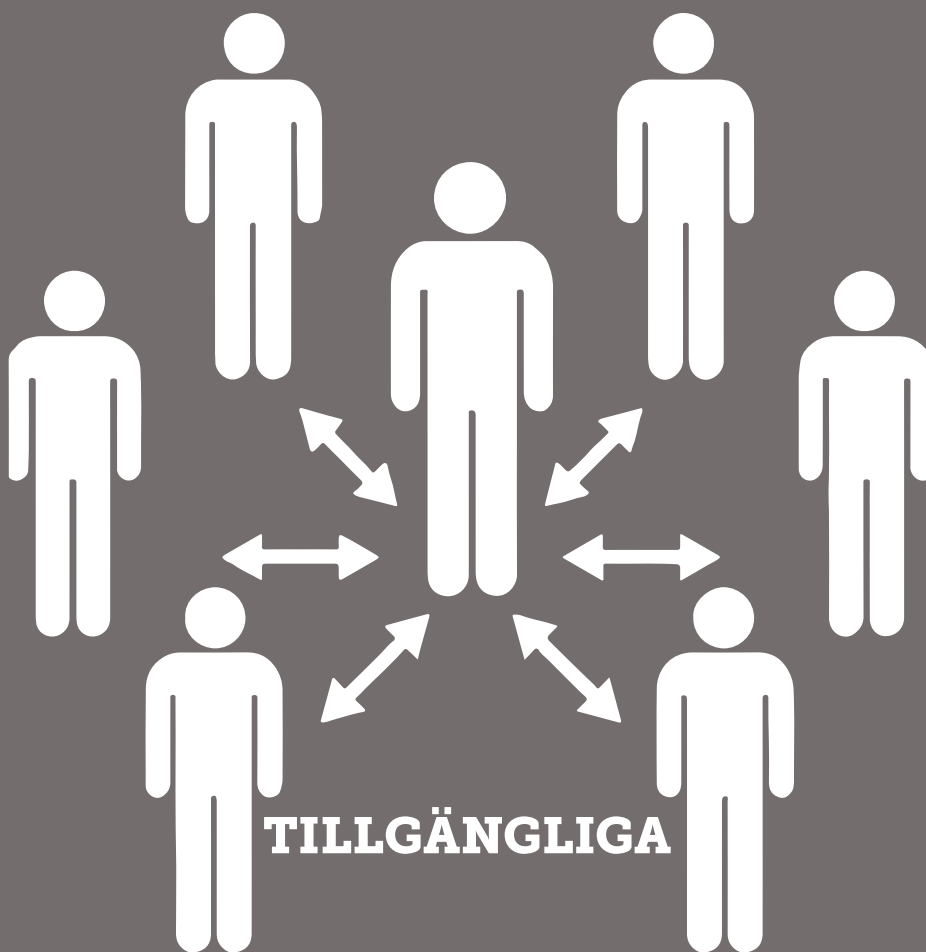




# Rapport Medlemsrekrytering och demokratiutveckling



# KONGRESSRAPPORT MEDLEMSREKRYTERING OCH DEMOKRATIUTVECKLING

## Innehåll

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Inledning .....</b>  | <b>4</b>  |
| Beslut och mål .....  | 4         |
| <b>Plan 2021 – ett förbundsgemensamt projekt .....</b>                      | <b>4</b>  |
| Arbetsgrupp följer upp insatser .....                                       | 5         |
| Ett gemensamt upplägg .....   | 5         |
| Medlemsnära – en ny inriktning .....  | 6         |
| Anpassade aktiviteter .....   | 7         |
| Coronapandemin .....  | 7         |
| <b>Metoder för mätning och uppföljning .....</b>                            | <b>7</b>  |
| Livspanelen ger bättre beslutsunderlag .....                                | 8         |
| Enkätundersökningar arbetsplatsklubbar .....                                | 9         |
| Särskild enkätundersökning till arbetsplatsklubbar .....                    | 9         |
| Egen statistik och dokumentation .....                                      | 9         |
| <b>Genomförd verksamhet under 2017–2020 .....</b>                           | <b>9</b>  |
| Medlemsrekrytering .....  | 9         |
| Analys av demokratiutveckling .....   | 10        |
| Regional verksamhet för medlemsrekrytering och<br>demokratiutveckling ..... | 10        |
| Så här har förbundet arbetat .....  | 12        |
| Utbildningar stärker de förtroendevalda .....                               | 13        |
| Deltagare per region .....  | 14        |
| Förbundsgemensamma utbildningar .....                                       | 14        |
| Ekonomi .....   | 15        |
| <b>Statistik och resultat från mätningar .....</b>                          | <b>16</b> |
| 1. Medlemsstatistik per år .....  | 16        |
| 2. Fördelning aktiva medlemmar på klubb/ej klubb .....                      | 16        |
| 3. Inträden per år .....  | 16        |
| 4. Orsaker utträden .....   | 17        |
| 5. Arbetsplatsklubbar .....   | 17        |
| 6. Arbetsplatser utan klubb .....   | 17        |
| 7. Organisationsgrad .....  | 18        |
| 8. Genomförande av facklig introduktion .....                               | 18        |
| 9. Klubbutveckling .....  | 19        |
| 10. Bidrag till klubb .....   | 19        |
| 11. Verksamhetsträffar .....  | 19        |

|   |           |
|---|-----------|
| 12. Kongressmotioner .....                  | 20        |
| 13. Avtalsmotioner .....                    | 20        |
| 14. Resultat från Livspanelen .....         | 20        |
| 15. Resultat kopplat till Medlemsnära ..... | 25        |
| <b>Analys och kommentarer .....</b>         | <b>25</b> |
| Medlemsutveckling .....                     | 25        |
| Arbetsplatser med klubb.....                | 26        |
| Arbetsplatser utan klubb .....              | 28        |
| Digitala lösningar skapar möjligheter ..... | 29        |
| <b>Slutsatser .....</b>                     | <b>30</b> |
| <b>Förslag till beslut .....</b>            | <b>31</b> |

## Inledning

### Beslut och mål

Livsmedelsarbetareförbundets kongress i Malmö 2017 antog kongressrapporten Medlemsrekrytering och demokratiutveckling. Rapporten behandlade den föregående kongressperiodens arbete med en satsning på konkreta åtgärder till stöd för demokratiutveckling och medlemsrekrytering.

Kongressrapporten visade att satsningen gett många positiva resultat. Nya verksamheter och metoder hade prövats och följts upp och de förtroendevalda hade stärkts i sina uppdrag. Samtidigt redovisades det i rapporten att målen med satsningen inte uppfylldes och här spelade tidsaspekten för satsningen en viktig roll.

Målen var:

- att fackligt förtroendevalda minst en gång i månaden samtalar med alla medlemmar på arbetsplatsklubben
- att fackligt förtroendevalda minst en gång var tredje månad samtalar med alla medlemmar på arbetsplatser utan klubb
- att öka organisationsgraden med minst 10 procentenheter
- att nyanställda ges facklig introduktion senast inom tre månader från det att anställningen påbörjats.

Medlemsrekrytering och demokratiutveckling är traditionell facklig verksamhet. Satsningen hade möjliggjort ett ökat fokus och fler insatser i denna verksamhet. Med tanke på resultatet beslutade kongressen i Malmö 2017 att satsningen på medlemsrekrytering och demokratiutveckling skulle fortsätta i enlighet med de inriktningsmål som tidigare fastställts men med ett ökat fokus på:

- gemensamma strategier och ökad målstyrning
- mätning och systematisk uppföljning
- metodutveckling både vad avser klubbarnas arbete och arbetet för medlemmar på arbetsplatser utan klubb.

För att genomföra Plan 2021 avsattes 40 miljoner kronor för kongressperioden. Beslutet innebar att finansieringen inte skulle belasta resultatet.

## Plan 2021 – ett förbundsgemensamt projekt

Plan 2021 är ett förbundsgemensamt arbete där fokus till stor del ligger på lokala och regionala insatser och aktiviteter. De centrala aktiviteter som planerats inom ramen för Plan 2021 har syftat till att stödja den lokala och regionala verksamheten.

Verksamhet och budget planerades utifrån kunskaper och erfarenheter från föregående kongressperiod. Förslagen till verksamhetsplan och budget för satsningen under perioden 2017–2020 behandlades av förbundsstyrelsen i november varje år.

### **Arbetsgrupp följer upp insatser**

Hösten 2017 beslutade förbundsstyrelsen att tillsätta en arbetsgrupp som fick till uppgift att följa upp och utvärdera de aktiviteter som genomförs lokalt, regionalt och centralt när det gäller verksamheter kopplade till medlemsrekrytering och demokratiutveckling.

Arbetsgruppen bestod av en central ombudsman, en förbundsstyrelseledamot och en lokalombudsman från varje region.

### **Ett gemensamt upplägg**

Arbetsgruppen inledde med att ta fram ett gemensamt arbetssätt för det kommande arbetet och utvecklade metoder för verksamhet riktad till klubbar och till medlemmar på arbetsplatser utan klubb.

För arbetsplatsklubbarna handlade arbetet om att fokusera på kongressmålen om medlemsrekrytering och demokratiutveckling i den dagliga verksamheten. Mål och verksamhetsplaner för klubbarna skulle formuleras och följas upp tillsammans med regionens klubbansvariga.

Gentemot arbetsplatser utan klubb bestod upplägget av att arbeta mer aktivt med de arbetsplatser som hade störst möjlighet att rekrytera medlemmar och bygga facklig organisation. Arbetsplatserna delades upp i tre grupper för olika metoder och målsättningar:

- Arbetsplatser med fler än 25 anställda ska ha en ökad facklig närvaro och lämpar sig väl för riktade insatser för att rekrytera medlemmar och bygga facklig organisation.
- Arbetsplatser med 5–25 anställda ska besökas fyra gånger per år i syfte att bygga förtroende för Livs och utse förtroendevalda på arbetsplatsen.
- Arbetsplatser med färre än 5 anställda ska besökas av regionalt skyddsombud. Medlemmarna kan med fördel ringas upp för ett samtal om deras vardag på arbetsplatsen.

Arbetsgruppen för medlemsrekrytering och demokratiutveckling har fortsatt att systematiskt följa upp och utvärdera verksamheten.

Utöver uppföljning har mycket av diskussionerna i arbetsgruppen handlat om att utbyta erfarenheter från verksamheter som testats i regionerna. Detta har gällt framför allt under den tid Coronapandemin påverkat samhället.

Ur det gemensamma arbetet med medlemsrekrytering och demokratiutveckling kunde förbundsstyrelsen tillsammans med förtroendevalda och ombudsmän identifiera ett antal gemensamma framgångsfaktorer.

