

# Rapport Medlemsnära

# Rapport Medlemsnära

## Innehåll

<b>Inledning</b>	<b>4</b>
Beslut och mål	4
Medlemskoll	4
Medlemsvård	5
Medlemsrekrytering	5
<b>Medlemsnära, struktur och metoder</b>	<b>6</b>
Organisation	6
Uppföljning och utvärdering	6
Aktiviteter har inkluderat:	7
Aktiviteter på arbetsplatser med klubb	7
Aktiviteter inom detta område har varit:	7
Aktiviteter på arbetsplatser utan klubb	8
Utbildning och kompetensutveckling	9
<b>Genomförd verksamhet</b>	<b>10</b>
Prioriterade arbetsplatser	10
Klubbakademin	11
Arbetsplatsbesök	11
Koncernsatsning	11
Nätverksmöte	12
Riktade insatser för att öka ungas engagemang och delaktighet	12
Medlemssamtal	12
Personlig facklig introduktion och Lilla avtalskolan	14
Team Medlemsnära	15
<b>Utbildning och kompetensutveckling</b>	<b>15</b>
Utbildning för förtroendevalda aktiva inom medlemsnära verksamheter	15
Medlemsrekrytering	15
Medlemsutbildning	16
Styrelsens samordnade arbetsuppgifter	16
Klubbordförandekonferens	16
Höstkampanj 2024	17
<b>Metoder för mätning och uppföljning</b>	<b>17</b>
Enkätundersökningar arbetsplatsklubbar	18
<b>Statistik och resultat från mätningar</b>	<b>19</b>

<b>Analys och kommentarer</b>	<b>31</b>
Medlemsutveckling	31
Arbetsplatsklubben, en viktig resurs	32
Medlemmar positiva till samtal	32
Samtal och bra medlemsmöten ökar engagemanget	33
Andelen fackligt intresserade minskar något men fler går på möten	33
Organisationsgraden har sjunkit	33
Facklig introduktion ger resultat	34
Medlemmar på arbetsplatser utan klubb och deras kontakt med den fackliga organisationen	34
Betydelsen av riktade insatser	35
Facklig kunskap en framgångsfaktor	35
Uppföljning, viktigt för att behålla fokus	36
<b>Slutsatser</b>	<b>36</b>
<b>Förslag till beslut</b>	<b>37</b>

## Inledning

Denna rapport belyser betydelsen av ett medlemsnära arbets- och förhållningssätt när det kommer till medlemsrekrytering och demokratiutveckling inom Livs. Rapporten belyser vilka metoder och insatser som visat sig vara framgångsrika vid rekrytering av nya medlemmar och för att skapa ett ökat engagemang bland medlemmarna när det gäller den fackliga verksamheten såväl på arbetsplatsen som i förbundet.

## Beslut och mål

Livsmedelsarbetareförbundets kongress i Örebro 2021 antog kongressrapporten Medlemsrekrytering och demokratiutveckling. Rapporten behandlade den föregående kongressperiodens arbete med en satsning på konkreta åtgärder till stöd för demokratiutveckling och medlemsrekrytering.

Utgångspunkten var att nå de uppsatta målen som är:

- 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.

Rapporten visade att samtal med medlemmar genomförts i samma omfattning som tidigare och att fler medlemmar var positivt inställda till att samtala med oss som förbund. Fler medlemmar deltog på fackliga möten än tidigare och genomförandet av facklig introduktion hade ökat betydligt. Rapporten påvisade att såväl den ökande andelen utrikesfödda som andelen unga anställda inom livsmedelsindustrin påverkar organisationsgraden vilket ställer krav på ett medvetet och strategiskt rekryterings- och organiseringsarbete.

Under 2020 introducerades Medlemsnära – ett förbundsgemensamt arbetssätt när det gäller medlemsrekrytering och demokratiutveckling. Verksamheten syftar till att hela organisationen ska utgå ifrån ett medlemsnära arbets- och förhållningssätt vilket primärt handlar om tre saker:

## Medlemskoll

Samtala, lyssna, undersöka och analysera vad medlemmarnas behov är och då utgå ifrån medlemmens vardag, dess arbetsplats. Den fackliga verksamheten på arbetsplatsen ska planeras utifrån behoven och det som medlemmarna tycker är viktigt.

## Medlemsvård

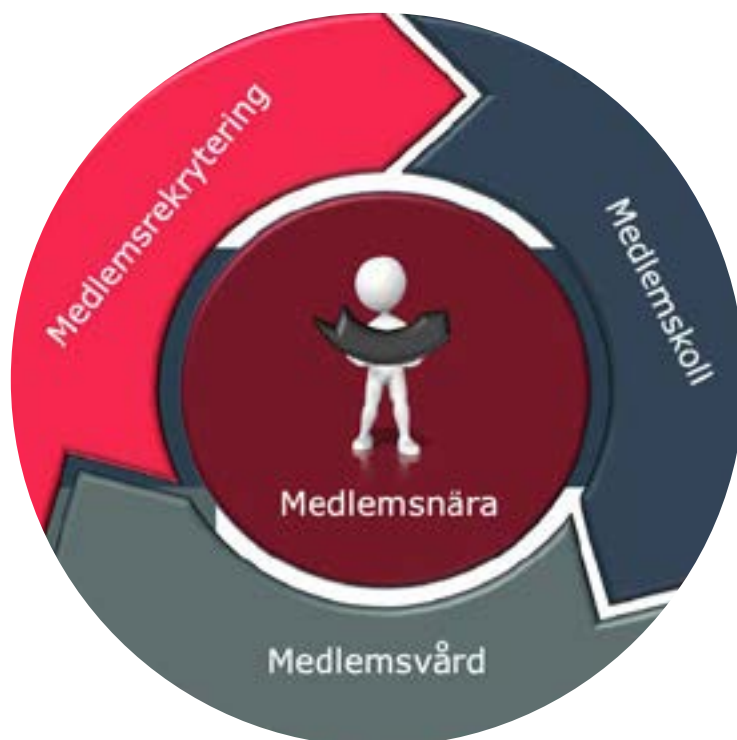
Som förbund driva medlemmarnas frågor och att förbundets verksamhet genomförs på ett sådant sätt att varje medlem känner sig delaktig, sedd och lyssnad på. Förbundets aktiviteter och möten på arbetsplatsen ska upplevas relevanta och intressanta.

## Medlemsrekrytering

Alla förbundets medlemmar, förtroendevalda och anställda ska ställa frågan om medlemskap. Nya medlemmar rekryteras när organisationen är aktiv, synlig och drivande och medlemmar känner till förbundets värdegrund och idé. En väl fungerande facklig introduktion underlättar medlemsrekryteringen.

Utifrån resultaten som påvisades i rapporten slog kongressen 2021 fast att det är nödvändigt att fortsätta utvecklingen av förbundets verksamhet med fortsatt fokus på medlemsrekrytering och demokratiutveckling och gav förbundsstyrelsen i uppdrag att presentera den fortsatta satsningen till förbundsmötet i december 2021.

Verksamhetsplan och budget för Medlemsnära har därefter planerats årsvis för att på så vis kunna dra nytta av erfarenheterna från föregående år.



## Medlemsnära, struktur och metoder

Medlemsrekrytering och demokratiutveckling är, tillsammans med att teckna kollektivavtal och se till att avtalen efterlevs, fackföreningens viktigaste uppgift och därmed kärnverksamhet. Ett medlemsnära förhållningssätt ska vara ledstjärnan för all verksamhet som genomförs i förbundet.

### Organisation

En gemensam arbetsgrupp har haft som uppdrag att planera, följa upp och utvärdera de aktiviteter som genomförs inom ramen för Medlemsnära samt se till att planerad verksamhet har genomförts i nära samarbete med regionerna.

Arbetsgruppen har bestått av två centrala ombudsmän, en lokalombudsman från varje region och Team Medlemsnära bestående av fem förtroendevalda som arbetat med medlemsnära verksamhet och aktiviteter. Team Medlemsnära hade till uppgift att hålla fokus på, och vara motorn i, den utåtriktade verksamheten.

Fyra av de fem förtroendevalda som varit aktiva i den medlemsnära verksamheten är sedan januari 2025 anställda som ombudsmän med särskilt ansvar för medlemsnära verksamhet.

Den medlemsnära verksamheten har strukturerats kring fyra övergripande områden där varje område innehåller specifika aktiviteter för att säkerställa en sammanhållen och integrerad strategi.

- Uppföljning och utvärdering
- Aktiviteter på arbetsplatser med klubb
- Aktiviteter på arbetsplatser utan klubb
- Utbildning och kompetensutveckling.

### Uppföljning och utvärdering

Inom det övergripande området uppföljning och utvärdering har aktiviteterna syftat till att förbättra organisationens förmåga att kontinuerligt följa upp genomförda insatser och behålla fokus på de av kongressen satta målen. Genom att implementera strukturerade metoder för uppföljning och insamling av feedback från medlemmar och förtroendevalda går det snabbare att identifiera styrkor och svagheter i planerade och genomförda aktiviteter. Verksamheten kan lättare anpassas till medlemmarnas behov och därmed förbättras kontinuerligt.

#### Aktiviteterna har inkluderat:

- Utvärderingsmöten där arbetsgruppen diskuterat insikter och justerat aktiviteter utifrån aktuella behov och önskemål från medlemmarna
- Regelbundna enkätundersökningar till arbetsplatsklubbarna för att samla in data och följa upp utvecklingen på arbetsplatserna för att

kunna identifiera vilka insatser ger bäst resultat men även klubbarnas framtida behov

- Statistik från medlemssystemet och verksamhetsdokumentation för att följa upp utvecklingen och koppla samman resultatet med genomförda aktiviteter i syfte att identifiera eventuella behov av riktade insatser
- Webbenkäter till Livspanelen för att mäta engagemang och deltagande.

## **Aktiviteter på arbetsplatser med klubb**

Aktiviteter riktade till arbetsplatser med klubb syftar till att öka medlemmarnas delaktighet i beslutsprocesser och aktiviteter på arbetsplatsen. Genom att involvera medlemmarna i planering och genomförande av olika evenemang har en känsla av ägarskap och ansvar skapats.

## **Aktiviteter inom detta område har varit:**

### **Prioriterade arbetsplatsklubbar**

Klubbar utvalda utifrån att det finns en potential för ökad medlemsrekrytering eller då det behövs en riktad insats för att få mer aktiv verksamhet i klubben. En resursperson träffar klubbstyrelsen återkommande för att coacha dem mot ett medlemsnära arbetssätt utifrån den nivå klubben visar befinna sig på enligt genomförd kartläggning.

### **Klubbakademin**

En 12-månaders processutbildning som i första hand riktar sig till etablerade arbetsplatsklubbar som vill utveckla ett medlemsnära förhållningssätt med stöd av en processledare.

### **Aktiviteter utanför arbetsplatser**

Aktiviteter utanför arbetsplatser genomförs både på arbetsplatser med klubb och utan klubb. Det kan handla om utdelning av frukostpåsar eller korvgrillning i kombination med samtal, medlemsrekrytering och facklig information.

### **Koncernsatsning**

En aktivitet som fokuserar på klubbar inom en koncern med målet att stärka klubbarnas samanhållning och möjligheter att driva gemensamma frågor som engagerar samtliga arbetsplatsklubbar inom koncernen och deras medlemmar.

