje år.

Likaså är det viktigt att ha ett särskilt fokus på områden/grupper där förbundet har en svag representation. Filmområdet är ett sådant område, och här har också särskilda resurser avsatts under åren för att försöka förmå fler att bli medlemmar. Också inom bio skulle vi önska att vi hade fler medlemmar. Andra områden kan bli aktuella för särskilda rekryteringsinsatser under de närmaste åren. Det gäller t.ex. administrativ personal på scenkonstområdet. Ansvar på rekrytering ligger på alla nivåer, men kansliet har ett särskilt ansvar i att samordna och vara ett stöd i rekryteringsarbetet, liksom att ta fram informationsmaterial. Kurser i rekrytering för förtroendevalda och intresserade medlemmar ska startas.

## Förbundets verksamhetsområde

**Mål: Förbundets verksamhetsområde måste följa och anpassas till utvecklingen av scen och medieområdet.**

Förändringarna på scen- och medieområdet gör att vi återkommande behöver se över vilka grupper och vilka områden som förbundet ska organisera, vad som ska utgöra förbundets verksamhetsområde. Teaterförbundets organisationsidé är att de olika yrkesgrupper som är verksamma på scen- och medieområdet vinner i styrka gentemot arbetsgivarna/upptragsgivarna genom samling och samverkan.

På både scen- och medieområdet sker en utveckling där tidigare relativt klara gränser mellan olika delarbetsmarknader löses upp samtidigt som vi yrkesverksamma mer och mer arbetar växelvis inom olika områden. Utgångspunkten måste vara medlemmarnas arbetsmarknad och inte hur olika fackliga organisationer historiskt organiserat sig. Detta ställer krav på de fackliga organisationerna att se över sina områden samtidigt som de också måste finna nya samarbetsformer.

### **Inriktning de närmaste åren**

På scenområdet finns en påtaglig utveckling av nya verksamheter både i form av kommersiell scenkonst som sker utanför det traditionella privatteaterområdet (enstaka ”projekt”) och verksamheter som finansieras av kommuner och landsting vid sidan av de samhällsägda scenkonstinstitutionerna (exempelvis festivaler och sommarspel).

Många av Teaterförbundets medlemmar är tidvis helt eller delvis anställda i verksamheter som går under kommunal- eller landstingskommunala avtal. De avtal om dubbelt medlemskap som förbundet ingått med Lärarförbundet och SKTF är en bra grund för att tillgodose behoven av både facklig, yrkesmässig och kulturpolitisk intressebevakning. Om det finns behov bland medlemmarna för fler dubbelanslutningsavtal ska förbundet arbeta för detta.

Målet med hela satsningen på film- och medieområdet är att vi i Teaterförbundet ska bli en tydligare aktör på film- och medieområdet inom vårt verksamhetsområde, både när det gäller medlemmarnas villkor och påverkan på film- och mediepolitiken. Detta bör vara ett samarbete mellan flera yrkesavdelningar (filmavdelningen, skådespelaravdelningen och regissörsföreningen).

Den tekniska utvecklingen på medieområdet medför att gränserna mellan film- och TV-produktion blivit otydligare. Särskilt för frilansare är arbetsvillkoren och problemen alltmer desamma. Förbundet bör därför bli aktivare också när det gäller att organisera och finna lösningar för att företräda yrkesverksamma som arbetar med TV-produktion inom vårt verksamhetsområde.

## **Utveckling av den interna organisationen och arbetsformerna**

**Mål: Teaterförbundets organisation (och sättet att arbeta) ska hållas uppdaterat och vara möjlig att förändra efter medlemmarnas behov.**

**T**eaterförbundets organisation har en komplex uppbyggnad där yrkesavdelningarna samspelar med lokal- och regionavdelningarna, som är tänkt att vara anpassad efter de krav som medlemmarna har. Organisationen är demokratiskt beslutad och en struktur att luta sig mot i arbetet. Men det är lätt att bli ”hemmablind” och tro att en viss typ av organisation och ett

visst sätt att arbeta är den enda möjliga. Därför är det viktigt att vi alla hela tiden har med oss tanken att organisationen (och arbetssättet) är möjlig att förändra.