Några av dessa framgångsfaktorer var:

- ökad facklig närvaro på arbetsplatsen
- organiserade och välplanerade uppsökerier
- individuella samtal
- nätverk
- inkluderande aktiviteter
- återbesök
- vikten av rapportering och uppföljning.

Dessa erfarenheter ledde till ett beslut om en ny inriktning, Medlemsnära, hösten 2019.

Tanken med Medlemsnära var att utgöra ett komplement till förbundets övriga insatser inom Plan 2021. Med Medlemsnära ville förbundet höja intensiteten i arbetet med de prioriterade kongressmålen. Verksamhet inom ramen för Medlemsnära skulle genomföras i respektive region och komplettera regionens ordinarie verksamhet.

## **Medlemsnära – en ny inriktning**

Medlemsnära budgeterades som gemensam verksamhet inom ramen för Plan 2021 men förutsatte samtidigt att regionerna bidrog med resurser för att underlätta och stärka den planerade verksamheten. Exempel på sådana resurser kunde vara att rikta ordinarie insatser till att komplettera Medlemsnära, förhandlingshjälp eller datumanpassning av kurser, konferenser och liknande.

Åtta förtroendevalda utsågs att arbeta inom ramen för Medlemsnära. De bildade Team 8 och fick i uppdrag att ansvara för planering och genomförande av aktiviteter inom ramen för Medlemsnära. Där ingick att hålla regionerna uppdaterade om vad som var på gång, sprida goda exempel och förankra arbetssättet för Medlemsnära i övriga verksamheter inom förbundet. Team 8 ansvarade även för att aktivera regionalt förtroendevalda genom att ta vara på deras kompetenser och engagera dem i medlemsnära aktiviteter.

De regionalt förtroendevalda som deltog i medlemsnära aktiviteter riktade mot arbetsplatser utan klubb kallades för Team 12. Tanken med Team 12 var att involvera fler förtroendevalda och på så vis möjliggöra fler arbetsplatsbesök.

De förtroendevalda som var aktiva inom Medlemsnära arbetade med att öka den fackliga närvaron på arbetsplatserna, få fler medlemmar att gå facklig introduktion samt att säkerställa att skolinformation genomfördes.

För att hålla ihop aktiviteterna inom Medlemsnära utsågs en lokal ombudsman som verksamhetsansvarig. Ombudsmannen hade i uppdrag att planera, samordna, följa upp och utvärdera verksamheterna inom ramen för Medlemsnära.

## Anpassade aktiviteter

Medlemsnära fokuserade på arbetsplatser med god rekryteringspotential och valde ut 50 klubbar med många presumtiva medlemmar samt cirka 50 större arbetsplatser utan klubb.

En viktig del av arbetet för Medlemsnära bestod i att undersöka och analysera respektive klubbs problem och utmaningar. Medlemsnära anpassade aktiviteterna utifrån behoven på respektive arbetsplats.

Aktiviteterna inom Medlemsnära planerades utifrån tre inriktningar som är beroende av varandra för att nå önskat resultat.

### – Medlemskoll

Medlemskoll syftar till att alltid veta, istället för att tro, vad medlemmar vill och därefter anpassa aktiviteterna utifrån medlemmarnas verkliga behov och intresse.

### – Medlemsvård

Lika viktigt som att rekrytera nya medlemmar är att behålla och vårda de som redan är medlemmar. I stort sett handlar medlemsvård om att bli sedd och uppmärksammas som medlem vilket skapar förutsättningar för varje medlem att engagera sig.

### – Medlemsrekrytering

Det bästa sättet att få en ny medlem är att faktiskt fråga en person om den vill bli medlem. En klubb som är aktiv och attraktiv har mycket gratis i sin medlemsrekrytering. Det är genom de anställdas positiva upplevelse av klubben som klubben kan växa.

## Coronapandemin

Coronapandemin blev en stor utmaning för förbundets arbete med medlemsrekrytering och demokratiutveckling. Pandemins utbrott sammanföll med att Medlemsnära skulle starta på allvar.

Pandemin påverkade inte bara möjligheterna att genomföra aktiviteter utan även alla som deltog på olika sätt. Till en början var det svårt att förstå pandemins omfattning och många aktiviteter pausades med förhoppningen att pandemin snart skulle klinga av.

Omställningen till alternativa aktiviteter blev till en början begränsad men utvecklades allt eftersom. Till stor del handlade det om att möta både klubbar och medlemmar via olika digitala forum och i vissa fall genom utomhusbesök.

## Metoder för mätning och uppföljning

I förbundsstyrelsens direktiv för arbetet med medlemsrekrytering och demokratiutveckling ingick att ta fram, utveckla och genomföra metoder för systematisk mätning av effekter och resultat. Detta i syfte att säkerställa en kontinuerlig uppföljning och redovisning av kongressmålen förverkligande.

Metoderna har varit:

- webbenkäter till Livspanelen
- regelbundna enkätundersökningar till arbetsplatsklubbarna
- särskild enkätundersökning om satsningen riktad till arbetsplatsklubbarna 2020
- statistik från medlemssystemet och verksamhetsdokumentation.

Nedan redovisas metoderna som använts. Under avsnittet Statistik och mätresultat redovisas resultaten som metoderna för uppföljning och mätningar visat.

## Livspanelen ger bättre beslutsunderlag

Livspanelen är undersökningar som förbundet skickar ut till medlemmar. Deltagandet är frivilligt och undersökningarna genomförs i form av enkätfrågor via webben. Livspanelen som genomförs i samarbete med Novus Opinion startade hösten 2014. Enligt Novus Opinion är Livspanelens svar statistiskt säkerställda och väl vägda gentemot medlemskåren.

Syftet med Livspanelen är att kontinuerligt följa hur medlemmarna upplever Livs som organisation. Med hjälp av Livspanelen mäter och analyserar förbundet medlemmarnas uppfattningar, prioriteringar och upplevelser.

Genom att löpande analysera resultaten får förbundet ett statistiskt underlag för att kunna fatta beslut och göra prioriteringar.

Nyrekrytering till Livspanelen har skett tre gånger under kongressperioden i syfte att erbjuda nya medlemmar i förbundet möjlighet att medverka i panelen. Rekrytering till Livspanelen görs genom en personlig inbjudan till medlemmar med en registrerad e-postadress.

Samtliga svar till Livspanelen är anonyma. Genomförda undersökningar har handlat om demokratiutveckling samt andra för förbundet viktiga frågor.

---

### Livspanelen totalt december 2020

Antal i panelen: 3 024 medlemmar

---



---

### Livspanelen – undersökning demokratiutveckling

2017 Antal svar 1 044

2018 Antal svar 863

2019 Antal svar 606

2020 Antal svar 827

---



---

### Antal undersökningar totalt: 12 st

Varav demokratiutveckling: 4 st heltäckande

---



## Enkätundersökningar arbetsplatsklubbar

I syfte att mäta utvecklingen på arbetsplatsklubbarna har enkätundersökningar genomförts. Enkäterna har riktats till samtliga arbetsplatsklubbar vid 7 tillfällen under kongressperioden. I snitt har ca 65 % av klubbarna besvarat respektive enkät. 37 klubbar har besvarat samtliga enkäter. 2020 var antalet klubbar 155.

Enkätfrågorna har handlat om:

- organisationsgrad
- genomförande av facklig introduktion
- anställningsformer
- inhyrning från bemanningsföretag.

## Särskild enkätundersökning till arbetsplatsklubbar

Under hösten 2020 genomfördes en särskild enkät till arbetsplatsklubbarna för att få en bild över hur klubbarna ser på sin utveckling samt de insatser och stöd som erbjudits under kongressperioden. 36 av 155 klubbar svarade på enkäten. Det motsvarar 23 %.

## Egen statistik och dokumentation

Medlems- och organisationsstatistik hämtad från förbundets verksamhetsstöd Liva har löpande tagits fram, följts upp och analyserats. Underlag har även hämtats från handlingar och dokumentation av verksamheten.

## Genomförd verksamhet under 2017–2020

Här följer en översiktlig sammanfattning av den verksamhet som genomförts inom ramen för Plan 2021 under kongressperioden. Verksamhet under 2021 är inte inkluderad i rapporten. I förbundets verksamhetsberättelser för respektive år redovisas verksamheten mer ingående.

Denna sammanfattning fokuserar på medlemsrekrytering, demokratiutveckling och utbildning. Insatser har gjorts på alla nivåer inom förbundet.

## Medlemsrekrytering

Förbundet har följt utvecklingen av inträden och utträden, organisationsgrad på klubbarna och utvecklingen på arbetsplatser där regionerna genomfört riktade insatser. En metod togs fram för ett ökat fokus på att använda förbundets resurser där det finns störst potential att rekrytera medlemmar samt bygga facklig organisation.

En utbildning i medlemsrekrytering riktad till förtroendevalda på klubbarna samt en utbildning för regionernas klubbansvariga har genomförts i central regi.

### **Analys av demokratiutveckling**

Mycket tid och analys har lagts på utveckling och uppföljning av Livspanelen som redovisas under avsnittet om mätmetoder och systematisk uppföljning. Livspanelen är ett viktigt verktyg för att mäta demokratiutveckling och resultaten från Livspanelens svar har löpande följts upp och analyserats.

### **Regional verksamhet för medlemsrekrytering och demokratiutveckling**

Den regionala verksamheten som genomförts har till stor del varit insatser som både handlat om medlemsrekrytering och demokratiutveckling. Därför redovisas dessa verksamhetsområden tillsammans.

#### **Region Norr**

Regionen har under kongressperioden återkommande genomfört processutbildning i form av Kunskap, utveckling och förnyelse riktad till arbetsplatsklubbarna. Detta i syfte att utveckla arbetssätt med verksamhetsplanering och ett medlemsnära arbete som mål för klubbarna.

Ett antal arbetsplatser utan klubb har ingått i ett projekt och därmed besökts fler gånger med olika möten och genomförda försäkringsinformationer. Målsättningen har varit att rekrytera medlemmar och öka den fackliga aktiviteten genom att välja fler skydds- och arbetsplatsombud.

Kvinnor i Norr, en satsning för att få fler kvinnliga förtroendevalda i regionen, startade under kongressperioden med ett gott resultat. Många av de kvinnor som medverkade i första omgången har idag uppdrag på klubbar och i regionen.

#### **Region Mitt**

Regionen har genomfört uppsökerier med regionalt förtroendevalda på arbetsplatser utan klubb under vår och höst. Klubbansvariga har arbetat med att försöka utveckla klubbarna. De tjejer som genomgått Tjejsatsningen i regionen har fått i uppgift att besöka och arbeta särskilt med ett antal arbetsplatser utan klubb utöver det traditionella uppsökeriet.

