

Rapport Medlems- rekrytering och demokrati- utveckling

KONGRESSRAPPORT MEDLEMSREKRYTERING OCH DEMOKRATIUTVECKLING

Innehåll

Inledning	4
Beslut och mål.....	4
Projektstyrning och arbetsformer	5
Arbetsgrupperna	5
Direktiv arbetsgrupperna	5
Metoder för mätning och systematisk uppföljning.....	7
Livspanelen	8
Enkätundersökningar arbetsplatsklubbar.....	8
Särskild enkätundersökning om förbundets satsning riktad till arbetsplatsklubbar hösten 2016	9
Lokalombudsmännens sammanställning avseende organisationsgraden på arbetsplatser utan klubb	9
Egen statistik och dokumentation	9
Ekonomi	9
Genomförd verksamhet.....	10
Medlemsrekrytering	10
Demokratiutveckling	11
Organiseringsprojektet region Väst.....	12
Regional verksamhet – Medlemsrekrytering och demokratiutveckling	13
Utbildning	17
Information/kommunikation.....	19
Statistik och resultat från mätningar	21
1. Medlemsstatistik per år	21
2. Fördelning medlemmar på klubb och ej klubb	22

3. Inträden per år	22
4. Inträden och utträden – jämförelsetal kongressperioder	22
5. Orsaker utträden	22
6. Arbetsplatsklubbar	24
7. Arbetsplatser utan klubb.....	24
8. Organisationsgrad.....	25
9. Genomförande av facklig introduktion	26
10. Klubbutveckling	26
11. Klubbidrag.....	26
12. Verksamhetsträffar.....	27
13. Kongressmotioner	27
14. Avtalsmotioner	27
15. Livspanelen	28
Analys och kommentarer	32
Medlemsstatistik	32
Arbetsplatsklubbar	32
Arbetsplatser utan klubb.....	34
Regionerna	36
Förbundet gemensamt	37
Slutsatser	38
Förbundsstyrelsens rekommendation.....	40
Förslag till beslut	40

Inledning

Beslut och mål

Livsmedelsarbetareförbundets kongress i Linköping 2013 fattade beslut om en särskild satsning på medlemsrekrytering och demokratiutveckling. Beslutet om satsningen kom ur ett grupparbete om medlemsrekrytering och alla människors lika värde. Diskussionernas fokus var att identifiera nuläget på arbetsplatserna, definiera mål och behov.

Satsningen fick namnet *Plan 2017* och beslutet innebar att konkreta åtgärder till stöd för demokratiutveckling och medlemsrekrytering skulle genomföras under kongressperioden.

Utöver att slå fast inriktningsmål fattade kongressen beslut om att avsätta 40 miljoner kronor för satsningen, samt att summan inte skulle belasta resultatet utan tas från det egna kapitalet.

Bakgrunden till beslutet var en period av sjunkande medlemsantal och en sjunkande organisationsgrad. En utveckling som förbundet delar med i stort sett hela fackföreningsrörelsen.

Det fanns en stor insikt på kongressen om att ett ökat fokus på medlemsrekrytering och demokratiutveckling är helt nödvändigt för att förbundet även i framtiden ska stå starkt.

Kongressen antog därför ett inriktningsbeslut enligt:

En fungerande demokratisk organisation och en organiserad arbetsplats kräver:

- att medlemmarna känner delaktighet i det fackliga arbetet som sker på arbetsplatsen,
- att förtroendevalda tar initiativ till samtal med medlemmarna,
- att förtroendevalda aktivt står upp för våra grundläggande fackliga värderingar,
- att förtroendevalda aktivt arbetar med medlemsrekrytering,
- att medlemmarna deltar på medlemsmöten,
- att medlemmarna ges möjlighet att påverka,
- att medlemmarna ser resultat av det fackliga arbetet.

Mål för den kommande kongressperioden 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.

En fungerande medlemsrekrytering kräver:

- att alla livsmedelsarbetare får frågan om medlemskap,
- att nyanställda får en facklig introduktion,
- att medlemmar och förtroendevalda är bärare av den fackliga idén.