Teaterförbundet ska vara en öppen och inbjudande organisation för medlemmar och förtroendevalda oavsett om det gäller att påverka frågor som rör övergripande arbetsvillor och kulturpolitik eller om det gäller frågor som berör den egna yrkesgruppen och arbetsplatsen. Teaterförbundet vill att organisationsstrukturen ska göra det lätt för medlemmarna att föra fram sina krav och önskemål. Det ska inte ta för lång tid mellan initiativ och beslut.

Avdelningarna ska kunna få stöd av kansliet i organisationsfrågor. Om det behövs mer kunskaper, inspiration eller annan input för att avdelningen ska kunna göra ett bättre arbete, eller för att arbetet ska kännas lättare och roligare, ska kansliet och den särskilda kontaktperson avdelningen har i förbundsstyrelsen finnas där som ett stöd och en resurs.

### **Inriktning de närmaste åren**

Det har länge talats om att den regionala kulturpolitiken kommer att få en allt viktigare roll. Därför är det viktigt att vi inom förbundet förmår att anpassa vårt arbetssätt efter en utveckling där den nationella kulturpolitiken minskar i betydelse. Att ha en relation till regionala och lokala kulturpolitiker och andra intressenter har betydelse för oss.

När det gäller TFs organisationsstruktur vill förbundet under de närmaste åren särskilt se över regionavdelningarnas roll och uppdrag, mot bakgrund av att det i vissa regioner (men inte alla) har varit mycket svårt att få en kontinuerlig, och för medlemmarna intresseväckande, verksamhet.

De närmaste åren vill Teaterförbundet arbeta med fler riktade satsningar. Ett exempel är det ”Teknikerår” som redan har beslutats, men fler liknande projekt kan behövas.

När det gäller arbetssätt gäller det att Teaterförbundets möten och sammankomster är så intresseväckande som möjligt, så att den fackliga verksamheten kan konkurrera med förvärvsarbete, familjeliv, ökat medieutbud och annat som pockar på uppmärksamhet. Att se över mötesformerna, så att de främjar delaktighet och erfarenhetsutbyte, kan vara ett sätt att utvecklas.

Att den interna kommunikationen och diskussionen fungerar är en viktig del i att vårt arbetssätt ska vara uppdaterat. Kommunikationen mellan avdel-

ningarna inom TF, och mellan avdelningarna och kansliet, måste förbättras så att det finns möjlighet att utbyta erfarenheter och prata om nya idéer. Att skapa diskussionsforum på webbplatsen kan vara ett sätt att arbeta, men det finns behov av andra, nya sätt att mötas inom förbundet. Snabbt annonserade informationsträffar om någon för förbundet aktuell fråga, som alla avdelningar och medlemmar är välkomna till, kan vara ett sådan ny mötesplats. Att det ska vara lättare att arbeta som förtroendevald när man är frilansare är särskilt viktigt för oss de närmaste åren. Det gäller särskilt de medlemmar som inte är knutna till en större arbetsplats utan som arbetar fackligt obetalt på sin fritid.

När det gäller att försöka få fler frilansare att engagera sig fackligt har lokalavdelningarna en viktig roll. Många frilansare strömmar genom institutionsteatrarna, och här har lokalavdelningen möjlighet att försöka ”bjuda in” sina frilansande kollegor så att de får möjlighet att berika det lokala fackliga arbetet och att de frilansande kollegorna får sina rättigheter ordentligt tillgodosedda. Det är inte alla frilansare som vet att de under kontraktstiden hör till lokalavdelningen, utan här kan det finnas behov av extra information.