Ett klubbprojekt startade under 2018 och omfattade fem klubbar under 2019. I samband med första kontakten med klubbar och den gemensamma kartläggning av klubbens verksamhet konstaterades stora aktiveringsbehov och förbättringspotential. Under projektet har klubbarna utvecklat sitt arbete med att rekrytera medlemmar och sitt arbetssätt.

Regionen har fortsatt med processutbildning riktad till klubbarna som Kunskap, utveckling och förnyelse och Praktiskt utvecklingsarbete under kongressperioden.

### Region Väst

Regionen började tidigt under kongressperioden att försöka identifiera arbetsplatser utan klubb med potential till ökad facklig aktivitet. De identifierade arbetsplatserna har regionen arbetat aktivt med utifrån Gustavsbergsmodellen, en metod som regionen tagit fram och utbildat regionalt förtroendevalda i. Totalt åtta arbetsplatser i regionen har ingått i modellen under 2018–2019 och arbetsplatserna tillhör kategorin stora med över 25 anställda.

Under 2019 delade regionen in arbetsplatser utan klubb i de kategorier som diskuterats i den gemensamma strategin. Indelningen innebar en ökad facklig närvaro på arbetsplatser med 5–25 anställda och att ringa till medlemmar på riktigt små arbetsplatser. Denna omställning av resurser och arbetssätt för regionalt förtroendevalda och regionala skyddsombud var inte helt problemfri.

I stället för att genomföra utbildningar som Kunskap, utveckling och förnyelse och Praktiskt utvecklingsarbete har regionen arbetat fram ett koncept med morgonmöten och tematräffar för klubbarna. Innehållet på tematräffarna har delvis styrts av klubbarnas behov.

Regionen har utvecklat en metod, VANN-modellen, för att motivera och utveckla förtroendevalda på klubb. Metoden har prövats på fem arbetsplatsklubbar under kongressperioden.

### Region Öst

Regionen har under kongressperioden satsat mycket på fastställda uppsökeriveckor på arbetsplatser utan klubb fördelat på fyra veckor per år. Målet har varit att aktivera samtliga regionens förtroendevalda under dessa veckor. Medlemsrekrytering har varit en viktig del av besöken.

Regionen har genomfört aktiviteter för att få fler regionalt förtroendevalda under perioden. Bland annat en konferens för förtroendevalda på klubbarna som inte har regionala uppdrag.

Regionen har genomfört utbildningar som Kunskap, utveckling och förnyelse och Praktiskt utvecklingsarbete samt genomfört nätverksträffar med regionens klubbar.

Tre klubbar med potential att rekrytera medlemmar på valdes att arbeta mer strukturerat med. Arbetet kom igång på Kronfågel under 2019 och gav goda resultat. Medlemsantalet ökade med över 50 medlemmar på ett halvår.

### Region Syd

Regionen har genomfört uppsökeri på arbetsplatser utan klubb under kvartal 1 och kvartal 3 varje år. Medlemmar på arbetsplatser som inte har blivit besökta har regionen försökt ringa under 2018 och 2019.

Ett riktat projekt innebärande ökad facklig närvaro på arbetsplats med låg organisationsgrad har genomförts på de två största arbetsplatserna utan klubb i regionen.

Tre arbetsplatsklubbar har ingått i ett projekt för att utvecklas och stärkas i ett medlemsnära och utåtriktat arbetssätt.

Regionen har genomfört återkommande årliga konferenser för regionens samtliga förtroendevalda. Det genomfördes även en större klubbkonferens i början av 2020 i syfte att lyfta de prioriterade frågorna medlemsrekrytering och demokratiutveckling.

Regionen har fortsatt ungdomssatsningen med en ny omgång ungdomar under kongressperioden.

## **Så här har förbundet arbetat**

### **Analys av klubbars behov**

För att kunna möta varje klubbs enskilda behov av stöd, utveckling, planering och genomförande av medlemsrekryterande aktiviteter genomfördes inom ramen för Medlemsnära behovsanalyser på samtliga utvalda klubbar. Dessa analyser resulterade i aktivitetsplaner för respektive klubb.

### **Förtroendevalda bygger relationer**

Klubbar och Team 8 jobbade mycket med att förtroendevalda måste synas mer bland medlemmar och bygga relation till övriga anställda på arbetsplatsen. Detta gjordes genom att klubbarna fick i uppdrag att genomföra olika aktiviteter mellan besöken av Team 8 och aktivt deltog i de aktiviteter som genomfördes av Team 8 på respektive arbetsplats.

### **Magnetmetod förklarar medlemskapets värde**

Magnetmetoden handlade om planerade gruppsamtal där Team 8 förklarade medlemskapets värde och den fackliga idén genom användandet av ordmagneter. Under gruppsamtalen erbjöds medlemskap i förbundet. Mellan olika gruppsamtal på en arbetsplats delades det ut material, svarades på frågor, genomfördes enskilda samtal och kortare facklig introduktion.

Magnetmetoden upplevdes av medlemmar som ett roligt inslag i vardagen och det var uppskattat att presentationen genomfördes av andra än klubbstyrelsen. Metoden resulterade varje gång i många inträdesansökningar.

### **Intensifierade ringaktiviteter**

Ringaktiviteterna intensifierades under våren 2020.

Uppskattningsvis genomfördes över 6 000 enskilda samtal under perioden mars–december 2020. Samtalen under våren riktades i huvudsak till:

- korttidspermitterade
- förtroendevalda på klubblösa arbetsplatser
- nya samt blivande medlemmar
- enskilt anslutna (enbart medlem i a-kassa)
- medlemmar på klubblösa arbetsplatser.

### **Kampanj för att stimulera**

På några fåtal utvalda arbetsplatser genomfördes ett test med uppmuntran för medlemsrekrytering genom att klubbstyrelsen fick samma antal biobiljetter som det rekryterats nya medlemmar under månaden. Dessa biobiljetter lottade sedan styrelsen ut bland medlemmarna.

### **Träffar utanför arbetsplatser**

Under hösten 2020 prövades en ny aktivitet, träffar utanför arbetsplatserna. Regionalt förtroendevalda stod utanför arbetsplatserna för att dela ut påsar innehållandes information om förbundet och samtalande med de anställda som var på väg till eller från arbetsplatsen. Besöken var mycket uppskattade. De förtroendevalda upplevde att denna form av uppsökeri togs emot väl av medlemmar och anställda. Liknande aktiviteter planeras under 2021.

### **Skolinformation**

Förbundet har genomfört skolinformation under kongressperioden. När coronapandemin satte begränsningar för fysiska träffar genomfördes skolinformationen digitalt.

### **Utbildningar stärker de förtroendevalda**

Utbildningarna har haft som övergripande syfte att stärka de förtroendevalda i sina roller, att skapa bättre förutsättningar för fackligt arbete och ge förtroendevalda fler verktyg för sitt uppdrag.

Regionernas utbildningsinsatser har främst riktat sig till arbetsplatsklubbar och har framförallt handlat om metod- och demokratiutveckling riktad till klubbstyrelserna. Regionerna har haft olika benämningar för utbildningarna och rekryteringen till utbildningarna har sett olika ut. En del regioner har gjort generella inbjudningar till alla klubbar, andra regioner har valt ut vissa klubbar och bjudit in dessa.

Utbildningar som genomförts har varit:

- Kunskap, utveckling och förnyelse (KUF)
- Praktiskt utvecklingsarbete (PUA)
- Ordförandeutbildningar
- Medlemsutbildningar
- Temadagar
- Studiekonferenser för studieaktiva
- Konferenser för arbetsplatsombud och regionala arbetsplatsombud
- Riktade utbildningar, organiseringsprojekt.

Syftet med utbildningarna har varit att starta en process, en utveckling på klubbarna. Det har handlat om att regionen arbetat med klubbens utveckling och den fackliga verksamheten på arbetsplatsen på ett struk-

turerat sätt och med kongressens målsättningar gällande Plan 2021 i fokus.

Regionerna har planerat för att följa upp processen och utvecklingen på klubbarna och avsatt resurspersoner för detta. Dessa resurspersoner har även varit ett stöd och en inspiration till klubbarna i deras arbete med mål och verksamhetsplaner. Resurspersonerna har varit valda klubbansvariga, andra regionalt förtroendevalda eller lokalombudsmän.

Region Väst och region Öst har genomfört riktade insatser och utbildningar till klubbarna samt tematräffar inom olika områden för att öka kompetensen bland de förtroendevalda.

## Deltagare per region

Antal deltagare per region som har deltagit i någon utbildning inom Plan 2021

| Region | Antal deltagare under perioden 2018–2020 |
|--------|--|
| Norr   | 84                                       |
| Mitt   | 51                                       |
| Väst   | 147                                      |
| Öst    | 150                                      |
| Syd    | 79                                       |

## Förbundsgemensamma utbildningar

Även de förbundsgemensamma utbildningarna har haft fokus på metodutveckling där demokratiprocesser har varit återkommande inslag.

En särskild ledarutvecklingsutbildning riktade sig till klubbordföranden och hade idéburet ledarskap som huvudtema. Det är en processutbildning som bygger på att genom demokratiskt ledarskap aktivera och engagera förtroendevalda och medlemmar i klubbens verksamhet.

På samma teman genomfördes även en utbildning för samtliga förtroendevalda med uppdrag i regionen och en utbildning för ungdomsansvariga, Ungdom bygger demokrati.

Utbildningarna för regionernas verkställande utskott har haft inriktning på att förstå uppdraget och känna sig trygga i rollen som verkställande utskott, att diskutera och utveckla arbetssätt och metoder samt att tydliggöra roller och ansvarsfördelning.

En vidareutbildning för klubbordföranden genomfördes med ett stort antal deltagare. Särskilt fokus riktades på samtalet som metod, vad innebär en idéburen organisation, erfarenhetsutbyte och avstämning av arbetet mot kongressmålen.

Utbildningen *Att sätta lönen i system* genomfördes under två tillfällen.

Utbildningen *Organisering och medlemsrekrytering* har haft inriktning på att införa ett inkluderande arbetssätt som sätter medlemmar och blivande medlemmar i fokus.

Även en handledarutbildning för handledare till *Kärnutbildning* och *MBL och AML i förhandlingsarbetet* har genomförts.

Inom ramen för Medlemsnära genomfördes utbildningar liknande *Medlemsutbildning* på några arbetsplatser.

Behovet av digitala utbildningar ökade i samband med att förbundets verksamhet behövde ställas om. Det har genomförts digital facklig introduktion och digitala utbildningsseminarier för medlemmar utan klubb om de nya kollektivavtalen.