### **Nätverksmöte/morgonmöte/fika med facket**

Digitala möten eller fysiska träffar med syfte att möjliggöra erfarenhetsutbyte och fungera som en inspirerande och lärorik arena för att utveckla klubbarna och deras verksamhet.

### **Ungverksamhet**

Ung i Livs syftar till att få fler unga medlemmar aktiva i verksamheten på respektive arbetsplatsklubb men även i den regionala verksamheten så som till exempel skolinformation.

2024 genomfördes ett förbundsgemensamt Ungforum på Runöskolan.

### **Facklig introduktion**

Målet är att alla arbetsplatsklubbar ska kunna genomföra facklig introduktion för alla nyanställda. De klubbar som inte gör det själva idag kan få stöd av en resursperson för att planera och genomföra introduktionen.

### **Ringaktiviteter**

Nya medlemmar ska få ett välkomstsamtal i nära anslutning till sitt inträde i förbundet. Syftet med samtalet är att medlemmen ska känna sig delaktig i förbundets verksamhet.

De medlemmar som av någon anledning inte betalat sin medlemsavgift rings i syfte att minska risken för uteslutning på grund av bristande betalning. Av samma anledning får de medlemmar vars avgift inte kunnat dras via autogiro ett sms med information om att betalningen inte gått igenom och så uppmanas de att swischa in aktuell medlemsavgift.

### **Höstkampanj 2024**

En förbundsgemensam satsning på att informera om den svenska modellen och vikten av hög organisationsgrad för starka kollektivavtal.

## **Aktiviteter på arbetsplatser utan klubb**

För arbetsplatser utan arbetsplatsklubb handlar det primärt om att förbättra kommunikationen med medlemmarna. Genom att etablera tydliga kommunikationskanaler och kontinuerliga arbetsplatsbesök har vi som förbund strävat efter att informera medlemmarna om organisationens verksamhet och möjligheter till engagemang.

### **Aktiviteter inom detta område inkluderar:**

- **Prioriterade arbetsplatser**  
Arbetsplatsbesök på av regionen särskilt prioriterade arbetsplatser genomförs, med syfte att öka den fackliga närvaron. Genom att informera om den fackliga verksamheten, engagera anställda på respektive arbetsplats samt möjliggöra delaktighet i förbundets verksamhet är förhoppningen att väcka ett intresse för fackliga frågor.
- **Aktiviteter utanför arbetsplatser**  
Precis som för arbetsplatser med klubb genomförs det aktiviteter utanför arbetsplatser utan klubb i form av utdelning av frukostpåsar i kombination med samtal, medlemsrekrytering och facklig information.



- Ringaktiviteter  
Förutom att ringa nya medlemmar och medlemmar som av någon anledning inte har betalat sin avgift ringer regionerna de medlemmar, på mindre arbetsplatser, som inte fått besök av regionalt förtroendevalda.
- Tillgång till personlig facklig introduktion, information och Lilla avtalsskolan på hemsidan  
Det har skapats digitala former för att öka tillgängligheten inom organisationen och därmed även medlemmarnas möjlighet att ta del av den fackliga informationen. Detta gäller även medlemmar på arbetsplatser med klubb men den primära målgruppen är de medlemmar som inte har någon facklig företrädare på arbetsplatsen dagligen.

## Utbildning och kompetensutveckling

Området fokuserar på att erbjuda såväl den enskilde medlemmen som förtroendevalda olika former av utbildning i syfte att stärka medlemmarnas kunskaper i fackliga frågor och öka förutsättningarna för att delta i förbundets verksamhet, bli mer aktiva.

### Aktiviteter i detta område inkluderar:

- Utbildning för förtroendevalda aktiva inom medlemsnära verksamhet
- Informationsmaterial och online-resurser för självstudier
- Medlemsrekryteringsutbildning riktad till arbetsplatsklubbar
- Medlemsutbildning på bred front
- Styrelsens samordnade arbetsuppgifter
- Klubbordförandekonferens.

## Genomförd verksamhet

Här följer en översiktlig sammanfattning av den verksamhet som genomförts inom ramen för Medlemsnära under kongressperioden. Verksamhet under 2020 är inte inkluderad i rapporten. I förbundets verksamhetsberättelser för respektive år redovisas verksamheten mer ingående.

### Prioriterade arbetsplatser

	Prioriterade arbetsplatsklubbar	Prioriterade arbetsplatser utan klubb
<i>Region Norr</i>	5	2
<i>Region Mitt</i>	8	9
<i>Region Väst</i>	10	18
<i>Region Öst</i>	10 + Gotland (4)	6
<i>Region Syd</i>	16	6
<i>Totalt</i>	49 + Gotland (53)	41

Under åren 2022–2024 har drygt en tredjedel av förbundets arbetsplatsklubbar varit prioriterade för regionerna att arbeta aktivt med när det kommer till medlemsnära verksamhet. Urvalet av klubbar har gjorts utifrån låg organisationsgrad, låg facklig aktivitet eller behov av rekryterande insatser där verksamheten i övrigt fungerat bra.

Insatsen på Gotland har primärt genomförts för att arbetsplatsklubbarna ska ta ett ansvar för den regionala verksamheten på Gotland.

Prioriterade arbetsplatser utan klubb har valts utifrån antal anställda i förhållande till antal medlemmar. Insatser har gjorts där det funnits potential att värva medlemmar och rekrytera förtroendevalda.

Resultaten har varit blandade och det har framförallt berott på organisationens förmåga att genomföra planerad verksamhet och aktiviteter. Fem av de prioriterade arbetsplatsklubbarna har valt att lägga ner klubben under kongressperioden. Tre av de prioriterade arbetsplatserna utan klubb har bildat arbetsplatsklubb under kongressperioden och på flera av de övriga arbetsplatserna utan klubb har medlemmarna valt arbetsplats- och/eller skyddsombud.

## Klubbakademin

Under kongressperioden deltog 17 arbetsplatsklubbar i Klubbakademin i syfte att stärka den lokala fackliga verksamheten. Utbildningen riktade sig till etablerade arbetsplatsklubbar som ville främja ett mer medlemsnära arbets- och förhållningssätt där hela styrelsen aktivt deltar i den fackliga verksamheten och därmed förbättra relationerna på arbetsplatsen med såväl medlemmar som motparten.

Under en period av tolv månader erbjöds utbildningar och aktiviteter anpassade efter klubbens och medlemmarnas specifika behov. Klubbakademin integrerades i den ordinarie fackliga verksamheten och möjliggjorde djupare diskussioner kring aktuella ämnen.

Genom att Klubbakademin anpassades utifrån respektive arbetsplatsklubbs behov säkerställdes att utbildningar och övriga insatser, såväl personella som ekonomiska, resulterade i önskat resultat för aktuell klubb. Styrelsearbetet blev mer dynamiskt eftersom utbildningen resulterade i att fler styrelseledamöter deltog aktivt i problemlösning och framtidsplanering.

## Arbetsplatsbesök

På såväl arbetsplatser med som utan klubb genomfördes arbetsplatsbesök av regionalt förtroendevalda i syfte att rekrytera medlemmar men även främja dialogen med medlemmarna. Bäst resultat gavs när utdelning av giveaways och information kombinerades med aktiva samtal om till exempel arbetsmiljö och kommande avtalsrörelse.

När samtalen rörde frågor som var viktiga i medlemmarnas vardag skapades en mer personlig kontakt vilket stärkte förtroendet för organisationen och gjorde medlemmarna mer benägna att prata positivt om facket med arbetskamrater och vänner.

## Koncernsatsning

Koncernsatsningen genomfördes för att öka det fackliga engagemanget bland medlemmarna inom aktuell koncern. Syftet med satsningen var att klubbarna i koncernen tillsammans skulle identifiera en gemensam fråga att driva gentemot arbetsgivaren. Koncernfackets National Works Council (NWC) ansvarade för att hålla fokus på frågan, utveckla riktlinjer och organisera uppföljningsmöten. Klubbarna åtog sig att följa dessa riktlinjer och informera medlemmarna om framsteg och utmaningar.

Efter att de 12 klubbar som omfattades av satsningen identifierat den gemensamma frågan fastställdes, tillsammans med ansvariga lokala och centrala ombudsmän, en handlingsplan med syfte, mål, mötesplan och riktlinjer.

Satsningen visade att när medlemmarna aktivt deltog i frågor som berörde dem ökade engagemanget. Det stödjande nätverket stärkte klubbarnas självförtroende och underlättade arbetet med att driva frågor framåt. Utbildningsprocessen blev också effektivare genom praktisk erfa-

renhet och öppna diskussioner. En samordnad koncernfacklig verksamhet med starka nätverk mellan klubbarna skapar förutsättningar för utveckling och framgång i facklig verksamhet.

## Nätverksmöte

I flera regioner har det anordnats fysiska eller digitala möten med klubbar i syfte att främja bildande av nätverk och erfarenhetsutbyte mellan klubbarna. Dessa möten har skapat en plattform för deltagande klubbar att dela med sig av framgångar, utmaningar och därmed verkat som en inspirerande och lärorik arena i klubbarna verksamhet. Klubbarna har fått möjlighet att diskutera aktuella frågor som berör deras verksamhet, såsom medlemsengagemang, rekrytering av nya medlemmar och strategier för att öka synligheten.

Mötestillfällena har även bidragit till att klubbarna kunnat identifiera gemensamma frågor och intressen som kan adresseras mer effektivt genom samarbete. Detta har gett klubbarna konkreta verktyg och strategier för att effektivt synliggöra sig själva och attrahera nya medlemmar.

## Riktade insatser för att öka ungas engagemang och delaktighet

Region Syd initierade ”Ung i Livs” för att öka ungas engagemang i den fackliga verksamheten på lokal och regional nivå. Satsningen syftade till att attrahera fler unga medlemmar och skapa en stark facklig gemenskap. Region Syd har genomfört två omgångar av satsningen fördelat på åren 2023 och 2024.

Satsningen innehöll en skräddarsydd medlemsutbildning för unga i syfte att ge en djupare förståelse för fackets roll. Genom interaktiva moment och möjlighet att dela erfarenheter ökade/stärktes delaktigheten i utbildningen. Efter utbildningstillfället hölls återträffar för att öka kunskaperna om den fackliga idén men även förbundets verksamhet. Det genomfördes även riktade uppsökerier på arbetsplatser utan klubb i syfte att nå fler unga med information om den fackliga verksamheten och därmed rekrytera nya medlemmar.

”Ung i Livs” blev en strategisk satsning för att öka ungas engagemang i den fackliga verksamheten och därmed även ungas representation i organisationen. Träffarna ”Ung i Livs” bidrog dessutom till att stärka gemenskapen mellan klubbarna i takt med att unga som deltagit i satsningen tagit på sig förtroendeuppdrag. Det fanns redan upparbetade nätverk.

## Medlemssamtal

Under 2022 initierades användandet av ett digitalt ringverktyg för att underlätta kontakterna med medlemmarna bland annat i syfte att öka medlemmarnas engagemang i förbundet. Ringaktiviteterna riktades främst till nya medlemmar och medlemmar som riskerar att förlora sitt

medlemskap på grund av obetalda medlemsavgifter. Samtalen har riktats såväl till medlemmar på arbetsplatser med klubb som utan.