Mål för den kommande kongressperioden är:

- att öka organisationsgraden med minst 10 procentenheter,
- att nyanställda ges facklig introduktion senast inom tre månader från det att anställningen påbörjats.

Projektstyrning och arbetsformer

Direkt efter kongressen 2013 startade förberedelser och planering för att genomföra kongressbeslutet. Hösten 2013 genomfördes därför två på varandra tätt följande verksamhetsträffar i varje region. Syftet var att fortsatt diskutera arbetsplatsernas behov och förutsättningar. Baserat på diskussionerna förberedde respektive region och förbundet gemensamt förslag till verksamhetsplan och budget.

Förslagen till verksamhetsplan och budget för satsningen under perioden 2013 – 2017 behandlades slutligen av förbundsstyrelsen i november inför varje år.

Förbundsstyrelsen har varit övergripande ansvarig för projektet. Många förtroendevalda och ombudsmän har arbetat aktivt med olika delar av projektets verksamhet. I regionerna har de regionala verkställande utskotten och de regionalt förtroendevalda haft nyckelroller.

Arbetsgrupperna

Förbundsstyrelsen hösten 2013 fattade även beslut om att det skulle tillsättas två arbetsgrupper som skulle verka under kongressperioden, en arbetsgrupp för medlemsrekrytering och en arbetsgrupp för demokratiutveckling.

Förbundsstyrelsen utsåg representanter till arbetsgrupperna. Representanterna i respektive grupp bestod av centrala ombudsmän, förbundsstyrelseledamöter och lokalombudsmän från samtliga regioner.

Arbetsgrupperna kom igång i februari-mars 2014. Arbetsgrupperna har genomfört cirka 10 sammanträden per år. Utöver uppföljning så har mycket av diskussionerna handlat om erfarenhetsutbyte över verksamheter som testats i regionerna.

Direktiv arbetsgrupperna:

Förbundsstyrelsen fattade beslut om direktiv för gruppernas arbete. Arbetsgrupperna skulle föreslå metoder och systematisering av demokratiutvecklings- respektive medlemsrekryteringsarbetet med fokus på uppföljning. Uppföljningen skulle sätta fokus på de konkreta mål och krav som kongressen ställt på en fungerande demokratisk organisation och en fungerande medlemsrekrytering.

För att veta och säkerställa att de planerade aktiviteterna leder mot målen behövs en bra uppföljning. När metoden för uppföljning börjar tillämpas kan arbetet analyseras och utvärderas. Då kan styrelse och regionernas verkställande utskott strategiskt planera det vidare arbetet.

Arbetsgruppen Medlemsrekrytering – specifika direktiv

Arbetsgruppen ska:

- Föreslå metoder och systematisering av medlemsrekryteringsarbetet med fokus på uppföljning
- Utreda behov och föreslå förändrade rutiner och eventuella tekniska lösningar.

Efter beslut i styrelsen:

- Initiera arbetet i organisationen
- Löpande uppföljning av arbetet med medlemsrekrytering
- Löpande åiterrapportering till förbundsstyrelsen.

Frågor som arbetsgruppens arbete ska ge svar på:

- Vad behöver vi göra för att veta och säkerställa att vi gör rätt saker som ökar organisationsgraden?
- Vad behöver vi göra för att veta och säkerställa att vi gör rätt saker som rekryterar nya medlemmar?
- Hur rekryteras nya medlemmar idag?
- Hur tar vi reda på och säkerställer vilka aktiviteter som är framgångsrika för medlemsrekryteringen?
- Vad behöver vi göra för att kunna följa upp arbetet med att höja organisationsgraden och medlemsrekryteringssatsningen?
- Vad behöver vi göra för att veta och säkerställa att nyanställda ges facklig introduktion senast inom tre månader från anställningens början?
- Vad behöver vi göra för att följa upp arbetet med facklig introduktion?
- Vad behöver vi göra för att veta och säkerställa orsaken till att medlemmar begär utträde?
- Hur tar vi reda på att både medlemmar och förtroendevalda är idébärande?
- Hur följer vi upp arbetet sett utifrån arbetsplats, region och förbund?