#### Förbundsgemensamma utbildningar

| År och utbildning                                   | Antal deltagare |
|---|-----------------|
| <b>2018</b>   |                 |
| Kvalificerad klubbordförandebildning                | 19              |
| Utbildning för regionernas förtroendevalda          | 77              |
| Kunskap, utveckling förnyelse KUF Norr              | 29              |
| Praktiskt utvecklingsarbete PUA Mitt/Öst            | 38              |
| Regionalt förtroendevalda Väst                      | 31              |
| Att sätta lönen i system                            | 23              |
| Handledarutbildning - vidareutbildning              | 12              |
| Handledarutbildning - Kärnutbildning-MBL-AML        | 15              |
| <b>2019</b>   |                 |
| Kvalificerad klubbordförandebildning                | 16              |
| Utbildning Ungdom bygger demokrati                  | 35              |
| Utbildning för verkställande utskott i regioner     | 56              |
| Utbildning organisering och medlemsrekrytering      | 42              |
| Vidareutbildning klubbordförande                    | 131             |
| Kunskap, utveckling förnyelse KUF                   | 91              |
| Kurs för klubbansvariga                             | 28              |
| Att sätta lönen i system                            | 34              |
| <b>2020</b>   |                 |
| Förberedande kongressutbildning - Att skriva motion | 85              |
| Kunskap, utveckling förnyelse KUF Norr              | 24              |
| Praktiskt utvecklingsarbete PUA Mitt Väst           | 41              |

## Ekonomi

Kongressen 2017 beslutade att avsätta 40 miljoner av det egna kapitalet för en fortsatt satsning på medlemsrekrytering och demokratiutveckling.

Verksamhetsplan och budget för Plan 2021 har planerats årsvis för att på så vis kunna dra nytta av erfarenheterna om vilka aktiviteter som varit lyckade föregående år.

I början av kongressperioden budgeterades största delen av medlen till lokal och regional verksamhet. I samband med att förbundsmötet beslutade om Medlemsnära beslutades att majoriteten av medlen skulle avsättas till gemensam verksamhet.

Satsningen på medlemsrekrytering och demokratiutveckling har inte belastat kapitalet sett till hela den mätbara perioden.

# Statistik och resultat från mätningar

## 1. Medlemsstatistik per år

### Totalt antal medlemmar

| Region                  | Medlemmar<br>2017-12-31 | Medlemmar<br>2018-12-31 | Medlemmar<br>2019-12-31 | Medlemmar<br>2020-12-31 |
|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Region Norr             | 1 954                   | 1 855                   | 1 775                   | 1 722                   |
| Region Mitt             | 3 947                   | 3 746                   | 3 616                   | 3 530                   |
| Region Väst             | 7 045                   | 6 853                   | 6 738                   | 6 760                   |
| Region Öst              | 7 454                   | 7 227                   | 7 148                   | 7 196                   |
| Region Syd              | 8 116                   | 7 782                   | 7 603                   | 7 608                   |
| <b>Förbundet totalt</b> | <b>28 516</b>           | <b>27 463</b>           | <b>26 916</b>           | <b>26 816</b>           |

### Aktiva medlemmar

| Region                  | Aktiva<br>medlemmar<br>2017-12-31 | Aktiva<br>medlemmar<br>2018-12-31 | Aktiva<br>medlemmar<br>2019-12-31 | Aktiva<br>medlemmar<br>2020-12-31 |
|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Region Norr             | 1 603                             | 1 532                             | 1 462                             | 1 416                             |
| Region Mitt             | 3 241                             | 3 035                             | 2 923                             | 2 854                             |
| Region Väst             | 6 183                             | 6 033                             | 5 907                             | 5 927                             |
| Region Öst              | 6 567                             | 6 369                             | 6 324                             | 6 337                             |
| Region Syd              | 6 705                             | 6 454                             | 6 294                             | 6 325                             |
| <b>Förbundet totalt</b> | <b>24 299</b>                     | <b>23 423</b>                     | <b>22 910</b>                     | <b>22 859</b>                     |

## 2. Fördelning aktiva medlemmar på klubb/ej klubb

| Region        | Arbetsplats med klubb |             | Arbetsplats utan klubb |             |
|---------------|-----------------------|-------------|------------------------|-------------|
|               | 2016                  | 2020        | 2016                   | 2020        |
| Norr          | 68 %                  | 51 %        | 32 %                   | 49 %        |
| Mitt          | 76 %                  | 58 %        | 24 %                   | 42 %        |
| Väst          | 75 %                  | 67 %        | 25 %                   | 33 %        |
| Öst           | 72 %                  | 59 %        | 28 %                   | 41 %        |
| Syd           | 79 %                  | 64 %        | 21 %                   | 36 %        |
| <b>Totalt</b> | <b>75 %</b>           | <b>62 %</b> | <b>25 %</b>            | <b>38 %</b> |

## 3. Inträden per år

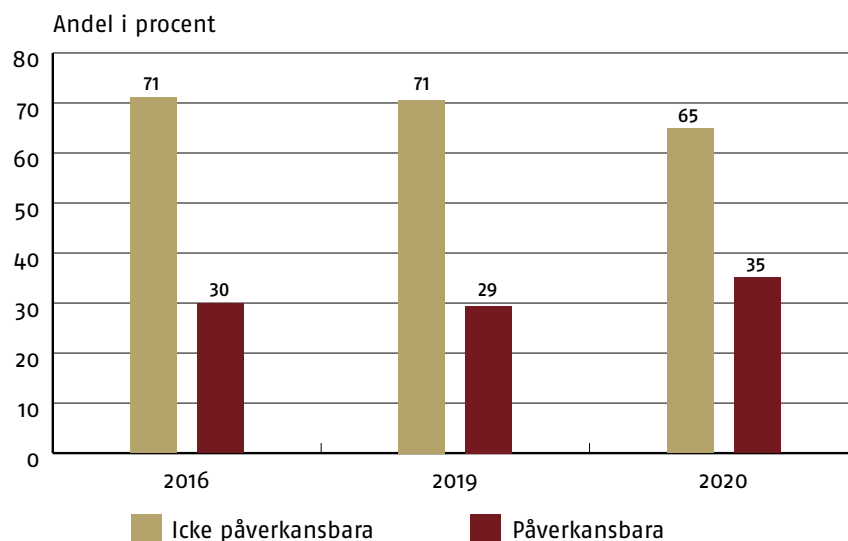
| Årtal         | Inträde      |
|---------------|--------------|
| 2017          | 1 910        |
| 2018          | 1 995        |
| 2019          | 2 409        |
| 2020          | 2 656        |
| <b>Totalt</b> | <b>8 970</b> |

### Inträden och utträden – jämförelse av kongressperioder

| Kongressperiod | Netto medlemsantal | Månader med plus |
|----------------|--------------------|------------------|
| 2009-2013      | -3 698             | 4                |
| 2013-2016      | -1 778             | 12               |
| 2017-2020      | -2 137             | 17               |



## 4. Orsaker utträden



Icke påverkansbara är medlemmar som övergår till annat förbund, går i pension eller avlider.

Påverkansbara är medlemmar som väljer att vara medlemmar i enbart a-kassan eller som utesluts på grund av bristande betalning.

## 5. Arbetsplatsklubbar

| Årtal | Antal arbetsplatsklubbar |
|-------|--------------------------|
| 2017  | 195                      |
| 2018  | 189                      |
| 2019  | 179                      |
| 2020  | 155                      |

| Årtal | Andel av förbundets medlemmar som finns på klubb i förhållande till totalt antal medlemmar |
|-------|--|
| 2017  | 65 %   |
| 2018  | 64 %   |
| 2019  | 63 %   |
| 2020  | 62 %   |

## 6. Arbetsplatser utan klubb

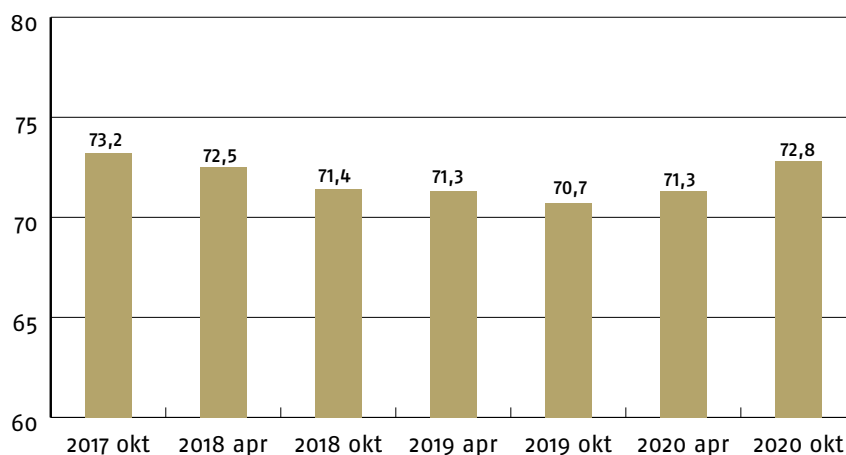
| Sammanställning totalt förbundet                      | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   |
|---|--------|--------|--------|--------|
| Arbetsplatser med avtal och medlemmar                 | 1 137  | 1 106  | 1 043  | 979    |
| Antal arbetsplatser med registrerade arbetsplatsombud | 179    | 183    | 181    | 169    |
| Andel arbetsplatser med registrerade arbetsplatsombud | 15,7 % | 16,5 % | 17,4 % | 17,3 % |
| Antal skyddsombud                                     | 165    | 190    | 200    | 208    |

**Andel arbetsplatser med registrerade arbetsplatsombud per region**

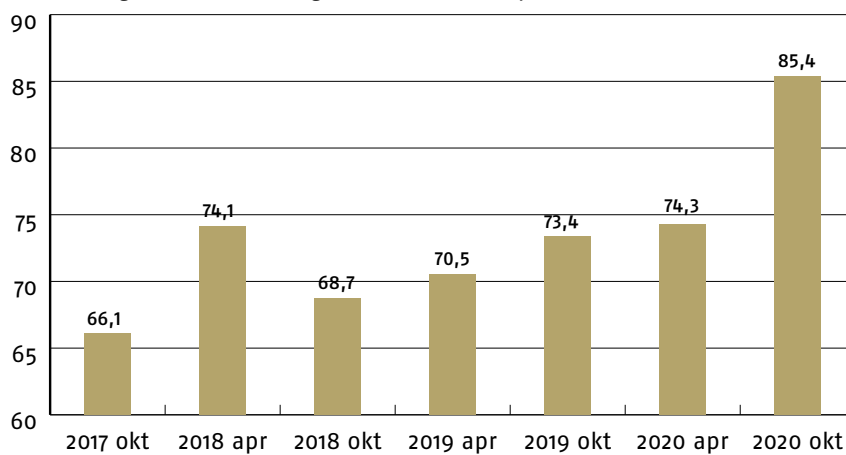
| Region | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| Norr   | 6,2 %  | 5,9 %  | 6,4 %  | 6,8 %  |
| Mitt   | 20,2 % | 21,5 % | 20,3 % | 21,6 % |
| Öst    | 11,6 % | 14,8 % | 16,1 % | 13,7 % |
| Väst   | 34,4 % | 36,9 % | 42,2 % | 41,1 % |
| Syd    | 8,4 %  | 6,9 %  | 4,8 %  | 6,9 %  |