Samtalet med nya medlemmar syftade till att välkomna dem till förbundet, informera om aktuella frågor, erbjuda facklig introduktion och medlemsutbildning för att öka medvetenheten om fördelarna med medlemskap i förbundet men även höra vad som är viktigt för den nya medlemmen när det gäller det fackliga medlemskapet.

Ringaktiviteten har även varit en viktig insats för att nå ut till medlemmar som riskerar att förlora sitt medlemskap på grund av bristande betalning. Genom information och stöd till berörda medlemmar har medvetenheten om medlemskapets värde ökat.

Genomförda samtal har visat sig vara effektiva i att skapa dialog och öka medvetenheten om fackliga frågor och uppmuntrat till aktivt deltagande. Samtalen har upplevts som positiva och majoriteten av de uppringda har varit glada över samtalen då de hade många frågor och behov att prata med någon facklig.

För medlemmar på arbetsplatser med klubb har även klubbstyrelser haft möjlighet att följa upp samtalen med såväl nya medlemmar som de medlemmar som riskerar att förlora sitt medlemskap.

Det har främst varit två regionalt förtroendevalda som genomfört och ansvarat för ringaktiviteterna. Vid samtal inför olika val har även andra förtroendevalda och anställda medverkat.

Från våren 2022 har förbundet ringt 15 936 samtal var av 3 401 besvarades vilket ger en svarsfrekvens på 21,34 %. Medlemmarna som inte svarade fick SMS-hälsning om att vi som förbund sökt dem. I de fall medlemmarna ringde tillbaka möttes de av motsvarande hälsning.

Välkomstsamtal till nya medlemmar startade under 2023 och nedanstående statistik är framtagen under november 2024.

	Samtal	Besvarade	Svarsfrekvensen
<i>Norr</i>	25	6	24,01 %
<i>Mitt</i>	186	53	28,49 %
<i>Väst</i>	680	227	33,38 %
<i>Öst</i>	688	219	31,83 %
<i>Syd</i>	112	40	35,71 %
<b>Totalt</b>	<b>1691</b>	<b>545</b>	<b>32,23 %</b>

Övriga genomförda samtal under 2023 och 2024

	Samtalstyp	Samtal	Besvarade	Svarsfrekvensen
	Avgiftssamtal	818	187	22,86 %
	Elevmedlemmar	92	21	22,83 %
	Facklig-politiska samtal till förtroendevalda	1939	415	21,40 %
	Facklig-politiska samtal till medlemmar	4698	1026	21,84 %

## Personlig facklig introduktion och Lilla avtalskolan

Förbundet har introducerat en flexibel och tillgänglig möjlighet för både medlemmar och blivande medlemmar att anmäla sig till en personlig facklig introduktion. Denna introduktion är utformad för att anpassas efter individens behov och schema, vilket gör det enklare för deltagarna att välja hur och när de vill genomföra sin introduktion. Genom att erbjuda denna flexibilitet kan fler personer delta i en facklig introduktion.

Förbundet har också producerat en serie korta videoklipp under rubriken "Lilla avtalskolan". Dessa videoklipp är designade för att ge en snabb och lättförståelig översikt över de vanligaste frågorna, vilket gör det möjligt för deltagarna att snabbt få svar på sina frågor men även fördjupa sina kunskaper om kollektivavtalet och därmed sina rättigheter.

Såväl den personliga fackliga introduktionen som lilla avtalskolan erbjuds via hemsidan och är en värdefull resurs för både nya och befintliga medlemmar.

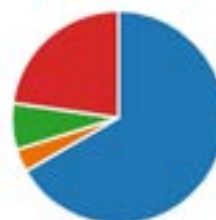
Sedan möjliggörandet av en personlig facklig introduktion har sidan besökts 1 268 gånger. Totalt har 57 personer önskat personlig facklig introduktion.

52,94 % av dem som svarade nej på frågan om fackligt medlemskap i samband med anmälan till facklig introduktion är medlemmar idag.

### 3. Är du medlem?

#### Mer information

● Ja, jag är medlem i Livs	38
● Ja, jag är medlem i annat förbund	2
● Nej, jag är endast medlem i a-k...	4
● Nej, jag är inte medlem	13



### De flesta vill bli kontaktade digitalt

### 7. Hur vill du att facklig introduktion genomförs?

#### Mer information

● Telefonsamtal	37
● Videosamtal	5
● Möte på arbetsplatsen	9
● Möte utanför arbetsplatsen	6



Lilla avtalskolan har besökts 1 543 gånger. Mest sedda klipp har varit: Övertid, Arbetstider, Arbetstidskonto och Varför facklig medlem?

I övrigt har klippet ”Vad får du för medlemsavgiften” varit det mest sedda klippet med 2 877 visningar.

## **Team Medlemsnära**

För att långsiktigt säkra ett medlemsnära förhållnings- och arbetssätt behövs både uthållighet och en kontinuitet i arbetet. Arbetssättet måste ges tid att etablera sig brett i organisationen och ambitionen har hela tiden varit att det förändrade förhållnings- och arbetssättet ska bli en del av förbundets ordinarie verksamhet.

Den erfarenhet och det arbete som de fem aktiva förtroendevalda i Medlemsnära har är av stor vikt för förbundet. För att säkerställa en medlemsnära verksamhet och inte tappa kompetens beslutade förbundsstyrelsen att permanenta medlemsnära som arbetssätt genom att anställa fyra av de fem förtroendevalda i Team Medlemsnära som lokala ombudsmän.

## **Utbildning och kompetensutveckling**

### **Utbildning för förtroendevalda aktiva inom medlemsnära verksamheter**

Utöver årliga utvecklings- och arbetskonferenser för arbetsgruppen inom ramen för Medlemsnära har förbundet genomfört en tvåstegsutbildning för processledare inom klubbakademin, gemensam konferens med arbetsgruppen och klubbansvariga ombudsmän samt en konferens för klubbansvariga förtroendevalda under kongressperioden.

Målet med dessa utbildningar och konferenser har varit att utrusta förtroendevalda med verktyg för att utveckla sitt ledarskap i syfte att fungera bättre som förespråkare för ett medlemsnära arbetssätt. Med stärkta färdigheter har de förtroendevalda, på ett inkluderande sätt, kunnat stödja arbetsplatsklubbarna i deras utvecklingsarbete. Det har i sin tur bidragit till en sammanhållen organisation som fokuserar på medlemmarnas intressen.

### **Medlemsrekrytering**

Utbildningen ”Medlemsrekrytering” syftar till att utveckla ett medlemsnära perspektiv vid rekrytering av nya medlemmar. Genom att avdramatisera rekryteringsprocessen och stärka deltagarnas roll som idébärare av organisationens värderingar skapas en mer effektiv och framgångsrik rekryteringsstrategi.

Förtroendevalda på arbetsplatsklubbarna har i stor utsträckning deltagit i utbildningar och konferenser som syftat till att stärka klubbarna

när det gäller medlemsrekrytering. Majoriteten av deltagarna anser att utbildningarna skapat förutsättningar för att utveckla den egna klubbens verksamhet när det gäller medlemsrekrytering.

Av de klubbar som var representerade på de olika utbildningstillfällena har en majoritet av klubbarna rekryterat fler medlemmar än tidigare. De positiva resultaten märktes direkt och berörda klubbar har haft en fortsatt positiv medlemsutveckling.

## Medlemsutbildning

Antal tillfällen och deltagare på medlemsutbildningar

	Medlemsnära		ABF	
	Tillfällen	Deltagare	Tillfällen	Deltagare
2021	2	21	19	50
2022	8	99	44	126
2023	13	201	72	249
2024	10	113	54	137
<b>Totalt</b>	<b>33</b>	<b>434</b>	<b>189</b>	<b>562</b>

Den medlemsnära medlemsutbildningen är en skräddarsydd utbildning med större fokus på medlemmarna och deras aktiva deltagande i såväl utbildning som i den fackliga verksamheten jämfört med de traditionella medlemsutbildningar som genomförs tvärfackligt.

## Styrelsens samordnade arbetsuppgifter

Utbildningen ”Styrelsens samordnade arbetsuppgifter” syftar till att fördjupa styrelsemedlemmarnas förståelse för sitt uppdrag och då utifrån ett medlemsnära förhållningssätt. Under utbildningen lär sig deltagarna vikten av en medlemsfokuserad inställning och hur detta påverkar beslutsfattande och strategisk planering. Genom att sätta medlemmarnas behov i centrum kan styrelsen aktivt verka för att skapa värde för, och engagemang hos, medlemmarna.

Utbildningen inkluderar praktiska verktyg för kommunikation med medlemmarna, insamling av feedback och relationsbyggande. Deltagarna lär sig att genomföra medlemsenkäter, organisera möten och skapa forum för dialog, vilket bidrar till ökad transparens och delaktighet.

Genom att tillämpa dessa metoder har de styrelsemedlemmar som genomgått utbildningen fått förutsättningar att bättre kunna agera som effektiva företrädare för medlemmarnas intressen, vilket stärkt styrelsen och främjat en kultur av samarbete inom organisationen.

## Klubbordförandekonferens

Under kongressperioden har det genomförts en gemensam konferens för förbundets samtliga klubbordförande. Konferensen genomfördes 2023 och 107 av 147 arbetsplatsklubbar var representerade.

Under konferensens tre dagar diskuterade deltagarna samhällsfrågor utifrån vikten av demokrati och facklig-politisk samverkan, klubbens



verksamhet vad gäller fokus på att rekrytera medlemmar och därmed höjd organisationsgrad samt avtals- och förhandlingsfrågor. Oavsett ämnesområde gavs klubb företrädarna möjlighet att synliggöra sina klubbar, utbyta erfarenheter och diskutera aktuella frågor.

Tillsammans bygger vi en starkare organisation, ingen står ensam i sitt uppdrag vilket konferensen bidrog till att belysa.

## Höstkampanj 2024

För att stimulera och underlätta för arbetsplatsklubbarna att genomföra utåtriktad verksamhet på sina arbetsplatser genomfördes en riktad insats hösten 2024. Syftet var att förklara den svenska modellen och vikten av en hög organisationsgrad för starka kollektivavtal. Förbundet tog fram ett gemensamt upplägg för utdelning av information utanför eller på arbetsplatserna. Det gemensamma materialet bestod av en informationsbroschyr och tappappar tillsammans med material för presentation och diskussion på medlemsmöten rörande den svenska modellen.

Under kampanjen genomfördes det informationsaktiviteter på 61 arbetsplatsklubbar och 39 klubbar genomförde medlemsmöten. Kampanjen upplevdes som positiv och gav energi till deltagande arbetsplatsklubbar och de som medverkat från regionerna.

I syfte att öka medlemmarnas kunskaper om nu gällande kollektivavtal genomfördes en digital tipspromenad med frågor om kollektivavtalet under perioden november 2024 - januari 2025. Totalt deltog 365 medlemmar i tävlingen.

## 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:

- Regelbundna enkätundersökningar till arbetsplatsklubbarna
- Statistik från medlemssystemet och verksamhetsdokumentation
- Webbenkäter till Livspanelen.

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

## 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. 28 klubbar har besvarat samtliga enkäter sedan 2016. 2020 var antalet klubbar 155 att jämföra med 147 klubbar 2024.