## Kommunikation

**Mål: Det ska stå klart för alla (t ex medlemmar, arbetsgivare och politiker) vad Teaterförbundet står för och vilka frågor som är viktiga för oss.**

**D**et är viktigt att det är tydligt vad Teaterförbundet är och vad vi vill. I en vardag där de kommersiella budskapen sköljer över oss och där alltför tävlar om uppmärksamhet är det extra viktigt att vara tydlig i sin kommunikation för att nå fram till medlemmar, arbetsgivare, politiker, media och andra. I förbundets kommunikation är det viktigt att inte bara tala om vad Teaterförbundet gör/vill göra, utan också vilka vi är och vad vi står för. Det sistnämnda innebär att Teaterförbundet ska ta tillvara på och vara stolta över den fackliga värdegrunden i kommunikationsarbetet.

Kommunikation kan ske på många sätt, exempelvis via förbundets webbplats, medlemsmöten och ordförandekonferenser, genom att skicka ut pressmeddelanden eller hålla presskonferenser, skriva remissvar, uppvakta politiker, skriva debattartiklar med mera. Att jobba med opinionsbildning

på lokal-, regional- och nationell nivå är viktigt för oss, liksom att upprätta allianser med andra organisationer när vi tycker lika. Att vara innovativ och hitta nya sätt att nå människor är viktigt i en värld som ständigt förändras.

Kommunikation är två-väga till sin natur. Det innebär att förbundet också ska lyssna och ta till sig information. Det är en förutsättning för att vi ska kunna lära oss nya saker, förändras och utvecklas.

### **Inriktning de närmaste åren**

För Teaterförbundet är det särskilt viktigt att under de närmaste åren skapa en kommunikationsstrategi, att bli mer medvetna om hur Teaterförbundet ska kommunicerar med varandra (medlemmar, förtroendevalda), med politiker, media och andra på ett så genomslagskraftigt sätt som möjligt, men också vad förbundet vill kommunicera genom vilka kanaler. Detta vill förbundet se närmare på i ett särskilt projekt, som ska spänna från kommunikationens innehåll till kommunikationsstrategier och kommunikationskanaler och det visuella uttrycket.

För förbundet handlar kommunikation bland annat om att formulera varför kulturen är så viktig i samhället idag, varför man ska vara med i facket, vad vi som fackförbund står för, vad vi på Teaterförbundet gjort och vad vi ska göra och vilka frågor som är särskilt viktiga för förbundet just nu.

När det gäller kommunikation är det också nödvändigt för Teaterförbundet att de närmaste åren arbeta tillsammans med andra, att skapa allianser, för att med starkare röst kunna föra fram våra önskemål och krav. Ju fler vi är som står bakom en viss åsikt, desto större är sannolikheten att vi får genomslag för den. Det kan handla om att agera tillsammans med TCO (Tjänstemännens centralorganisation som Teaterförbundet är en del av), KLYS (konstnärliga och litterära yrkesutövares samarbetsnämnd, där Teaterförbundet är medlem), Svensk Teaterunion (en branschorganisation för facket, arbetsgivarna och andra organisationer inom svensk teater och dans) och Svensk Scenkonst (arbetsgivarorganisation). Men det finns också en rad andra organisationer som förbundet samarbetar med. Själva frågan får avgöra vilken samarbetspartner som kan vara lämplig i just det fallet.



## D. Professionell rådgivning och stöd till medlemmar

### Kanslistödet

**Mål: Den medlem som behöver det ska få råd och juridisk hjälp från Teaterförbundets kansli.**

**E**n av de största fördelarna med att vara med i facket är tillgången till professionell rådgivning och stöd av ombudsmän på förbundets avdelning för förhandling och medlemservice. Den medlem som behöver det ska få kvalificerat stöd från kansliets förhandlingsavdelning på telefon eller e-mail för att få råd om t.ex. lönesättning och arbetsvillkor.

Förbundet kan också ge rättshjälp. Att stämma en arbetsgivare på egen hand kan bli dyrt. Det är bättre att vända sig till kansliet om man hamnat i en tvist, d.v.s. om man är oenig med arbetsgivaren om något som rör anställningen eller ett kontrakt. Om det finns en rättslig grund, alltså om arbetsgivaren brutit mot lag eller kollektivavtal, kan förbundet erbjuda sig att driva en rättslig process. Rättshjälp mot a-kassan, Skatteverket och Försäkringskassan kan man också få i vissa principiellt viktiga fall.