**7. Organisationsgrad**

Organisationsgrad i procent

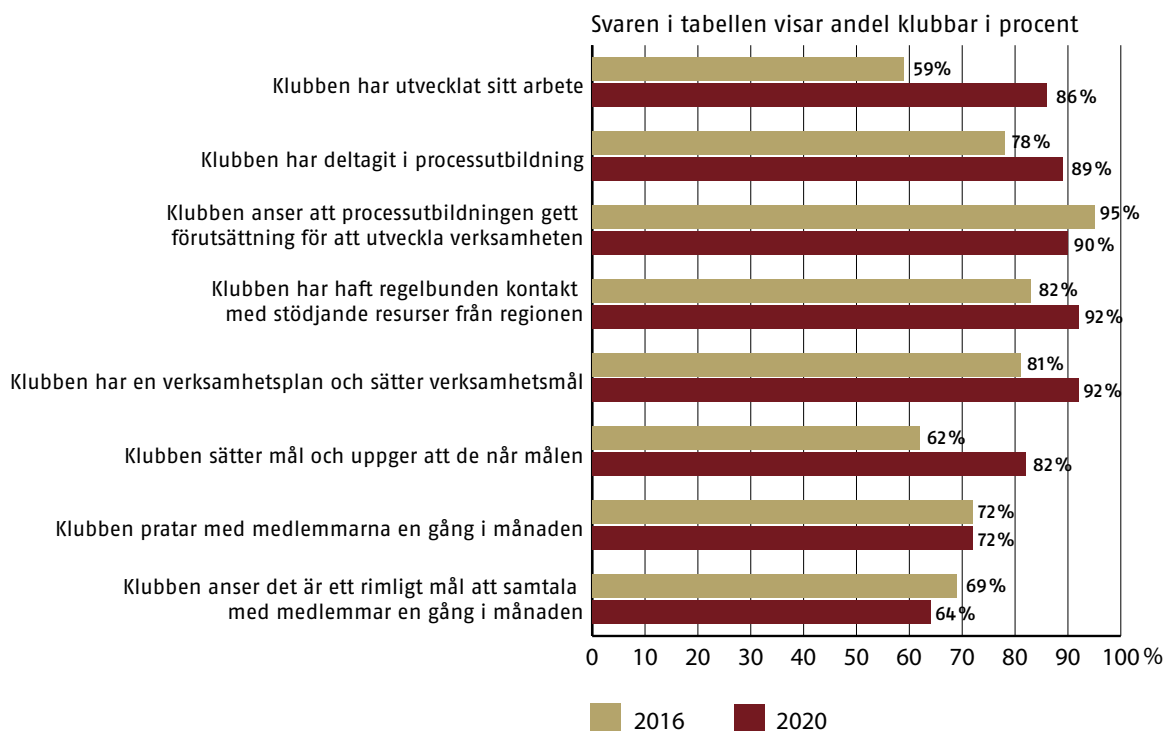
**8. Genomförande av facklig introduktion**

Andel genomförda fackliga introduktioner i procent



## 9. Klubbutveckling

### Enkät svar om klubbens egen utveckling



## 10. Bidrag till klubb

För klubbar finns ett generellt bidrag baserat på antalet medlemmar i klubben. Klubbar har även möjlighet att få klubbmötesbidrag där en summa per mötesdeltagare betalas ut.

| Årtal | Andel klubbar som fått bidrag |
|-------|-------------------------------|
| 2017  | 67 %                          |
| 2018  | 60 %                          |
| 2019  | 63 %                          |
| 2020  | 68 %                          |

## 11. Verksamhetsträffar

### Andel klubbar som varit representerade på verksamhetsträffarna

|              | Norr        | Mitt        | Väst        | Öst         | Syd         |
|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Vår 2017     | 93 %        | 100 %       | 50 %        | 71 %        | 96 %        |
| Höst 2017    | 87 %        | 96 %        | 55 %        | 66 %        | 71 %        |
| Vår 2018     | 67 %        | 89 %        | 64 %        | 70 %        | 63 %        |
| Höst 2018    | 73 %        | 100 %       | 62 %        | 62 %        | 65 %        |
| Vår 2019     | 81 %        | 100 %       | 44 %        | 55 %        | 63 %        |
| Höst 2019    | 44 %        | 100 %       | 51 %        | 66 %        | 65 %        |
| Vår 2020     | 67 %        | 100 %       | 63 %        | 62 %        | 64 %        |
| Höst 2020    | 75 %        | 76 %        | 55 %        | 59 %        | 70 %        |
| <b>Snitt</b> | <b>70 %</b> | <b>92 %</b> | <b>54 %</b> | <b>63 %</b> | <b>69 %</b> |

## 12. Kongressmotioner

### Kongressmotioner

|      |     |
|------|-----|
| 2005 | 102 |
| 2009 | 131 |
| 2013 | 161 |
| 2017 | 201 |
| 2021 | 114 |

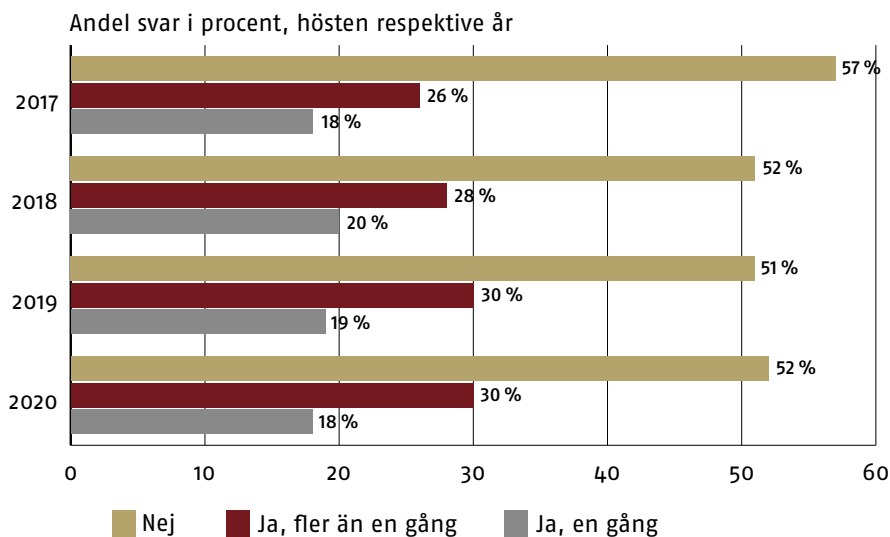
## 13. Avtalsmotioner

| Årtal | Antal avtalsmotioner behandlade på förbundsmöte respektive år |
|-------|---|
| 2011  | 36  |
| 2012  | 84  |
| 2015  | 89  |
| 2016  | 46  |
| 2019  | 88  |

## 14. Resultat från Livspanelen

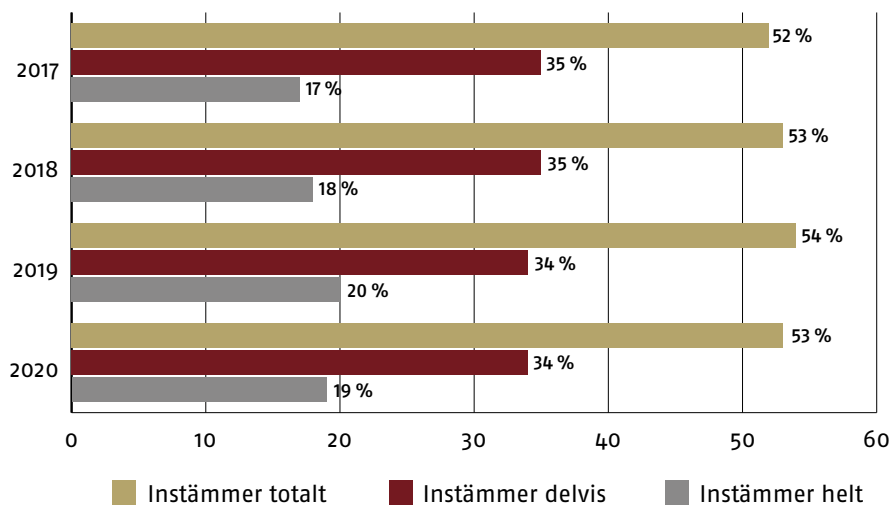
### Svar från medlemmar på arbetsplats med klubb

Har du under det senaste halvåret blivit kontaktad av eller samtalat med en facklig företrädare på din arbetsplats?



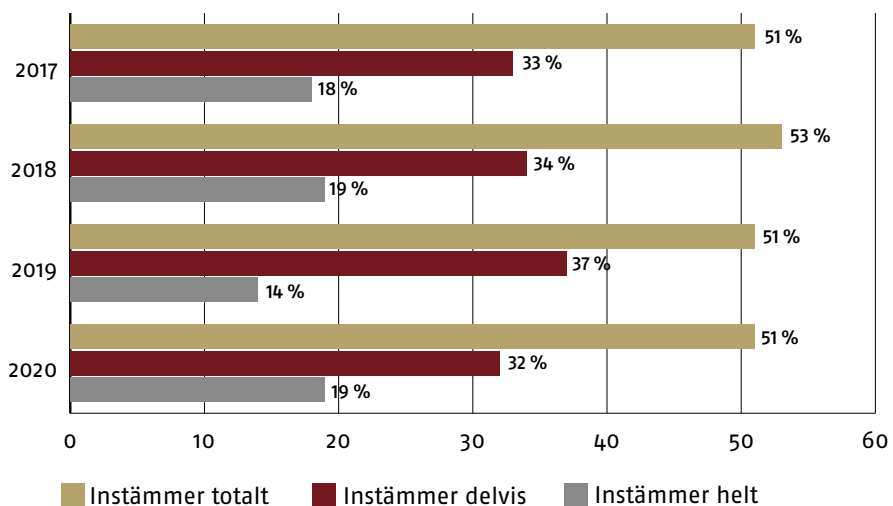
### Upplever och ser du resultat av det fackliga arbetet på arbetsplatsen?