### Enkätfrågorna har handlat om:

- Organisationsgrad, antal anställda och medlemmar
- Genomförande av facklig introduktion
- Anställningsformer
- Inhyring från bemanningsföretag.

### Egen statistik och dokumentation

Medlems- och organisationsstatistik som löpande tagits fram från förbundets verksamhetsstöd Liva tillsammans med genomförda klubbenkäter har följts upp och analyserats.

### 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 förbunden 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.

*Antal undersökningar totalt: 4*  
*Varav demokratiutveckling: 2*

*Livspanelen totalt april 2024*  
 Antal i panelen: 2 275 medlemmar

*Livspanelen – undersökning demokratiutveckling*

2022 Antal svar 739  
 2024 Antal svar 404

## Statistik och resultat från mätningar

### 1. Medlemsstatistik per år

Totalt antal medlemmar

	Region Norr	Region Mitt	Region Väst	Region Öst	Region Syd	Totalt
<i>Medlemmar 2017-12-31</i>	1 954	3 947	7 045	7 454	8 116	<b>28 516</b>
<i>Medlemmar 2018-12-31</i>	1 855	3 746	6 853	7 227	7 782	<b>27 463</b>
<i>Medlemmar 2019-12-31</i>	1 775	3 616	6 738	7 148	7 603	<b>26 916</b>
<i>Medlemmar 2020-12-31</i>	1 722	3 530	6 760	7 196	7 608	<b>26 816</b>
<i>Medlemmar 2021-12-31</i>	1 649	3 351	6 627	6 988	7 533	<b>26 148</b>
<i>Medlemmar 2022-12-31</i>	1 538	3 325	6 515	6 831	7 282	<b>25 491</b>
<i>Medlemmar 2023-12-31</i>	1 416	3 333	6 394	6 671	7 126	<b>24 985</b>
<i>Medlemmar 2024-12-31</i>	1 435	3 291	6 407	6 718	7 088	<b>24 939</b>

## Aktiva medlemmar

	Region Norr	Region Mitt	Region Väst	Region Öst	Region Syd	Totalt
<i>Medlemmar 2017-12-31</i>	1 603	3 241	6 183	6 567	6 705	<b>24 299</b>
<i>Medlemmar 2018-12-31</i>	1 532	3 035	6 033	6 369	6 454	<b>23 423</b>
<i>Medlemmar 2019-12-31</i>	1 462	2 923	5 907	6 324	6 294	<b>22 910</b>
<i>Medlemmar 2020-12-31</i>	1 416	2 854	5 927	6 337	6 325	<b>22 859</b>
<i>Medlemmar 2021-12-31</i>	1 347	2 707	5 787	6 121	6 282	<b>22 244</b>
<i>Medlemmar 2022-12-31</i>	1 248	2 672	5 649	5 941	6 067	<b>21 577</b>
<i>Medlemmar 2023-12-31</i>	1 183	2 695	5 521	5 781	5 967	<b>21 147</b>
<i>Medlemmar 2024-12-31</i>	1 154	2 645	5 526	5 815	5 930	<b>21 070</b>

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

Region	Arbetsplats med klubb			Arbetsplats utan klubb		
	2016	2020	2024	2016	2020	2024
Norr	68 %	51 %	41 %	32 %	49 %	59 %
Mitt	76 %	58 %	57 %	24 %	42 %	43 %
Väst	75 %	67 %	65 %	25 %	33 %	35 %
Öst	72 %	59 %	59 %	28 %	41 %	41 %
Syd	79 %	64 %	63 %	21 %	36 %	37 %
Totalt	75 %	62 %	60,5 %	25%	38 %	39,5 %

## 3. Inträden per år

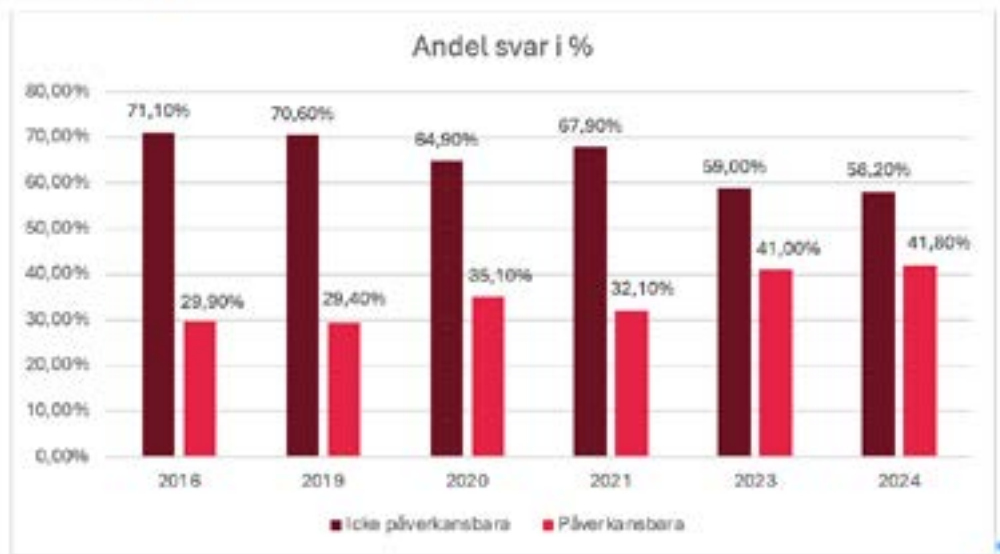
Årtal	Inträde
2017	1 910
2018	1 995
2019	2 409
2020	2 656
<b>Totalt 2017–2020</b>	<b>8 970</b>
2021	2 017
2022	2 345
2023	2 566
2024	2 347
<b>Totalt 2021–2024</b>	<b>9 275</b>

*Inträden och utträden - jämförelse av kongressperioder*

<b>Kongressperiod</b>	<b>Netto medlemsantal</b>	<b>Månader med plus</b>
2009-2013	-3698	4
2013-2016	-1778	12
2017-2020	-2137	17
2021-2024	-1877	7

**4. Orsaker utträden**

(endast andel)

**5. Arbetsplatsklubbar**

<b>Årtal</b>	<b>Antal arbetsplatsklubbar</b>
2017	195
2018	189
2019	179
2020	155
2021	153
2022	146
2023	144
2024	147

<b>Årtal</b>	<b>Andel aktiva medlemmar på klubb</b>
2017	65 %
2018	64 %
2019	63 %
2020	62 %
2021	61,5 %
2022	62 %
2023	61 %
2024	60,5 %

## 6. Arbetsplatser utan klubb

<b>Sammanställning totalt förbundet</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<i>Arbetsplatser med avtal och medlemmar</i>	1137	1106	1043	979	987	1009	984	957
<i>Antal arbetsplatser med registrerade arbetsplatsombud</i>	179	183	181	169	96	136	97	113
<i>Andel arbetsplatser med registrerade arbetsplatsombud</i>	15,7 %	16,5 %	17,4 %	17,3%	9,7 %	13,5%	9,8 %	11,8 %
<i>Antal skyddsombud</i>	165	190	200	208	172	190	173	180

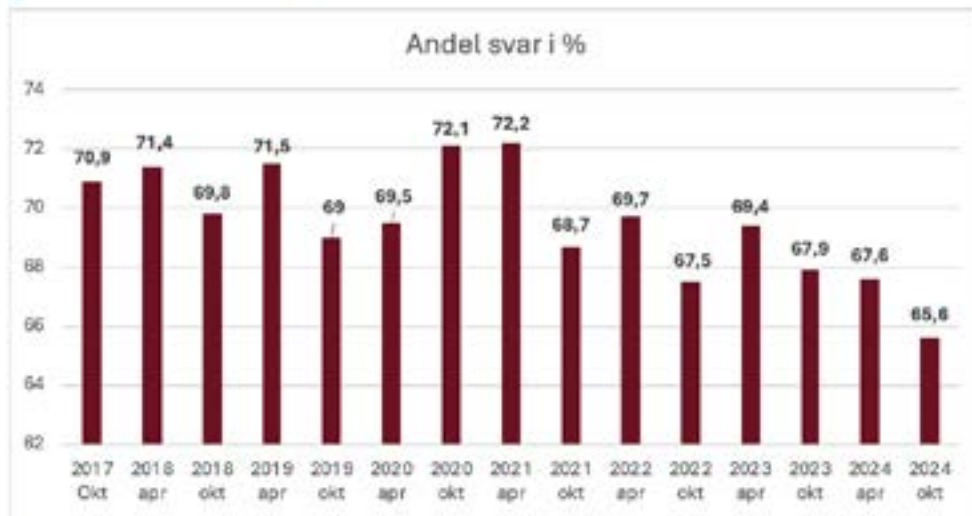
### *Andel arbetsplatser med registrerade arbetsplatsombud per region*

<b>Region</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<i>Norr</i>	6,2 %	5,9 %	6,4 %	6,8 %	1,7 %	6,0 %	2,5 %	3,7 %
<i>Mitt</i>	20,2%	21,5%	20,3%	21,6%	15,8 %	20,9 %	14,9 %	21,9 %
<i>Öst</i>	11,6%	14,8%	16,1%	13,7%	3,0 %	10,3 %	3,0 %	2,8 %
<i>Väst</i>	34,4%	36,9%	42,2%	41,1%	27,5 %	29,2 %	27,5 %	30,8 %
<i>Syd</i>	8,4%	6,9%	4,8%	6,9%	5,0 %	4,9 %	4,9 %	6,8 %