Arbetsgruppen Demokratiutveckling – specifika direktiv

Arbetsgruppen ska:

- Föreslå metoder och systematisering av demokratiutvecklingsarbetet med fokus på uppföljning
- Utreda behov och föreslå förändrade rutiner och eventuella tekniska lösningar.

Efter beslut i styrelsen:

- Initiera arbetet i organisationen
- Löpande uppföljning av arbetet med demokratiutveckling
- Löpande åiterrapportering till förbundsstyrelsen.

Frågor som arbetsgruppens arbete ska ge svar på:

- Vad behöver vi göra för att veta och säkerställa att fackligt förtroendevalda samtalar med alla medlemmar minst 1 gång per månad på klubb och minst 1 gång var tredje månader på arbetsplatser utan klubb?
- Vad behöver vi göra för att veta och säkerställa att medlemmarna känner delaktighet i det fackliga arbetet som sker på arbetsplatsen?
- Vad behöver vi göra för att veta och säkerställa att medlemmar deltar på medlemsmöten?
- Vad behöver vi göra för att veta och säkerställa att medlemmarna ges möjlighet att påverka?
- Vad behöver vi göra för att veta och säkerställa att medlemmarna ser resultatet av det fackliga arbetet?
- Hur tar vi reda på vilka aktiviteter som är framgångsrika för demokratiutvecklingen?
- Vad behöver vi göra för att kunna följa upp arbetet med demokratiutvecklingen?
- Hur följer vi upp arbetet sett utifrån arbetsplats, region och förbund?

Metoder för mätning och systematisk uppföljning

I förbundsstyrelsens direktiv till arbetsgrupperna 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 2016
- Lokalombudsmännens sammanställning avseende organisationsgraden på arbetsplatser utan klubb
- Statistik från medlemssystemet och verksamhetsdokumentation.

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

Livspanelen

Livspanelen har använts för kontinuerlig uppföljning av hur medlemmarna upplever Livs som organisation. Syftet är att öka kunskapen om medlemmarnas uppfattningar, prioriteringar och upplevelser och att över tid kunna mäta detta. Livspanelen startade hösten 2014 i samarbete med Novus Opinion.

Novus Opinion är ett företag som genomför undersökningar åt bland annat organisationer och medieföretag. Novus Opinion har även LO och flera andra LO-förbund som uppdragsgivare. Enligt Novus Opinion är Livspanelens svar statistiskt säkerställda och väl vägda gentemot medlemskåren.

Rekryteringen till Livspanelen skedde genom att alla medlemmar, som hade en registrerad e-postadress i medlemsregistret, fick en personlig inbjudan till att ingå i panelen hösten 2014. Kompletterande rekrytering av paneldeltagare har skett vid ett tillfälle under perioden.

Undersökningarna har genomförts som enkätfrågor via webben. Samtliga svar har lämnats anonymt. Undersökningarna som genomförts har dels handlat om demokratiutveckling, dels om andra för förbundet viktiga frågor.

LIVSPANELEN TOTALT:

Antal som rekryterats: 4 050 medlemmar

Antal som svarat: 2 500 medlemmar

Antal som inte svarat: 1 550 medlemmar

LIVSPANELEN – UNDERSÖKNING DEMOKRATIUTVECKLING

2014 Antal svar 1 362

2015 Antal svar 1 372

2016 Antal svar 1 040

ANTAL UNDERSÖKNINGAR TOTALT: 9 ST

Varav demokratiutveckling: 3 st heltäckande samt 1 delundersökning avseende medlemmar utan klubb

Enkätundersökningar arbetsplatsklubbar

I syfte att regelbundet mäta utvecklingen på arbetsplatsklubbarna har enkätundersökningar genomförts.

Enkäterna har riktats till samtliga arbetsplatsklubbar vid 6 tillfällen under perioden 2014–2016. I snitt har 50 % av klubbarna besvarat

respektive enkät. 34 klubbar har besvarat samtliga enkäter. 2016 var antalet klubbar 193.