Andel svar i procent, hösten respektive år



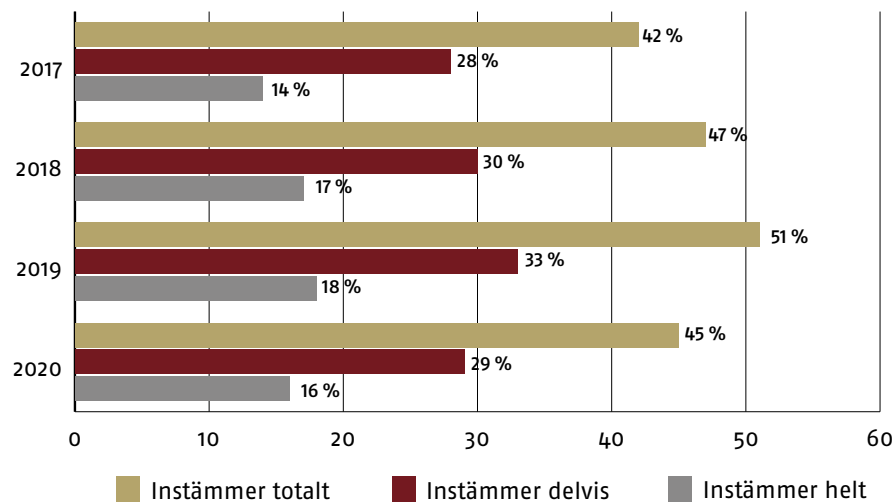
### Upplever och känner du att du ges möjlighet att vara med och påverka det fackliga arbetet på arbetsplatsen?

Andel svar i procent, hösten respektive år

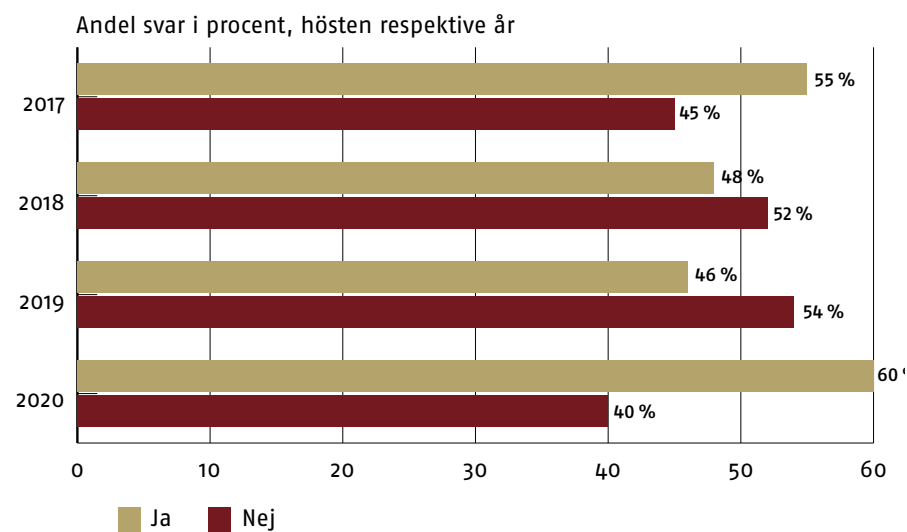


### Upplever och känner du delaktighet i det fackliga arbetet som sker på arbetsplatsen?

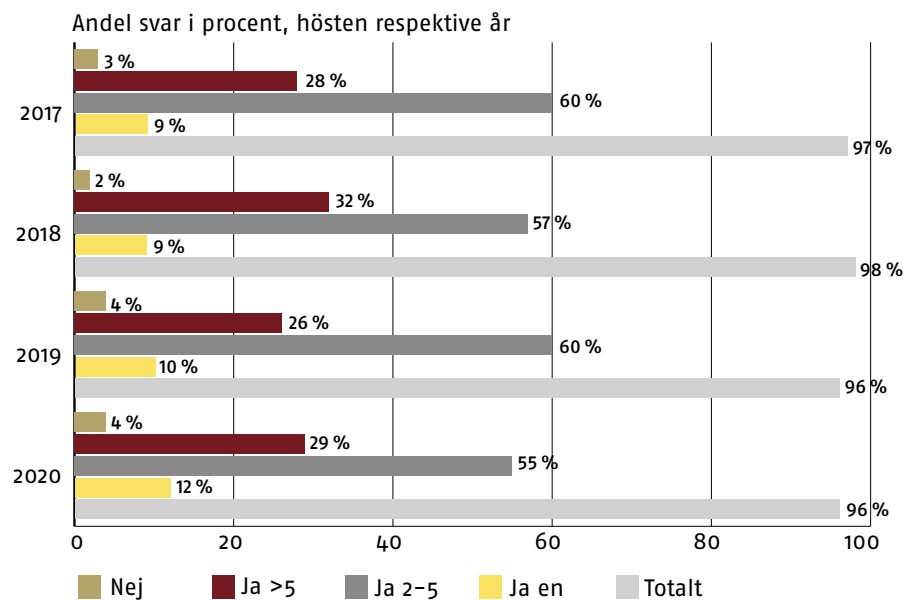
Andel svar i procent, hösten respektive år



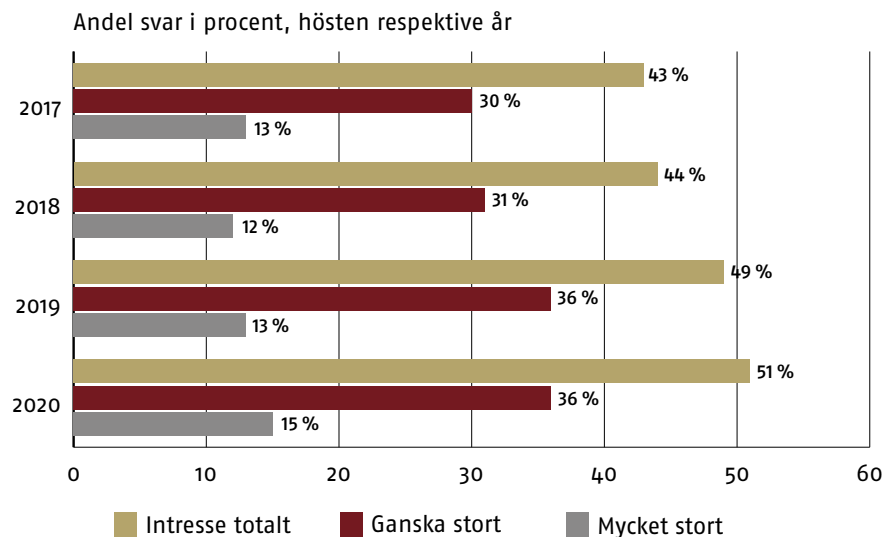
### Har du varit på formellt medlemsmöte på din arbetsplats senaste halvåret?



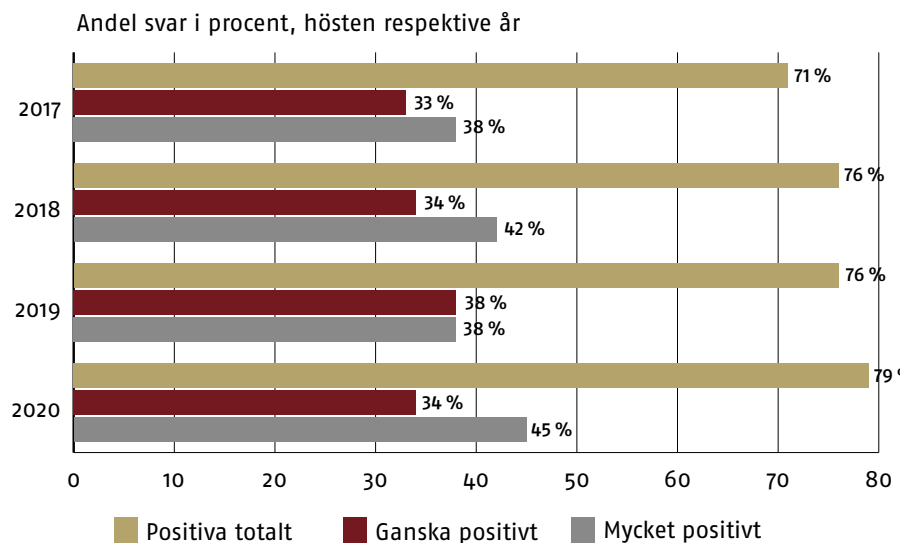
### Känner du till någon eller några fackliga företrädare på din arbetsplats?



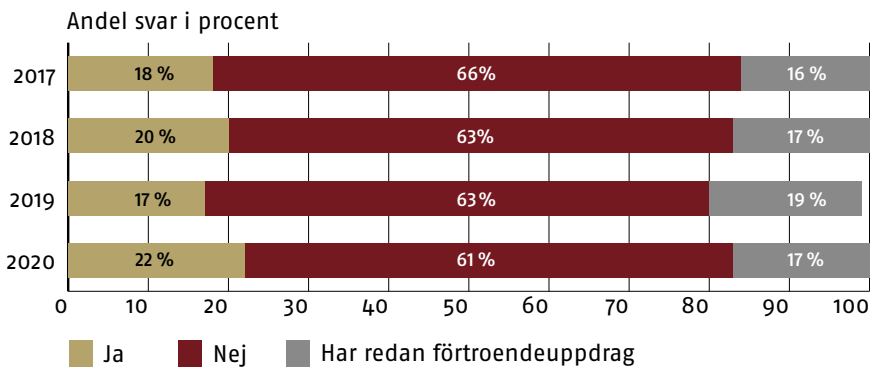
### Om du själv skulle beskriva ditt fackliga intresse hur skulle du då beskriva det?



### Hur upplevde du att bli kontaktad av och samtalet med den fackliga företrädaren?



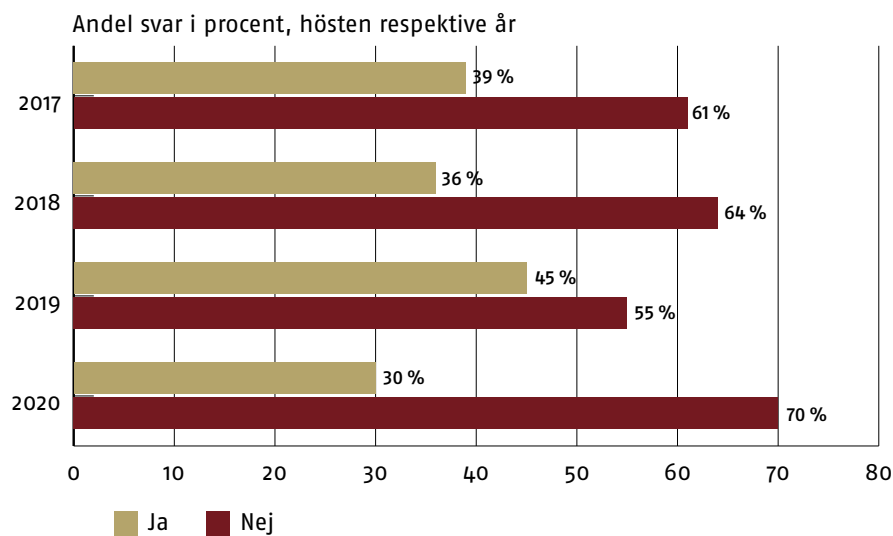
### Kan du tänka dig att ta ett fackligt uppdrag på din arbetsplats?