#### **Inriktning de närmaste åren**

För att kunna ge ett så professionellt stöd som möjligt till medlemmarna måste Teaterförbundet arbeta på att ge en mer integrerad service. Förbundets webbplats är en viktig kanal för att göra medlemmarna uppmärksamma på viktiga förändringar som exempelvis omförhandlade kollektivavtal och an-

nat. Också förbundets kursverksamhet (se egen rubrik) är en del i att sprida kunskap om rättigheter.

Förbundet måste bli tydligare med att informera medlemmarna om vart man ska vända sig för att få hjälp i olika frågor. Detta skulle kunna klargöras genom tydligare information på webbplatsen om vad olika delar av förbundet (t ex lokalavdelning, kansli, yrkesavdelning) kan stå till tjänst med, liksom en bättre presentation av vilka ansvarsområden exempelvis ombudsmännen på kansliet har. På det sättet skulle den enskilde medlemmen få lättare att hitta rätt inom förbundet.

Det måste också bli tydligare att det finns möjlighet för medlemmar att (efter bedömning) få rättshjälp i fackliga frågor, och att denna är kostnadsfri.

## Förbundets webbplats

**Mål: Teaterförbundets webbplats ska vara en gemensam och flitigt använd kommunikationskanal för hela förbundet.**

**T**eaterförbundets webbplats ger oss oöverträffade möjligheter att sprida information och att nå varandra. Webbplatsen är dels en faktabank där man kan läsa kollektivavtal, ta del av lönestatistik med mera på ett enkelt sätt. Men webbplatsen ska också vara något annat, man snabbt kunna ta del av nyheter, exempelvis om läget i pågående förhandlingar.

Webbplatsen ska inte bara vara informativ utan också interaktiv, ett sätt att nå varandra genom exempelvis diskussionsforum. Webbplatsen ska också, genom avdelningarnas egna sidor, vara ett sätt för olika grupper inom förbundet att sprida information och nå varandra.

Om vi ska lyckas med målsättningen att webbplatsen ska bli en informationskanal inom förbundet krävs det förstås att vi använder den flitigt. I den processen måste alla vara delaktiga.

### **Inriktning de närmaste åren**

Det är särskilt viktigt att webbplatsen under de närmaste åren utvecklas och blir mer interaktiv. I nuläget fungerar webbplatsen i stor utsträckning som ”bibliotek”, ett ställe där man kan finna matnyttig information om exem-

pelvis avtal. Detta är givetvis en väldigt viktig funktion. Men ambitionen är att gå ett steg längre, att inte bara använda webbplatsen för information utan också för kommunikation i större utsträckning. Det kan vara i form av diskussionsforum och ett ökat användande av avdelningarnas egna webbplatser. Ett större arbete om förbundets kommunikation kan också ge svar på om det finns flera sätt att öka kommunikationen på webbplatsen.

Det är viktigt att webbplatsen hela tiden utvecklas. Rent tekniskt finns det möjlighet att se vilka delar av webbsidan som läses mest respektive minst, något som kan användas i arbetet för att förbättra sidan. Att sända ut enkäter är också ett bra sätt att ta reda på hur sidan kan förbättras.

Att webbplatsen är uppdaterad med nyheter och annat som gör sidan läsvärd i sig själv är också viktigt, liksom att design och form känns modern. Form och funktion måste gå hand i hand så att slutresultatet blir en tilltalande sida som det är lätt att hitta på sidan. Att förbundet har användarperspektivet med sig i utvecklingsarbetet med webbplatsen är viktigt.

Det fortsatta arbetet med avdelningarnas egna webbplatser ska uppmuntras och kurser i hur man arbetar med sidan fortsatt hållas. De avdelningar som har ett intresse av att ha en egen webbplats bör ha en ansvarig person i den funktionen som kontinuerligt kan uppdatera sidan.