Enkätfrågorna har handlat om:

- Organisationsgrad
- Genomförande av facklig introduktion
- Anställningsformer.

Särskild enkätundersökning om förbundets satsning riktad till arbetsplatsklubbar hösten 2016

Under hösten 2016 genomfördes en särskild enkät till arbetsplatsklubbarna. Syftet var att få en bild över hur klubbarna ser på sin utveckling samt de insatser och stöd som erbjudits under kongressperioden. 74 klubbar av 193 svarade på enkäten. Det motsvarar 38 %.

Lokalombudsmännens sammanställning avseende organisationsgraden på arbetsplatser utan klubb

Lokalombudsmän i respektive region har sammanställt och lämnat uppgifter avseende medlemsstatistik, anställda och organisationsgrad på arbetsplatser utan klubb. Sammanställningar har avsett ett begränsat antal arbetsplatser. Antalet arbetsplatser var 85.

Egen statistik och dokumentation

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

Ekonomi

I budgetförutsättningarna 2013 var inriktningen att de 40 miljoner kronor som avsatts för satsningen skulle fördelas så att 20 miljoner skulle gå till regional verksamhet och 20 miljoner till förbundsgemensam verksamhet. Denna summa skulle inte belasta resultatet utan tas från eget kapital.

Efter förslag från förbundsstyrelsen och beslut i förbundsstyrelsen har omprioriteringar gjorts så att en större andel av de avsatta medlen använts för den regionala verksamheten.

Som det framgår av Ekonomirapporten till kongressen 2017 har förbundets ekonomi utvecklats väl. Förbundets resultat har varit positivt under 2014 och 2015. Dessa två år genererade ett överskott på nära 27 miljoner kronor. Prognoserna för 2016 och även 2017 visar samma positiva utveckling.

Detta innebär att förbundets eget kapital inte har behövt täcka kostnaderna för Plan 2017. Satsningen på medlemsrekrytering och demokratiutveckling i Plan 2017 har finansierats och finansieras av de ordinarie verksamhetsintäkterna.

Förbrukade verksamhetsmedel 2014-2016 (TKR)

	2014	2015	2016	2014-2016	Andel
Förbundsgemensam verksamhet	1 337	4 047	3 302	8 686	38 %
Regional verksamhet	2 531	4 398	7 144	14 073	62 %
Summa	3 868	8 445	10 446	22 759	
Noter: * 2016 års utfall enligt resultatrapport, ej bokslut.					

Genomförd verksamhet

Här följer en översiktlig sammanfattning av den verksamhet inom ramen för projektet som genomförts under perioden 2014-2016 dels den förbundsgemensamma verksamheten dels den regionala verksamheten. Verksamhet under 2017 är inte inkluderad i rapporten. I förbundets verksamhetsberättelser för respektive år redovisas verksamheten mer ingående.

Verksamheten har delats in i fyra övergripande områden:

- Medlemsrekrytering
- Demokratiutveckling
- Utbildning
- Information.

Medlemsrekrytering

Fokus har legat på att utveckla effektiva flöden för uppföljning och att försöka identifiera metoder för att mäta måluppfyllelse. Ett stort arbete har lagts på att utveckla och följa upp de enkäter till klubbarna, som redovisas under avsnittet om mätmetoder och systematisk uppföljning. Förbundet har tagit fram digitala verktyg för rapportering och uppföljning av medlemsrekryteringsarbetet. Utöver detta har verksamheten inriktats på verksamhet med förbundsgemensam nytta.

Nya medlemmar uppföljning

I syfte att få bättre kännedom om motiv och vägar till inträde i förbundet skapades en rutin för att ställa frågor till nya medlemmar. Ett särskilt material producerades och skickades ut tillsammans med det välkomstpaket som skickas till nya medlemmar. Medlemmen ombeds att gå in på hemsidan och besvara 2 frågor om just vägarna till inträde.