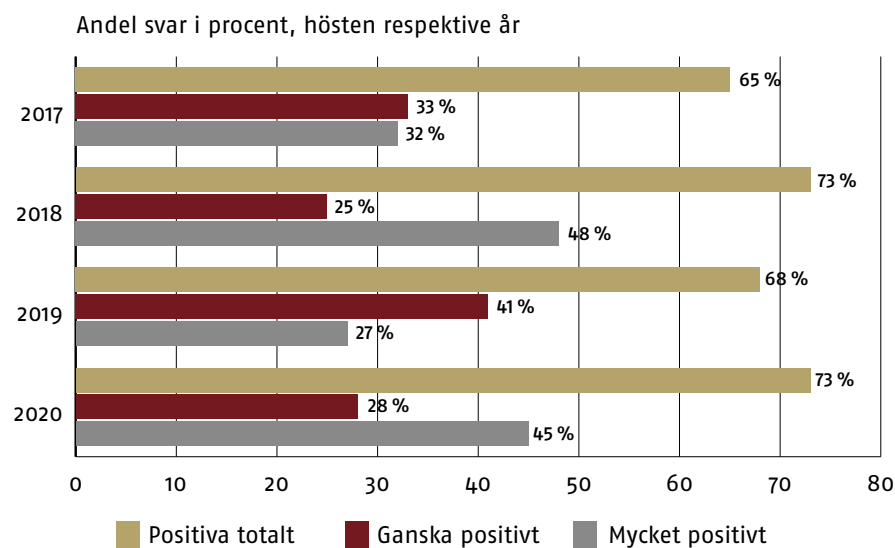
### Svar från medlemmar på arbetsplats utan klubb

Har du under senaste halvåret blivit uppsökt och samtalat med någon facklig företrädare på din arbetsplats? Alternativt varit med på något informationsmöte eller annan aktivitet anordnad av Livs på din arbetsplats?

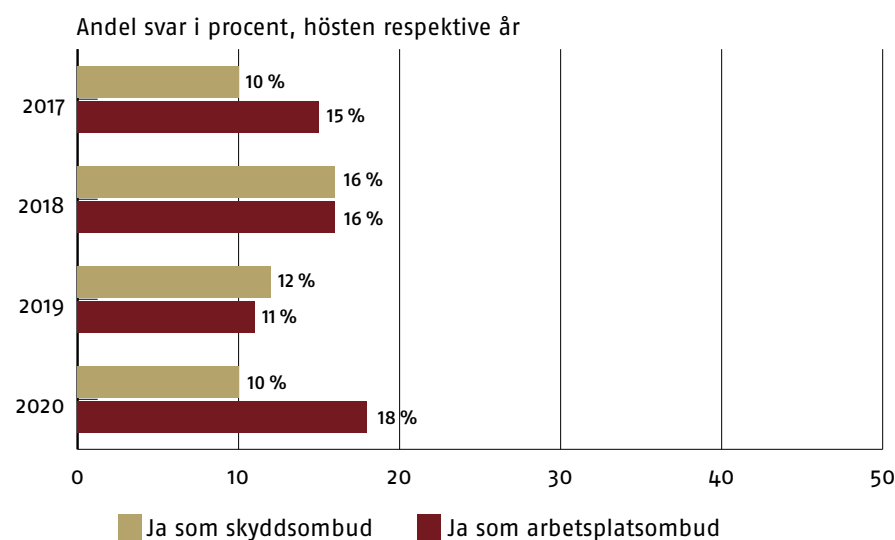
\*från hösten 2019 har även frågan om telefonsamtal ställts



### Hur upplevde du denna kontakt/möte/aktivitet med den fackliga företrädaren?



### Skulle du kunna tänka dig att ta ett fackligt uppdrag på din arbetsplats?

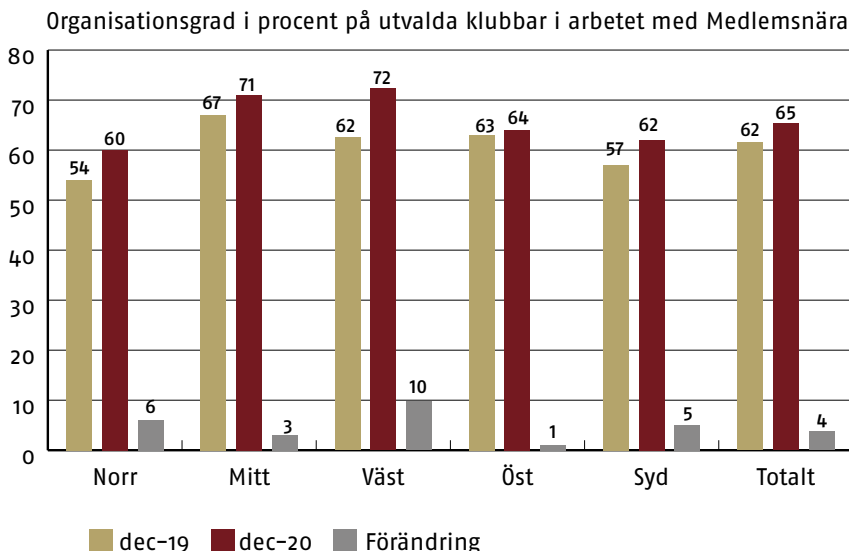




## 15. Resultat kopplat till Medlemsnära

### Mätbart resultat

Diagrammet visar hur organisationsgraden har utvecklats på utvalda klubbar per region inom ramen för Medlemsnära.



## Analys och kommentarer

### Medlemsutveckling

Vid utgången av 2020 var det totala antalet medlemmar 26 816 personer. Av dessa var antalet aktiva medlemmar 22 859 personer. I genomsnitt har antalet aktiva medlemmar minskat med 535 personer per år under kongressperioden. En förklaring till det sjunkande medlemsantalet är att arbetsplatser lagts ned och medlemmarna har fått arbete i andra branscher och bytt förbund. I vissa fall handlar det om stora företag med många medlemmar.

Jämfört med den förra kongressperioden var antalet nya medlemmar färre de första två åren och det fick effekten att medlemsminskningen blev större. Sett till hela kongressperioden har nära 9 000 nya medlemmar rekryterats. Det är lika många som tidigare period. Nästan 40 procent av de aktiva medlemmarna är nya medlemmar. Antal månader med positiv medlemsutveckling är fler än tidigare perioder.

Den procentuella förbättringen för medlemsutvecklingen under den senare delen av kongressperioden hänger ihop med att förbundet lyckades genomföra fler utåtriktade aktiviteter och utbildningar under 2019 och framåt. Flera utbildningar under 2019 handlade på ett eller annat sätt om medlemsrekrytering.

På arbetsplatser utan klubb är inflödet av nya medlemmar högre under de månader som regionerna genomför uppsökerier. På arbetsplat-

ser utan klubb där regionerna genomför riktade insatser ökar medlemsantalet under perioden. Det visar tydligt att utåtriktad verksamhet ger resultat och ökar antalet nya medlemmar.

En majoritet av de medlemmar som utträtt ur förbundet är att betrakta som icke påverkansbara. Det är medlemmar som fått arbete i annan bransch, gått i pension eller avlidit.

De medlemmar som lämnar förbundet för att enbart vara medlemmar i a-kassan eller på grund av att de inte betalat medlemsavgiften är däremot möjliga att påverka till ett fortsatt medlemskap. Under 2020 var det förhållandevis fler påverkansbara medlemmar som lämnade förbundet än tidigare år. Det berodde på att under början av coronapandemin ökade inflödet av nya medlemmar. En del av de ångrade senare sitt inträde.

### **Arbetsplatser med klubb**

Arbetsplatsklubbarna är lokal facklig organisation. Det är klubbarna som till stor del sköter den dagliga fackliga verksamheten med såväl förhandlingar som medlemssamtal, medlemsrekrytering och arbetsmiljöfrågor. Antalet arbetsplatsklubbar har minskat under kongressperioden delvis som en följd av att arbetsplatser lagts ner. I vissa fall har klubbar tappat förtroendevalda och övriga medlemmar har inte varit intresserade av att axla ansvaret. Andelen aktiva medlemmar som finns på en arbetsplats med klubb har därför sjunkit, men majoriteten av förbundets aktiva medlemmar finns fortfarande på en arbetsplats med klubb.

### **Facklig utbildningsnivå en framgångsfaktor**

Förtroendevalda på arbetsplatsklubbarna har i stor utsträckning deltagit i utbildningar och konferenser som syftat till att stärka klubbarna i deras arbetssätt. Generellt upplever klubbarna att detta varit positivt. Majoriteten av klubbarna anser att utbildningarna skapat förutsättningar för att utveckla deras verksamhet. Många klubbar uppger också att de i praktiken har utvecklat sin verksamhet.

Facklig utbildningsnivå har betydelse för organisationsgraden. Ett sådant exempel är medlemsrekryteringsutbildningen. Av de klubbar som var representerade vid utbildningstillfället har en majoritet av klubbarna rekryterat fler medlemmar än tidigare. Resultaten märktes direkt och berörda klubbar har haft en fortsatt positiv medlemsutveckling.

### **Medlemmar positiva till samtal**

I snitt uppger drygt tre av fyra i Livspanelen att samtalet och kontakten med en facklig företrädare är något positivt. Det styrker vikten av att regelbundet samtala med medlemmarna på arbetsplatsen.

Trots det visar den senaste undersökningen att knappt hälften av medlemmarna uppger att de pratat med en facklig företrädare. När klubbarna tillfrågas uppger de att de pratat med medlemmarna. Svaren skiljer sig åt och kan närmast förklaras av att bilden och upplevelsen på-

verkas av vad ett samtal eller kontakt är. Oavsett vilket är medlemmarnas upplevelse viktig och behovet av att öka kontakten mellan förtroendevalda och medlemmar måste fortsatt vara i fokus.

### **Varannan ser att fackliga insatser påverkar**

Sammantaget under kongressperioden är det drygt hälften av medlemmarna som uppger att de ser resultat av den fackliga verksamheten på arbetsplatsen samt att de har möjlighet att påverka vad som görs. Nästan lika många uppger att de känner sig delaktiga i den fackliga verksamheten på arbetsplatsen.