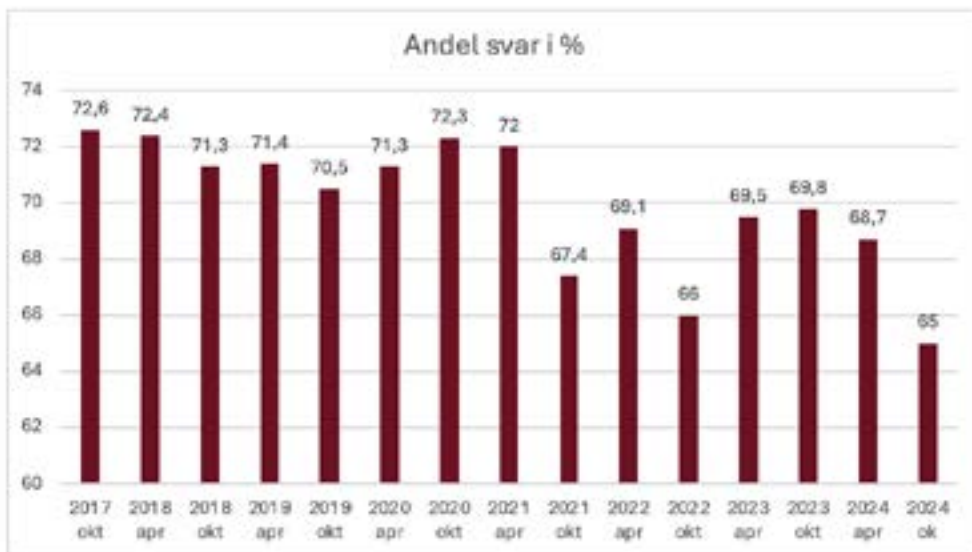
## 7. Organisationsgrad



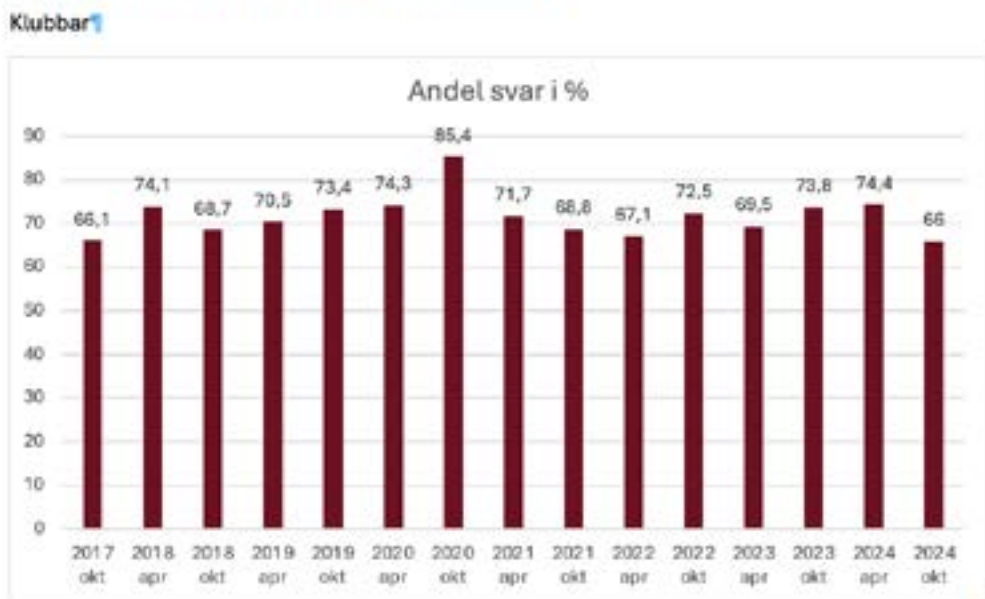
### Alla arbetsplatsklubbar



### Arbetsplatsklubbar som svarat på samtliga enkäter sedan 2016,



## 8. Genomförande av facklig introduktion



## 9. Verksamhetsträffar

Andel klubbar som deltagit.

	Norr	Mitt	Väst	Öst	Syd
<i>Vår 2017</i>	93 %	100 %	50 %	71 %	96 %
<i>Höst 2017</i>	87 %	96 %	55 %	66 %	71 %
<i>Vår 2018</i>	67 %	89 %	64 %	70 %	63 %
<i>Höst 2018</i>	73 %	100 %	62 %	62 %	65 %
<i>Vår 2019</i>	81 %	100 %	44 %	55 %	63 %
<i>Höst 2019</i>	44 %	100 %	51 %	66 %	65 %
<i>Vår 2020</i>	67 %	100 %	63 %	62 %	64 %
<i>Höst 2020</i>	75 %	76 %	55 %	59 %	70 %
<i>Vår 2021</i>	80 %	59 %	73 %	55 %	76 %
<i>Höst 2021</i>	73 %	71 %	46 %	58 %	67 %
<i>Vår 2022</i>	36 %	81 %	71 %	72 %	80 %
<i>Höst 2022</i>	43 %	69 %	63 %	72 %	71 %
<i>Vår 2023</i>	58 %	77 %	82 %	59 %	72 %
<i>Höst 2023</i>	58 %	85 %	64 %	51 %	68 %
<i>Vår 2024</i>	27 %	86 %	56 %	63 %	67 %
<i>Höst 2024</i>	27 %	86 %	68 %	48 %	56 %
<i>Snitt</i>	62 %	86 %	60 %	62 %	70 %



## 10. Kongressmotioner

### *Kongressmotioner*

---

2005	102
2009	131
2013	161
2017	201
2021	114
2025	109

## 11. Avtalsmotioner

### **Årtal**    **Antal avtalsmotioner behandlade respektive år på förbundsmöte**

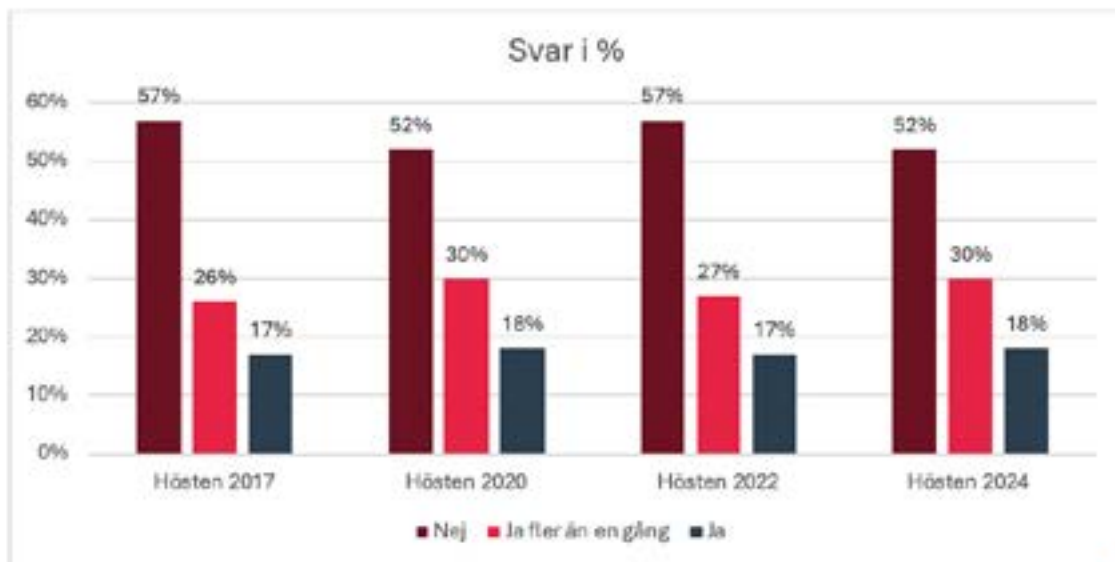
---

2011	36
2012	84
2015	89
2016	46
2019	88
2022	65
2024	82

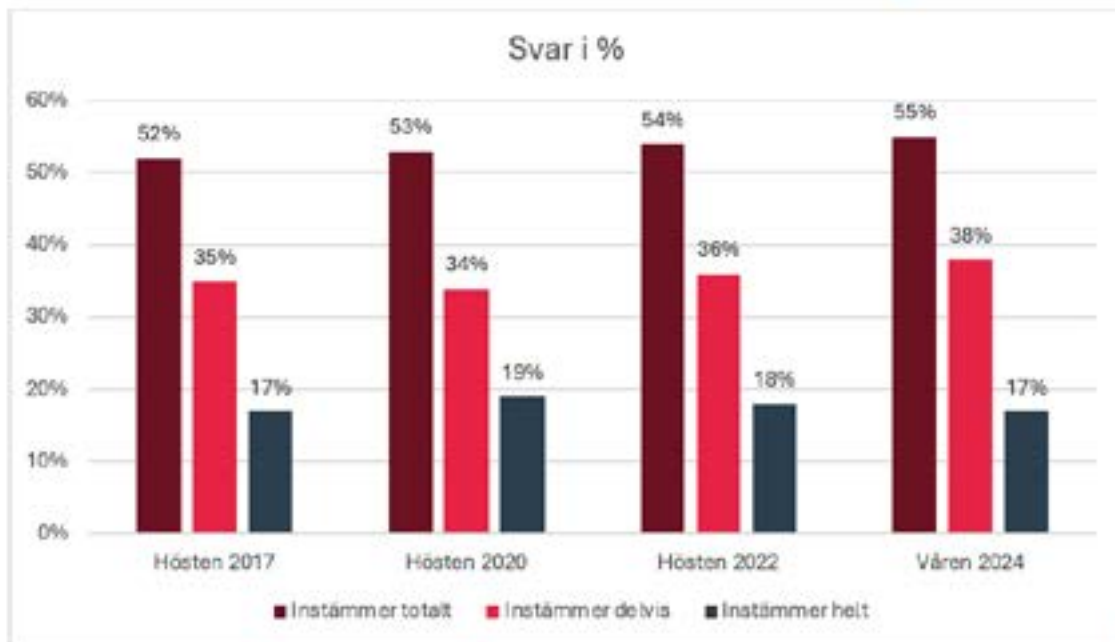
## 12. Livspanelens svar på frågor

### • Svar från medlemmar som är på arbetsplats med klubb

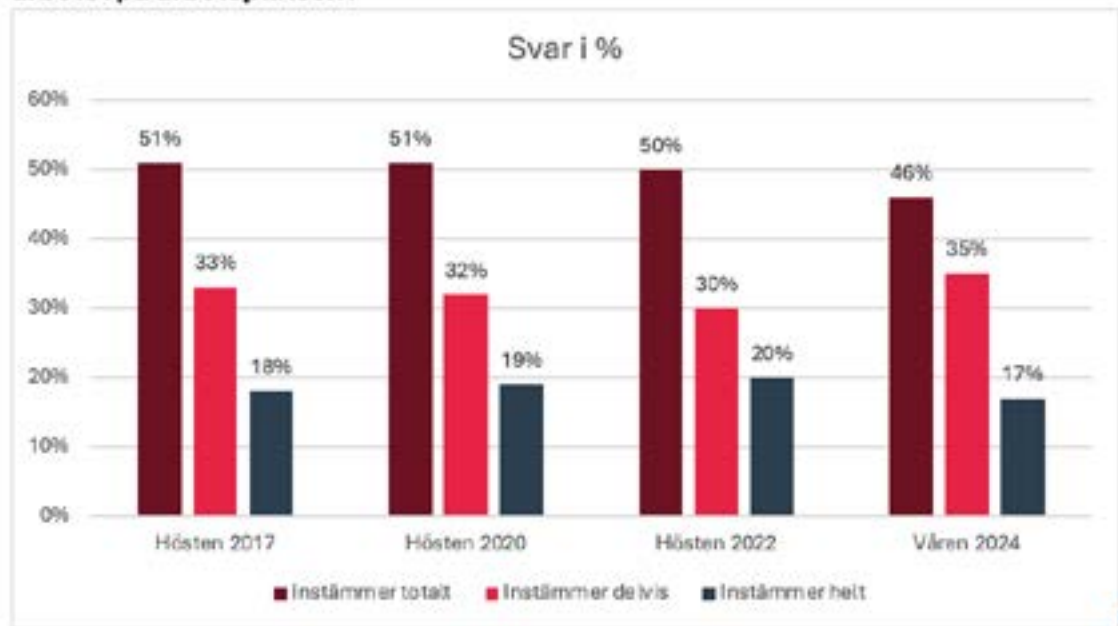
**Har du under det senaste halvåret blivit kontaktad av eller samtalat med en facklig företrädare på din arbetsplats?**