Rekryteringskampanj enskilt anslutna

En rekryteringskampanj som riktades gentemot enskilt anslutna till a-kassan initierades. Kampanjen genomfördes av Folksam under augusti till oktober 2016. Uppdraget var att ringa till de som är enskilt anslutna till a-kassan, för att informera om förbundets inkomstförsäkring och att värva dem till fullvärdiga förbundsmedlemmar. Inför telefonsamtalen fick de enskilt anslutna ett informationsbrev från Livsmedelsarbetarnas a-kassa.

Under perioden kontaktades 2 642 personer. Av dessa sa sig 374 personer vara intresserade av att bli medlemmar i förbundet och fick ytterligare information om Livs och en inträdesblankett skickat till sig.

En uppföljning riktades till personer som sagt sig vara intresserade, men som inte fullföljt inträdet. En resurs avsattes som kontaktade personerna under december och januari 2017. Rekryteringskampanjens sammantagna resultat (januari 2017) var 40 nya medlemmar i förbundet.

Elevmedlemskap och skolinformation

Förbundsstyrelsen fattade beslut om innehåll och rutiner för ett moderniserat elevmedlemskap. Ett särskilt informationsmaterial om elevmedlemskap producerades. Till detta har knutits en rutin för uppföljning av elevmedlemmar som ska underlätta kontakt under och efter utbildningstiden. Detta i syfte att, när de går ut i arbetslivet, rekrytera dem till fullvärdiga medlemmar. Särskilda träffar för regionernas skolinformatörer har också genomförts.

Demokratiutveckling

Stort fokus har riktats på utveckling och uppföljning av Livspanelen/Novus Opinion, som redovisats 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. Viktiga områden har också varit klubbutveckling och organisering på arbetsplatser med klubb.

Organiseringsprojektet

I syfte att stärka medlemmar på arbetsplatser utan klubb genomfördes ett organiseringsprojekt baserat på en för förbundet ny metod. Transport och Kommunal har framgångsrikt arbetat med en särskild metod om organisering som modell. Efter möten och presentationer valde förbundet att pröva detta arbetssätt. Projektet ”organisering” har genomförts i regionerna, men har varit en del av de gemensamma centrala insatserna. Förberedelser för projektet genomfördes under 2014.

Metoden bygger på fem steg:

1. Kartläggning av arbetsplatsen och förberedelser/planering av projektet.
2. Enskilda samtal med de anställda för att hitta berättelsen på företaget, bygga förtroende och identifiera ledare och aktivister på arbetsplatsen.
3. Bygga arbetsplatsgrupper, utveckla fackliga ledare och skapa facklig aktivitet.
4. Driva frågor och värva medlemmar.
5. Vinna och överlämna – efter initialt arbete är tanken att en facklig struktur med arbetsplatsklubb bildas.

Region Väst

Utifrån en definition på vad som, för projektet, kan vara lämpliga arbetsplatser startade arbetet på fyra arbetsplatser i Göteborg under 2015.

Kriterierna var:

- Ca 30 – 100 anställda
- Låg organisationsgrad
- Ingen facklig struktur i inledningsskedet.

Två förtroendevalda organisatörer rekryterades för att arbeta med projektet. Innan projektet började gick organisatörerna Kommunals grundutbildning för organiserare. En organiserare slutade efter två månader, men trots det fortsatte arbetet på samtliga arbetsplatser.

Projektmålen var högt satta och uppnåddes inte. Bland annat hade inte målet om antal genomförda samtal uppnåtts och organisationsgraden hade ökat 5 – 18 %, målsättningen hade varit 25 procentenheter. Resultaten var ändå positiva och insatserna fortsatte.

Organiseringsprojektet påbörjades på ytterligare en arbetsplats i Göteborg under hösten 2015. Valet av arbetsplats gjordes baserat på lärdomarna från de tidigare projekten. Viktigt var att det på arbetsplatsen fanns både arbetsplatsombud och skyddsombud och att det hade hållits medlemsmöten och förbundets företrädare var kända på arbetsplatsen.