Det finns ett tydligt samband mellan klubbarnas samtal med medlemmarna och medlemmarnas upplevelse av delaktighet. Där klubbarna pratar med medlemmarna och engagerar medlemmarna i den fackliga verksamheten känner sig medlemmarna delaktiga och ser även resultatet av den fackliga verksamheten.

### **Andelen fackligt intresserade har ökat**

Att det fackliga intresset ökat märks bland annat genom att fler medlemmar har deltagit på medlemsmöten under kongressperioden. Under 2020 sjönk andelen deltagare på möten något vilket till största del går att koppla till coronapandemin. I samband med att restriktioner för smittbekämpning av coronaviruset infördes förändrades förutsättningarna för genomförande av medlemsmöten. De förändrade förutsättningarna resulterade i att antalet medlemsmöten, och därmed även deltagandet på möten, minskade.

Ett annat tecken på att det fackliga intresset ökat är att var femte medlem uppger att de kan tänka sig ta ett fackligt uppdrag på arbetsplatsen. Påståendet att medlemmar inte vill engagera sig och ta fackliga uppdrag stämmer alltså inte. Här finns en stor potential för förbundet att engagera nya förtroendevalda.

De fackliga företrädarna på arbetsplatserna är välkända. Nästan alla medlemmar känner till någon eller några förtroendevalda på arbetsplatsen.

### **Organisationsgraden har sjunkit**

Organisationsgraden på arbetsplatser med klubb har minskat under kongressperioden. Det skedde en stor minskning redan inledningsvis av kongressperioden och den har inte återhämtat sig även om det skett en svag uppgång under 2020.

Forskningsrapporter på området visar att utrikes födda och unga arbetare i högre grad väljer bort ett fackligt medlemskap jämfört med övriga på arbetsmarknaden. Andelen utrikes födda inom livsmedelsindustrin har ökat och idag är drygt fyra av tio arbetare födda i ett annat land än Sverige. Även andelen unga anställda inom industrin har ökat. Unga och utrikes födda har ofta lägre kännedom om den svenska modellen, vad fackföreningen står för och vad ett kollektivavtal innebär. Den lägre organisationsgraden bland utrikes födda, i synnerhet nyanlända,

och unga gör att det är viktigt att prioritera den fackliga närvaron på arbetsplatsen och erbjuda både facklig introduktion och medlemsutbildning. Det är viktigt att såväl unga som utrikes födda engageras i den fackliga verksamheten.

Facklig närvaro och fackliga aktiviteter på arbetsplatsen spelar en avgörande roll för medlemsrekryteringsarbetet. Det framgår tydligt i det arbete som gjorts i Medlemsnära att de klubbar som omfattades av de riktade insatserna fick en tydlig ökning av organisationsgraden.

### **Facklig introduktion ger resultat**

Andelen klubbar som genomför facklig introduktion har ökat under perioden. Klubbar som genomför facklig introduktion rekryterar fler medlemmar och har högre organisationsgrad än klubbar som inte har rutiner för facklig introduktion.

Utöver själva genomförandet av den fackliga introduktionen har även kvaliteten på introduktionen betydelse när det gäller att rekrytera medlemmar. Klubbar med väl fungerande facklig introduktion rekryterar fler medlemmar. Team 8 har aktivt stöttat klubbar med att genomföra facklig introduktion för nyanställda.

### **Arbetsplatser utan klubb**

Antalet arbetsplatser som saknar klubb har minskat, samtidigt som andelen medlemmar utan klubb har ökat. Det beror på att antalet klubbar har minskat under samma period.

Med en arbetsplatsklubb ökar den fackliga närvaron på arbetsplatsen och det har betydelse. När antalet klubbar minskar ökar andelen medlemmar som inte har möjlighet till en daglig nära kontakt med fackligt förtroendevalda. Att bilda klubbar och stödja de klubbar som finns är därför grundläggande. Det är möjligt att bilda klubb även på de mindre arbetsplatserna. Det formella kravet för att bilda klubb är att det finns minst tre medlemmar som kan utgöra styrelse. På arbetsplatser där det inte går att bilda en arbetsplatsklubb har arbetsplatsombud och skyddsombud en viktig roll.

### **Arbetsplatsombud/skyddsombud – viktiga fackliga uppdrag**

Arbetsplatsombud och skyddsombud är länken mellan medlemmarna på arbetsplatsen, de regionalt förtroendevalda och de lokala ombudsmännen.

Att uppdragen är viktiga för den lokala fackliga verksamheten märks inte minst genom att upplevelsen och resultaten från arbetsplatsbesök har varit bättre på arbetsplatser där arbetsplats- och skyddsombud kunnat engagerats inför besöken.

Såväl antalet arbetsplatsombud som skyddsombud på arbetsplatser utan klubb har ökat under kongressperioden.

Det finns fortsatt goda möjligheter att öka antalet skyddsombud och antalet arbetsplatsombud på arbetsplatser utan klubb då drygt en av tio

tillfrågade medlemmar kan tänka sig ta ett fackligt förtroendeuppdrag. Det som krävs är att de får frågan och uppmuntras att engagera sig.

### **Medlemssamtal – telefonin blir viktigare**

Fram till och med 2019 har nästan tre av fyra arbetsplatser utan klubb fått besök av företrädare från förbundet. Det innebär att cirka 750 arbetsplatser besökts varje halvår.

Som en direkt konsekvens av coronapandemin minskade antalet fysiska besök under 2020 och samtalen fick istället ske via telefon eller videomöten. Totalt har antalet arbetsplatsbesök varit färre under kongressperioden. Förutom effekten av pandemin valde två regioner att prioritera telefonsamtal istället för uppsökeri och att uppsökerier inte kunnat genomföras i den omfattning som var tänkt.

Trots att antalet fysiska besök minskat visade den senaste undersökningen att drygt fyra av tio medlemmar på arbetsplatser utan klubb samtalat med förbundet. Det är den högsta noteringen sedan starten av Livspanelen. En bidragande orsak till ökningen är att de medlemmar som inte fanns på arbetsplatsen vid besöket blev uppringda efteråt och på så vis fick ett samtal med en facklig företrädare.

Även medlemmar på arbetsplatser utan klubb upplever både besöken och samtalen som positivt. Att samtalen i större utsträckning har skett via telefon har inte påverkat den positiva upplevelsen.

### **Riktade insatser en framgångsfaktor**

Vid riktade insatser för utvalda arbetsplatser utan klubb har både uppdraget för de förtroendevalda och målsättningen med insatserna varit tydligt definierade. Det gör de riktade insatserna enklare att följa upp än traditionella arbetsplatsbesök. Uppföljningar visar att riktade insatser är nyckeln till goda resultat för medlemsrekrytering och demokratiutveckling.

De ekonomiska resurserna för att genomföra riktade insatser har varit tillräckliga, utmaningen har istället varit de personella resurserna. För få regionalt förtroendevalda har påverkat möjligheterna att genomföra verksamhet.

### **Digitala lösningar skapar möjligheter**

Under pandemin blev behovet av omställning av verksamheten nödvändig. I takt med att allt mer av verksamheten genomfördes digitalt blev det tydligt att den digitala kompetensen och förmågan att anpassa sig är hög bland medlemmarna.

Fysiska träffar är i regel avgörande för ett gott resultat, men den digitala världen har öppnat för nya möjligheter att öka tillgängligheten, att snabbt förmedla viktig information och inkludera flera medlemmar i den fackliga verksamheten.

Digital mötesverksamhet har gett medlemmar som tidigare inte kunnat delta på möten en helt annan möjlighet att närvara. Det har lett till

ett större engagemang bland medlemmarna vilket i sin tur stärker den fackliga organisationen.

Genom att genomföra riktade samtal till medlemmar har kontakten med medlemmarna ökat.

En viktig erfarenhet under kongressperioden är fördelarna som finns med ett telefonsamtal. Ett telefonsamtal kräver ingen restid och begränsas inte i tid på samma sätt som ett inplanerat fysiskt besök. Ett telefonsamtal ger förutsättningar för samtal med hög kvalitet när medlemmen inte behöver känna sig hämmad av andras närvaro och kan därför mer obehindrat ställa frågor.

En stor utmaning i samtalen oavsett form är att många medlemmar inte har svenska som modersmål. Andelen utrikes födda medlemmar har ökat. Styrkan för förbundet är den ökade andelen förtroendevalda och anställda som behärskar flera språk, men det finns även fortsatt ett behov av information på olika språk.

## Slutsatser

Rapporten beskriver hur arbetet med medlems- och demokratiutveckling har organiserats och genomförts. Utgångspunkten har varit att nå målen om att öka samtalen med medlemmarna, att ge alla nya medlemmar facklig introduktion och att höja organisationsgraden.

Arbetet har följts upp och utvärderats löpande under perioden och det föranledde att arbetsstättet fick en något annan inriktning det sista året genom Medlemsnära. Medlemsnära har inneburit en gemensam och mer sammanhållen analys av verksamheten och därmed en mer strategisk planering. Pandemin förhindrade fysiska besök och en omställning av verksamheten blev nödvändig. Mycket tack vare Medlemsnära har den omställningen fungerat bra.

Sett till hela kongressperioden är resultatet blandat. Samtal med medlemmar genomförs i samma omfattning som tidigare och fler medlemmar är positiva till samtalen. Fler medlemmar deltar på fackliga möten och facklig introduktion genomförs i betydligt högre grad. Trots det är organisationsgraden något lägre än tidigare. Den ökande andelen utrikes födda och andelen unga inom livsmedelsindustrin har påverkat organisationsgraden. Det ställer krav på ett mer medvetet och strategiskt rekryterings- och organiseringsarbete.

Under pandemin har organisationsgraden ökat och fler fackliga introduktioner har genomförts. Detta är ett positivt styrkebesked och visar på vikten av att analysera och arbeta mer strategiskt.

Riktade insatser och utåtriktad verksamhet ökar delaktigheten och leder till fler nya medlemmar. När arbetet utgår från arbetsplatsernas behov blir resultatet bättre. Det är därför nödvändigt att fortsätta utvecklingen av förbundets verksamhet med fortsatt stort fokus på medlemsrekrytering och demokratiutveckling.

## Förslag till beslut

Kongressen föreslås besluta:

- att** godkänna rapporten om medlemsrekrytering och demokratiutveckling
- att** förbundsstyrelsen får till uppgift att utifrån slutsatserna i rapporten presentera en satsning på medlemsrekrytering och demokratiutveckling till förbundsmötet i december 2021
- att** för genomförande av satsningen avsätta 40 miljoner kronor för kongressperioden
- att** finansieringen av satsningen inte belastar resultatet.