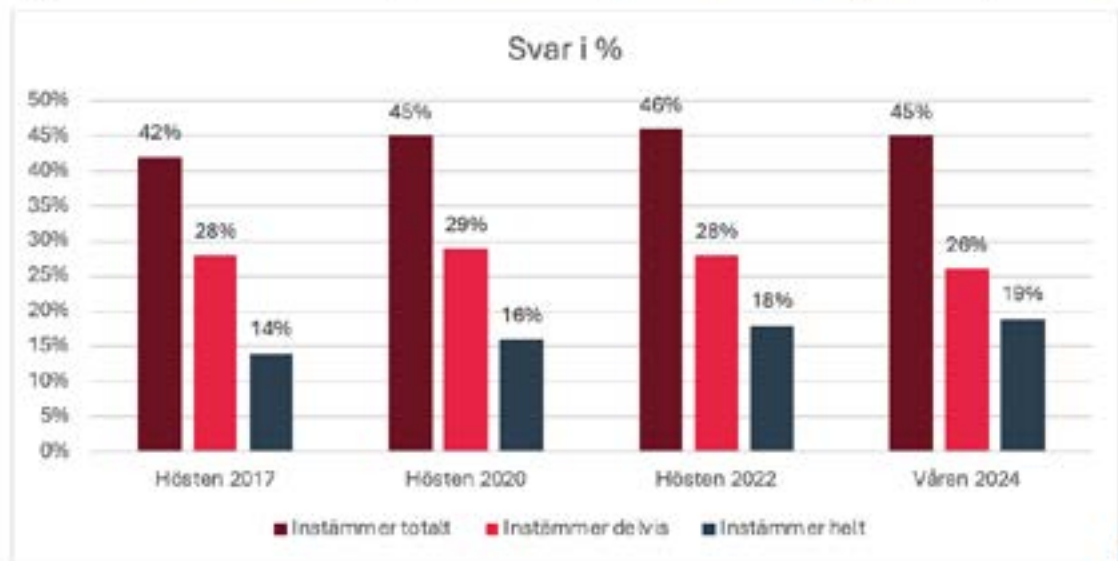
**Upplever och ser resultat av det fackliga arbetet på arbetsplatsen?**



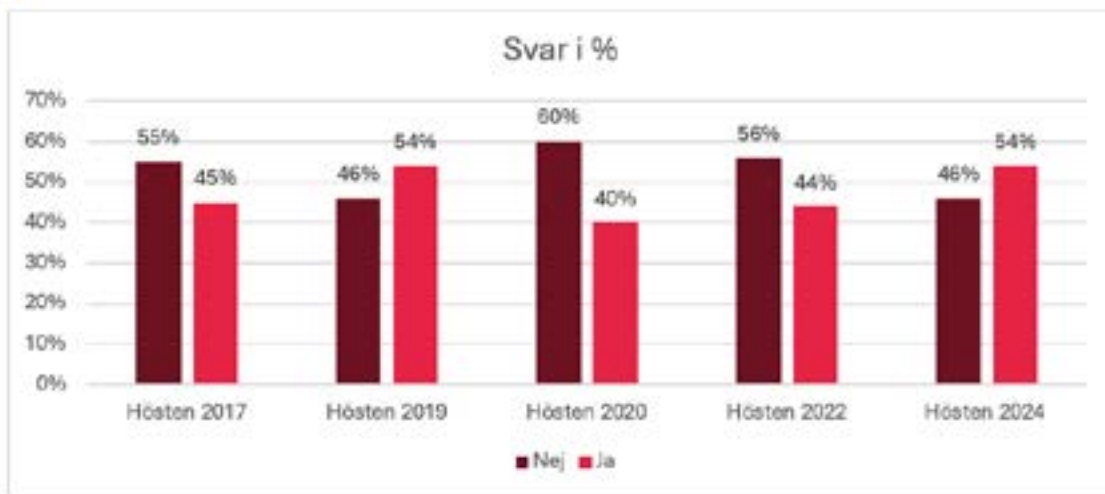
**Upplever och känner att jag ges möjlighet att vara med och påverka det fackliga arbetet på arbetsplatsen?**



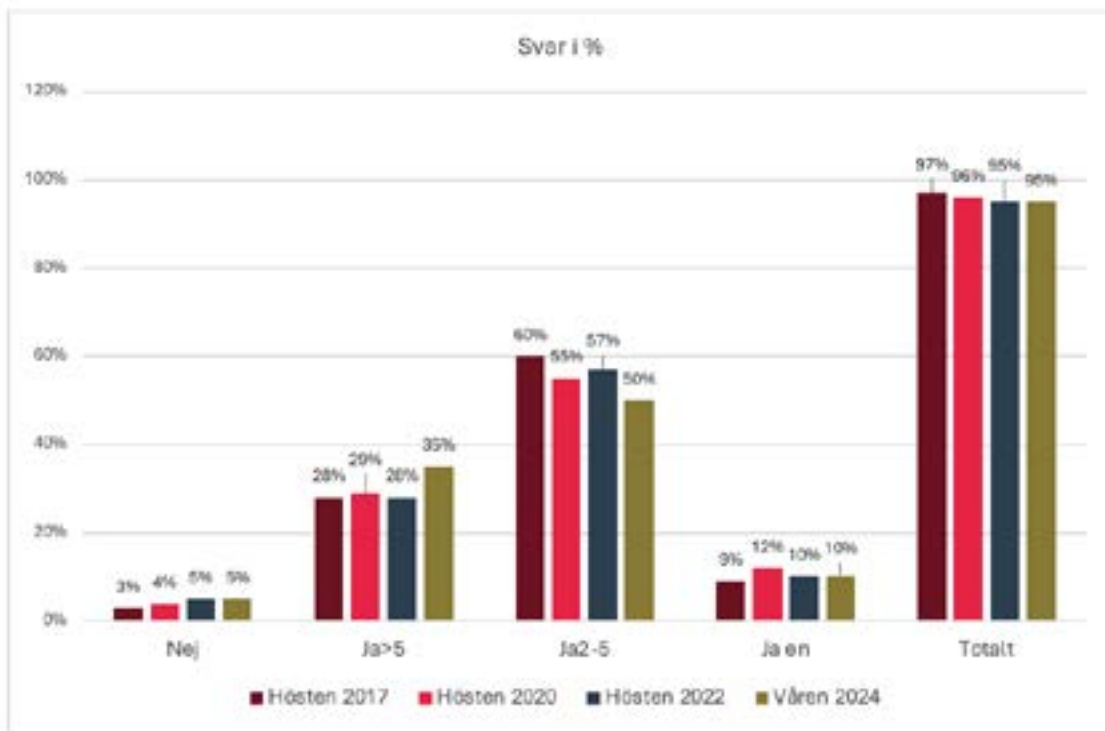
**Upplever och känner delaktighet i det fackliga arbetet som sker på arbetsplatsen?**



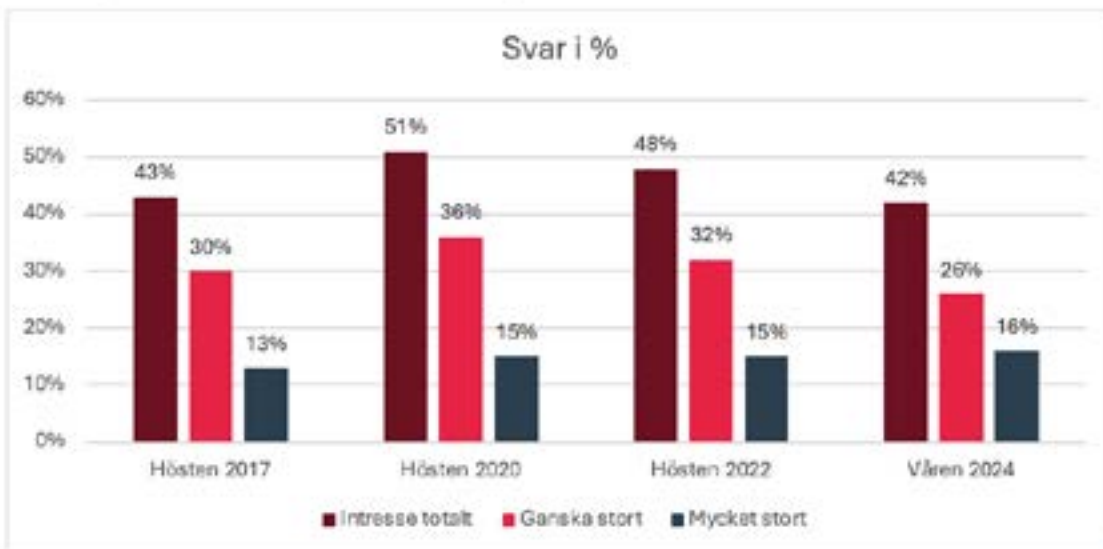
**Har du varit på formellt medlemsmöte på din arbetsplats senaste halvåret?**



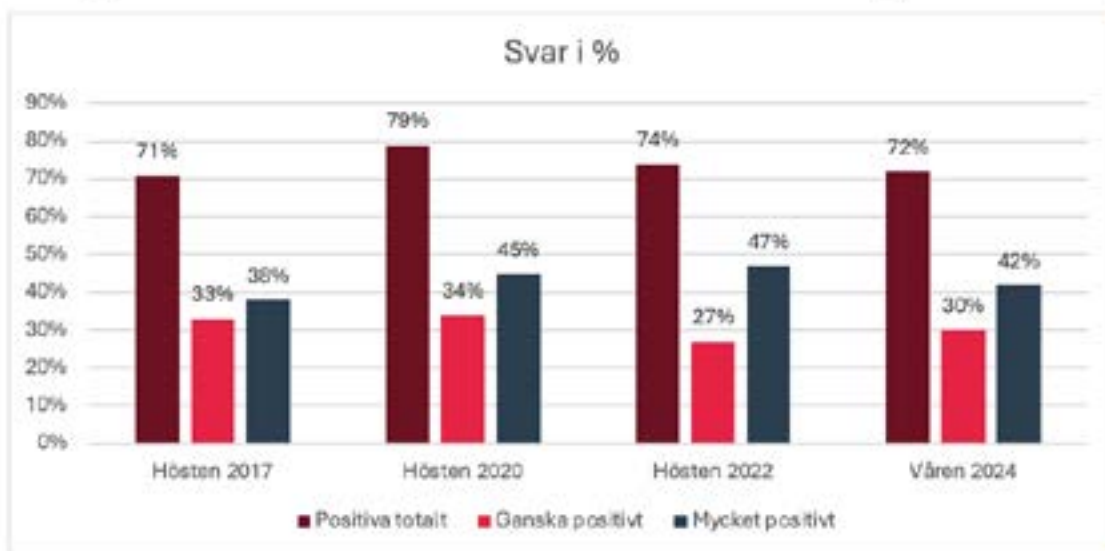
**Känner du till någon eller några fackliga företrädare på din arbetsplats?**