## Facklig utbildning

**Mål: Den medlem som vill lära sig mer om fackliga frågor och annat som har med arbetslivet att göra ska kunna gå på kurs i förbundets regi.**

**T**eaterförbundet håller varje år en rad kurser. Utbildningarna är normalt en dag och är gratis för medlemmar. Kursutbudet anpassas efter vilka behov och önskemål som medlemmarna har, och förändras därför från år till år.

Flera av kurserna är öppna för alla medlemmar och har typiskt ”fackligt” innehåll, d.v.s man får lära sig mer om lag, kollektivavtal och det egna anställningsavtalet (exempelvis facklig grundkurs). Andra vänder sig mer

direkt till förtroendevalda, och vissa kurser ges specifikt för de medlemmar som är egna företagare. Återkommande kurser i förbundets regi är exempelvis de i jämställdhet/diskriminering respektive arbetsmiljö.

Målsättningen är att kurserna ska vara professionella och ge kunskap som kan användas direkt i arbetslivet. Kurserna ska, förutom ökade kunskaper, också ge medlemmar möjlighet att utbyta erfarenheter med varandra.

### **Inriktning de närmaste åren**

Det är viktigt att de fackliga utbildningarna verkligen avspeglar de behov som finns. Ett led i detta är att sända ut förfrågningar/enkäter om kursutbudet. Det är också betydelsefullt att den som har idéer och synpunkter på kursutbudet känner sig fri att höra av sig till kansliet.

Kursutbudet måste kontinuerligt anpassas till förbundets målsättningar. De kurser som har gått några år men som fortsatt är mycket populära ska ges också fortsättningsvis, men måste utvecklas och förnyas. Vi vill också fortsätta att ge mindre arbetsgivare, som frigrupper, möjlighet till utbildning i frågor som rör arbetsrätt, kollektivavtal, jämställdhet och arbetsmiljö.

Nya kurser ska kontinuerligt tillkomma i kursutbudet. Kurser i medlemsrekrytering kommer exempelvis att tillkomma.

En annan ambition är att utveckla kurserna genom att i större utsträckning ta in externa föreläsare, exempelvis företrädare från universitet, från branschen och konsulter med specialkunskaper.

Det finns alltid möjlighet för avdelningarna att vända sig till kansliet för att få specialsydda kurser i något ämne där man känner ett behov av att lära sig mer (exempelvis om politiskt påverkansarbete).

## **Medlemsförmåner**

**Mål: Teaterförbundet ska kunna erbjuda attraktiva förmåner till medlemmarna.**

**T** Teaterförbundets medlemmar har tillgång till en rad medlemsförmåner. Några som redan nämnts är rådgivning från kansliets förhandlingsav-

delning och möjligheten att gå fackliga kurser. Till förmånerna hör också tidningen Akt, Artistkatalogen, faktureringservice, försäkringar (såväl för anställda som för egenföretagare och studerandemedlemmar), rabatt på statsunderstödda teatrar och det europeiska danspasset.

För att förmånerna ska vara aktuella och anpassade efter medlemmarnas behov som medlemmar krävs att de ständigt utvecklas. Att förmånerna upplevs som attraktiva är också ett plus när vi rekryterar nya medlemmar.

**Inriktning de närmaste åren**

Förbundet arbetar på att kunna erbjuda ett brett spektrum av tjänster, vid sidan av det fackliga och kulturpolitiska arbetet. Även de närmaste åren ska förbundet försöka hjälpa till att ”gallra” i utbudet av tjänster från exempelvis banker och kunna erbjuda en lösning som medlemmarna kan känna sig trygga med. Utgångspunkterna för att utveckla tjänsterna är att de har en koppling till förbundets verksamhetsområde.

Förbundet vill arbeta för att det finns bra samlad information om vilka medlemsförmåner vi erbjuder liksom med att marknadsföra dessa bättre. Det ska vara tydligt vem man ska vända sig till på kansliet för att få svar på frågor kring medlemsförmånerna.



Vad vi vill och hur vi ska nå dit  
Mål- och strategidokument 2006 - 2010

Finns också på [www.teaterforbundet.se](http://www.teaterforbundet.se)