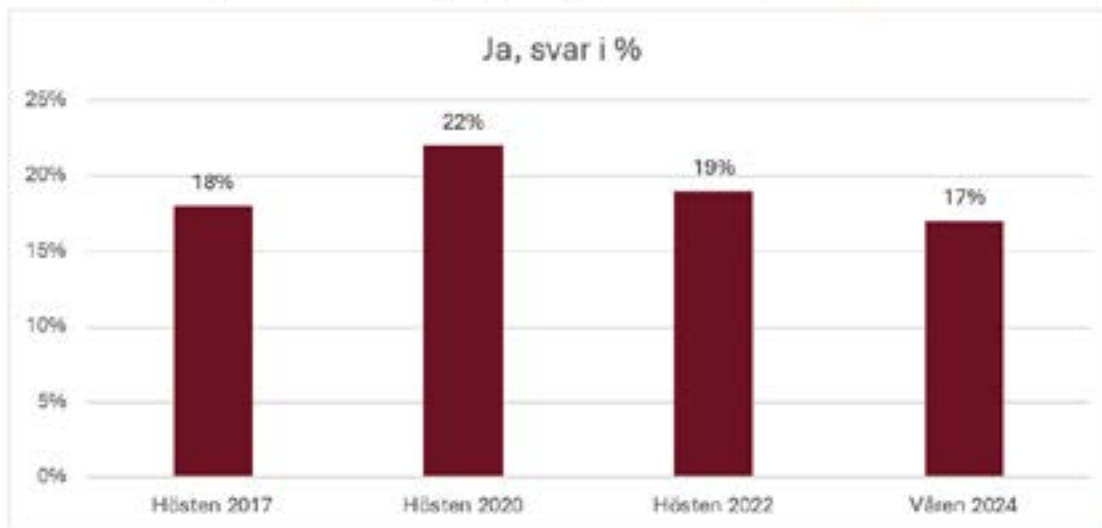
**Om du själv skulle beskriva ditt fackliga intresse hur skulle du då beskriva det?**



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

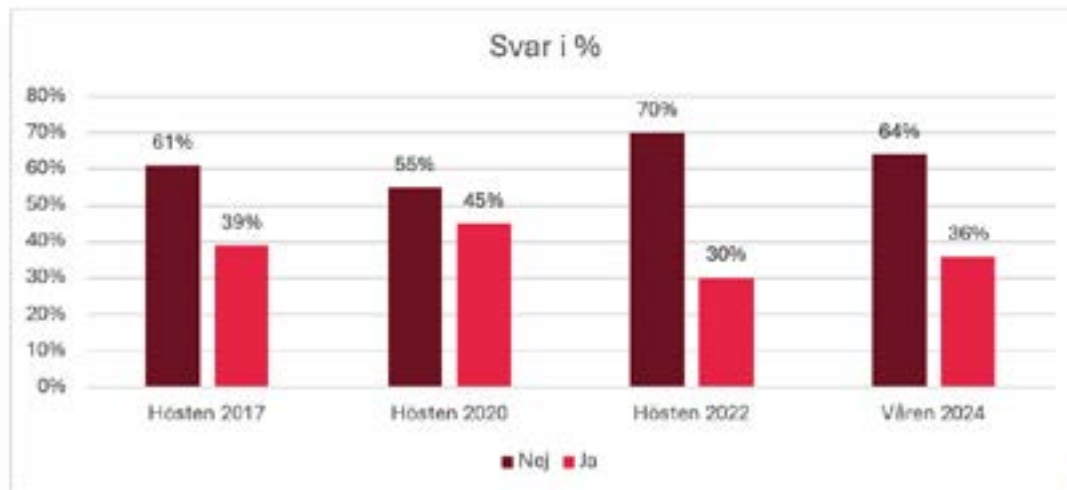


**Kan du tänka dig att ta ett fackligt uppdrag på din arbetsplats?**

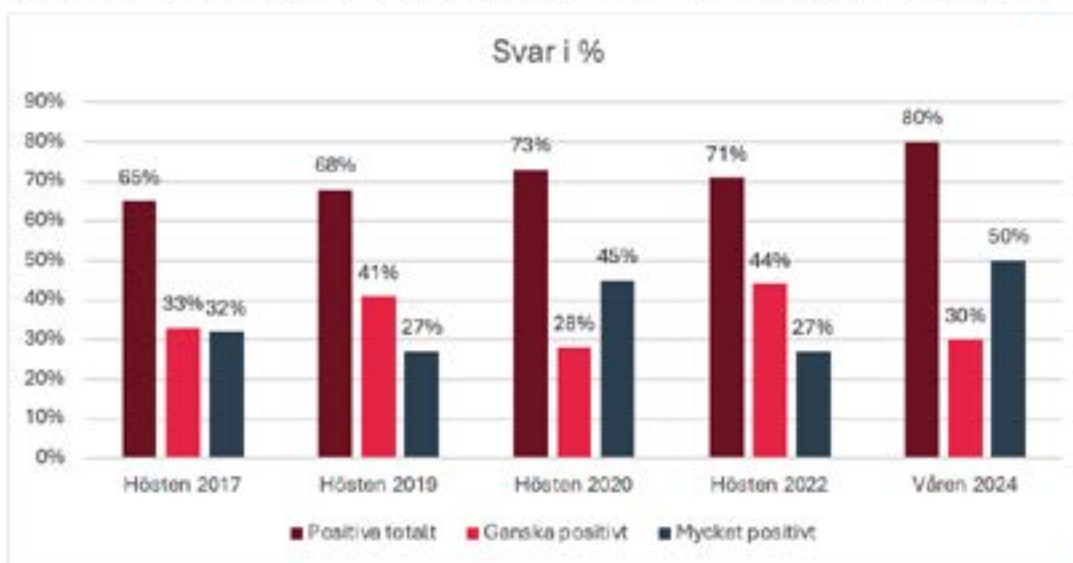


## Svar från medlemmar som är på arbetsplats utan klubb

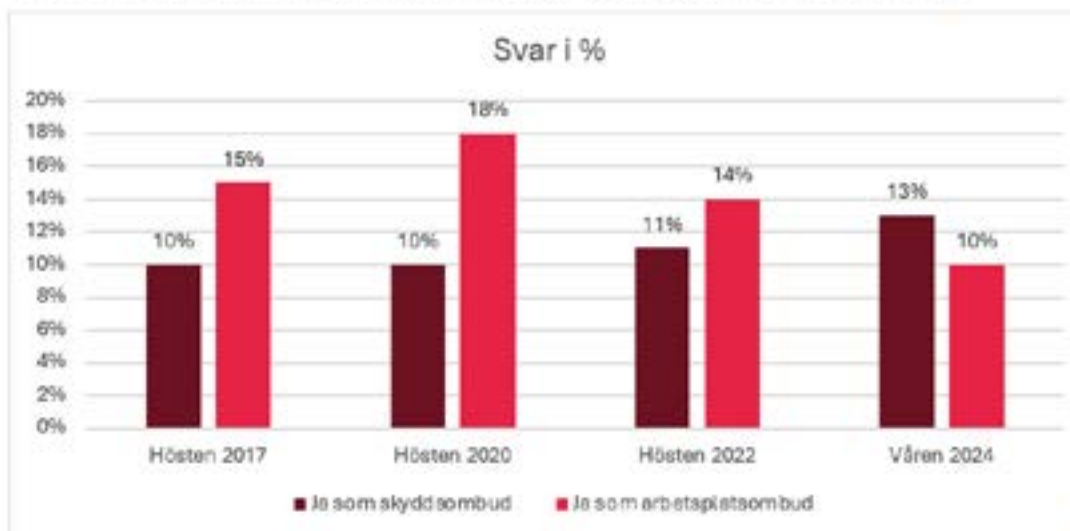
Har du under senaste halvåret blivit uppsökt eller uppringd och samtalat med någon facklig företrädare från Livs? Alternativt varit med på något informationsmöte eller annan aktivitet anordnad av Livs på eller utanför din arbetsplats? [?](#)



Hur upplevde du denna kontakt/möte/aktivitet med den fackliga företrädaren? [?](#)



Skulle du kunna tänka dig att ta ett fackligt uppdrag på din arbetsplats? [?](#)



## Analys och kommentarer

Facklig närvaro på arbetsplatsen är avgörande för att bygga relationer mellan förbund och medlemmar och därmed öka medlemmarnas engagemang och delaktighet. Genom att skapa en positiv bild av facket och visa att vi som organisation är närvarande på arbetsplatsen och lyhörda för medlemmarnas behov, läggs grunden för en starkare och mer inkluderande organisation. Det i sin tur underlättar rekrytering av nya medlemmar.

### Medlemsutveckling

Vid utgången av 2024 var det totala antalet medlemmar 24 939 personer. Av dessa var antalet aktiva medlemmar 21 070 personer. Till aktiva medlemmar räknas även elevmedlemmar.

Antalet nya medlemmar per år håller en jämn nivå över kongressperioden med ökning för varje år. Vi ser att ökningen hänger ihop med flera av de utåtriktade aktiviteter som genomförts med start 2021. Sett till hela kongressperioden har 9 275 nya medlemmar inom livsmedelsindustrin rekryterats vilket är något fler än tidigare period. Under 2024 tillkom även 449 medlemmar från gröna sektorn så totalt under kongressperioden har 9 724 nya medlemmar rekryterats. Drygt 45 procent av nuvarande aktiva medlemmarna är nya medlemmar.

På arbetsplatser utan klubb är inflödet av nya medlemmar högre under de månader som regionerna genomför uppsökeri och på de arbetsplatser utan klubb där regionerna genomfört riktade insatser under kongressperioden märks också ett ökat medlemsantal. Sammantaget visar detta tydligt att utåtriktad verksamhet och ökad facklig närvaro ger resultat. En annan framgångsfaktor vad gäller medlemsrekrytering är att hitta en ambassadör, en informell ledare, på arbetsplatsen som talar väl om facket och håller i gång diskussionen mellan mötena. Bland dessa ambassadörer finns en potential att hitta framtida arbetsplatsombud och lokala skyddsombud för berörd arbetsplats.

Trots ett ökat inflöde av nya medlemmar har antalet aktiva medlemmar minskat i genomsnitt med 447 personer per år under kongressperioden. 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. Andelen medlemmar som är att betrakta som påverkansbara, de som lämnar förbundet på grund av bristande betalning eller blir enskilt anslutna, har ökat från drygt 30 procent till 41 procent i slutet av kongressperioden. Siffrorna indikerar att nyrekryterade medlemmar till förbundet är mer flyktiga och inte lika lojala med förbundet som de som varit medlemmar under en längre period.

Även om det varit ett fortsatt minskat medlemsantal under kongressperioden har minskningen av aktiva medlemmar stannat av jämfört med



tidigare kongressperiod. Genomförda insatser inom den medlemsnära verksamheten har gett resultat vad gäller såväl in- som utflöde. Den positiva utvecklingen vad gäller medlemsantalet i slutet av 2024 har även påverkats av den påbörjade organiseringen av den nya gröna sektor som införlivats i förbundets avtalsområde under året. Genom riktade insatser rekryterades drygt 400 anställda inom grön sektor till medlemmar i Livs under knappt sista tre månaderna av 2024.

### **Arbetsplatsklubben, en viktig resurs**

Arbetsplatsklubben är lokal facklig organisation. Antalet arbetsplatsklubbar i förbundet har fortsatt minskat något om än inte i den omfattning som under förra kongressperioden. Andelen aktiva medlemmar som finns på en arbetsplats med klubb har därför sjunkit något. En majoritet av förbundets aktiva medlemmar, drygt 60 procent, finns fortsatt på en arbetsplats med klubb. Inför kongressen 2021 fanns det 153 arbetsklubbar i förbundet jämfört med 147 inför kongressen 2025.

Arbetsplatsklubben, är en ovärderlig resurs för förbundet. Klubben agerar som representant för medlemmarna på arbetsplatsen och spelar en avgörande roll i att tillvarata deras intressen, säkerställa deras rättigheter på arbetsplatsen. Klubben har en unik möjlighet att organisera och rekrytera nya medlemmar. Genom att vara närvarande på arbetsplatsen och bygga starka relationer med medlemmarna kan klubben öka medvetenheten om fackföreningens betydelse och vikten av det fackliga medlemskapet. Dessutom är klubben en plattform för medlemmarna att dela erfarenheter och stödja varandra i arbetsrelaterade frågor.

Sammanfattningsvis är klubben en central del av förbundets struktur och verksamhet. Det är viktigt att klubben deltar aktivt i förbundets verksamhet för att känna delaktighet i fattade beslut och på så vis bidra till att bygga en stark fackförening som kan tillvarata medlemmarnas intressen.

En väl fungerande koncernfacklig verksamhet där så finns och starka nätverk mellan klubbarna ökar den gemensamma styrkan vilket skapar förutsättningar för utveckling hos såväl klubbarna, som förtroendevalda och medlemmarna.

### **Medlemmar positiva till samtal**

I snitt uppger nästan tre av fyra i Livspanelen att samtal och kontakt med en facklig företrädare är något positivt. Under samtliga år, sedan 2014, som vi mätt hur medlemmarna upplever kontakten med en facklig företrädare har andelen positiva legat på en hög nivå. Det styrker vikten av regelbundna samtal med medlemmarna på arbetsplatsen.

Trots det visar de senaste undersökningarna att mindre än hälften av medlemmarna uppger att de pratat med en facklig företrädare de senaste 6 månaderna. Det går alltid att diskutera vad som räknas som ett samtal men svaren baseras på medlemmarnas upplevelse. En ökad kontakt mellan förtroendevalda och medlemmar måste fortsatt vara i fokus.



## Samtal och bra medlemmöten ökar engagemanget

Sammantaget under kongressperioden är det drygt hälften av medlemmarna som uppger att de ser resultat av den fackliga verksamheten på arbetsplatsen. Andelen medlemmar som upplever att de ges möjlighet att påverka det fackliga arbetet sjunker något till under hälften. 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 medlemmar och engagerar medlemmar i den fackliga verksamheten känner sig medlemmarna delaktiga och ser även resultat av den fackliga verksamheten. På arbetsplatser där medlemmarna får diskutera relevanta och viktiga frågor på medlemmöten känner de också ett större engagemang.

## Andelen fackligt intresserade minskar något men fler går på möten

Genomförda undersökningar bland förbundets medlemmar visar att det fackliga intresset var som högst under pandemin 2020, då 51 procent svarade att de hade ett fackligt intresse. Den senaste undersökningen visar att drygt fyra av tio, 42 procent, har ett fackligt intresse. Däremot har andelen medlemmar som medverkat på medlemmöte ökat till över hälften igen och är uppe på nivåer som innan pandemin.

Ett annat tecken på att det fackliga intresset trots allt är högt är att nästan 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. Efter en uppgång hösten 2020 och våren 2021 föll organisationsgraden ner på nivåer som innan pandemin hösten 2021. Därefter var organisationsgraden förhållandevis jämn fram till våren 2024 då den vek neråt igen. Mätningarna visar en tydlig trend, organisationsgraden är högre på våren än på hösten. Det hänger samman med att det görs många nyanställningar efter semesterperioden och de nyanställda blir medlemmar efter det att undersökningen genomförts.

Tidigare forskningsrapporter på området visar att utrikes födda och unga arbetare i högre grad väljer bort ett fackligt medlemskap jämfört med övriga på arbetsmarknaden. Inom livsmedelsproduktionen är andelen utrikes födda hög och många arbetsplatsklubbar bekräftar att det är svårare att rekrytera utrikes födda och unga arbetare till ett fackligt

medlemskap. 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.

Aktiva och synliga arbetsplatsklubbar som driver för medlemmarna relevanta frågor har en högre organisationsgrad än mindre aktiva klubbar. De arbetsplatsklubbar som verkar mer medlemsnära visar positiva resultat när det gäller organisationsgraden. Fler arbetsplatsklubbar behöver ha ett mer medlemsnära arbets- och förhållningssätt i sin verksamhet.

### **Facklig introduktion ger resultat**

Andelen klubbar som genomför facklig introduktion ligger på runt 70 procent under kongressperioden. Klubbar som genomför facklig introduktion rekryterar fler medlemmar och har högre organisationsgrad än klubbar som inte har rutiner för facklig introduktion.

Att en facklig introduktion är viktig för anställda som kommer ut på sin första arbetsplats visas tydligt i våra undersökningar. Den fackliga introduktionen är i de flesta fall den första kontakten de som för första gången kommer ut i arbetslivet har med en facklig organisation. För oss som förbund är därför den fackliga introduktionen en viktig del i medlemsrekryteringen eftersom de som är nya på arbetsmarknaden inte självmant söker sig till den fackliga organisationen vilket de som redan är medlemmar i ett annat förbund och som börjar på våra arbetsplatser gör. Med tanke på det är det anmärkningsvärt att drygt 15 procent av de arbetsplatsklubbar som genomför facklig introduktion enbart gör det för tillsvidareanställd personal då många av de som kommer ut nya på arbetsmarknaden ofta får en tillfällig anställning.

Utöver att det faktiskt genomförs facklig introduktion har även upplägget av introduktionen betydelse när det gäller att rekrytera medlemmar. Arbetsplatsklubbarna har kunnat få hjälp av såväl Team Medlemsnära som regionerna när det gäller planering av facklig introduktion.

### **Medlemmar på arbetsplatser utan klubb och deras kontakt med den fackliga organisationen**

Under kongressperioden har en del arbetsplatser med klubb upphört medan en del arbetsplatser utan klubb har bildat klubb. Sammantaget resulterar det i att antalet arbetsplatser som saknar klubb ligger på samma nivå under kongressperioden.

Efter pandemin uppger medlemmarna på arbetsplatser utan klubb att de i mindre omfattning har träffat eller samtalat med den fackliga organisationen än tidigare. Åtta av tio medlemmar som haft kontakt

med förbundet har en positiv upplevelse av kontakten enligt den senaste undersökningen våren 2024.

Arbetsplatsombud och skyddsombud är länken mellan medlemmar på arbetsplatser utan klubb, de regionalt förtroendevalda och de lokala ombudsmännen. Under kongressperioden har antalet arbetsplatser med arbetsplatsombud sjunkit. Även antalet arbetsplatser med registrerade skyddsombud har sjunkit men inte lika mycket.

Det finns fortsatt goda möjligheter att öka såväl antalet skyddsombud som 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.

## **Betydelsen av riktade insatser**

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 så som till exempel ökad facklig närvaro på arbetsplatser utan klubb med många anställda men få medlemmar är nyckeln till goda resultat för medlemsrekrytering och demokratiutveckling.

De ekonomiska resurserna för genomförandet av riktade insatser har varit tillräckliga men de personella resurserna i form av regionalt förtroendevalda har varit för få under kongressperioden.

## **Facklig kunskap en framgångsfaktor**

Utbildning av förtroendevalda och medlemmar bidrar inte bara till ökad kunskap om arbetsrätt, kollektivavtal och förhandlingsteknik utan påverkar också demokratiutvecklingen och organisationsgraden inom förbundet positivt.

När medlemmarna får facklig utbildning ökar förståelsen för vilka rättigheter och skyldigheter som följer med medlemskapet och medlemskapets värde. Det gör dem mer benägna att delta aktivt i den fackliga verksamheten vilket i sin tur leder till att fler arbetstagare ser fördelarna med att organisera sig och ansluta sig till facket.

Medlemmar som genomgått en facklig utbildning visar större intresse att ta på sig ledande roller i förbundet och därmed representera sina kollegor i förhandlingar och beslutande organ.

Facklig utbildning spelar därför en avgörande roll för att öka organisationsgraden och skapa en starkare, mer inflytelserik facklig rörelse. Genom att investera i utbildning kan förbundet säkerställa att medlemmar och förtroendevalda är rustade för att möta framtida utmaningar och fortsätta kämpa för medlemmars rättigheter och intressen.

## Uppföljning, viktigt för att behålla fokus

Uppföljning av planerade insatser är viktigt.

Metoder och insatser som följs upp genom regelbundna kontroller och vidtagna åtgärder har oftast resulterat i en förbättrad verksamhet samt tydligare ansvarsfördelning och förväntningar kring uppdraget.

Ett exempel är att förtroendevalda följer upp inträdesprocessen för individer de själva har rekryterat. Detta görs genom att den förtroendevalde kontrollerar att den blivande medlemmen har betalat första avgiften men även ringer för att säkerställa att allt har gått bra. Syftet med samtalet är främst att skapa en relation med den nya medlemmen och minska risken för ångrat medlemskap, utan att konkurrera med det välkomstsamtal som regionen ska genomföra för nyblivna medlemmar.

Ett annat exempel på uppföljning är att vid återbesök på arbetsplatser utan klubb har de förtroendevalda med sig material som innehåller information om frågor som ställdes vid det föregående arbetsplatsbesöket men även att förtroendevalda ger återkoppling när medlemmar har undrat över något.

Det mest centrala är att det finns en tydlig plan för hur uppföljning ska ske och att uppföljningen säkerställer att den planerade verksamheten fortskrider och genomförs effektivt. Uppföljningar tydliggör även eventuellt behov av anpassningar eller omprioriteringar synligt.

## Slutsatser

Ett medlemsnära arbets- och förhållningssätt med fokus på inkluderande samtal och medlemmars delaktighet i den fackliga verksamheten lägger grunden för en livs levande fackförening.

Aktiva samtal med medlemmar främjar en öppen dialog vilket i sin tur bidrar till en bättre förståelse av medlemmarnas behov och önskemål.

Genom att aktivt verka för att alla medlemmar ges möjlighet att delta i den fackliga verksamheten oavsett bakgrund eller erfarenhet, skapas en mer representativ och dynamisk organisation.

När medlemmarna känner att deras röster är viktiga och att deras åsikter tas på allvar, ökar deras motivation att delta aktivt i verksamheten, vilket gynnar organisationens utveckling och framgång.

Aktiva och engagerade förtroendevalda som driver organisationens mål och strategier framåt genom att involvera medlemmarna i verksamheten leder till en starkare och mer effektiv facklig verksamhet.

Genom att prioritera samtal och delaktighet bygger organisationen starkare relationer mellan medlemmar och förbundet, vilket främjar en känsla av tillhörighet och gemenskap. Detta kan i sin tur leda till ökad lojalitet och längre medlemskap.

Ett medlemsnära arbets- och förhållningssätt skapar en mer levande och framgångsrik organisation där medlemmarna känner sig värdefulla. Det är därför nödvändigt att fortsatt satsa på att utveckla förbundets

verksamhet med fokus på medlemsrekrytering och demokratiutveckling utifrån ett medlemsnära perspektiv.

## Förslag till beslut

**att** godkänna kongressrapporten Medlemsnära

**att** den riktade insatsen med att säkerställa ett medlemsnära arbets- och förhållningssätt i förbundet fortsätter kommande kongressperiod

**att** för genomförande av satsningen avsätta 40 miljoner kronor för kongressperioden

**att** finansieringen av satsningen inte belastar resultatet.