Under 2016 påbörjades projekt på ytterligare två arbetsplatser i Göteborg. Den första fasen var enskilda samtal och medlemsutbildningar. Projektet fortsätter under 2017.

Region Öst

Våren 2016 startades ett organiseringsprojekt enligt samma modell i region Öst. Projektet skulle genomföras på tre arbetsplatser i Stockholm. Två organiserare rekryterades och de genomgick en utbildning i organiseringsmetoden. En mängd insatser genomfördes av de två organiserarna. De förväntade resultaten uteblev och projektet kom aldrig riktigt igång. Det blev ingen volym på samtalen och därigenom identifierades inga ledare och aktivister att bygga vidare på. Projektet avslutades under hösten 2016.

Organiseringsprojektet region Väst

Resultat i siffror för de arbetsplatser som omfattades av projektet 2015.

ARBETSPLATS 1:

Datum:	Medlemmar:	Anställda:	Organisationsgrad:
november 2014	11	40	30 %
30 april 2015	11	23	48 %
31 januari 2016	11	23	48 %
Genomförda samtal: 16			
Deltagare i medlemsutbildning: 3			
Nyrekryterade medlemmar 2015: 2			
Antal medlemmar netto under 2015: +-0 medlemmar			
En arbetsplatsgrupp bildades och började träffas men kom inte igång med verksamhet.			

ARBETSPLATS 2:

Datum:	Medlemmar:	Anställda:	Organisationsgrad:
november 2014	14	47	30 %
30 april 2015	19	46	41 %
31 januari 2016	24	52	46 %
Genomförda samtal: 16			
Deltagare i medlemsutbildning: 14			
Nyrekryterade medlemmar 2015: 5			
Antal medlemmar netto under 2015: +10 medlemmar (det anställdes folk från branschen)			
En arbetsplatsgrupp bildades och genomförde några aktiviteter. Efter det, i februari 2016, bildades en formell arbetsplatsklubb.			

ARBETSPLATS 3:

Datum:	Medlemmar:	Anställda:	Organisationsgrad:
november 2014	9	26	36 %
30 april 2015	14	25	56 %
31 januari 2016	11	27	41 %
Genomförda samtal: 9			
Deltagare i medlemsutbildning: 8			
Nyrekryterade under 2015: 6			
Antal medlemmar netto under 2015: +2 medlemmar			
En arbetsplatsgrupp bildades och hade idéer men två av de tongivande på arbetsplatsen valde att säga upp sig och efter detta kom arbetet inte igång.			

ARBETSPLATS 4:

Datum:	Medlemmar:	Anställda:	Organisationsgrad:
november 2014	8	27	30 %
30 april 2015	13	33	39 %
31 januari 2016	11	25	44 %
Genomförda samtal: 10			
Deltagare i medlemsutbildning: 5			
Nyrekryterade under 2015: 4			
Antal medlemmar netto under 2015: +3 medlemmar			
Ingen arbetsplatsgrupp kom igång. På detta företag förekom de tydligaste motattackerna från arbetsgivaren. Det bidrog med all säkerhet till att ingen klev fram och att det inte startades någon arbetsplatsgrupp.			

ARBETSPLATS 5:

Datum:	Medlemmar:	Anställda:	Organisationsgrad:
augusti 2015	39	70-75	ca 55 %
mars 2016	42	64	65,6 %
augusti 2016	46	67	68,7 %
Genomförda samtal: 40 med 37 individer			
Deltagare i medlemsutbildning: 22			
Nyrekryterade under projektet: 11			
Antal medlemmar netto: + 7 medlemmar			
En arbetsplatsgrupp bildades under våren 2016 och valde att skynda långsamt. Arbetsplatsgruppen har genomfört över 10 möten. Gruppen arbetar framförallt med att söka stöd och bygga ett förtroende för att bilda fackklubb på arbetsplatsen.			

Regional verksamhet - 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

Nyhléns/Hugosson-projektet genomfördes under perioden 2014-2016 med det uttalade målet att bilda klubbar på tre arbetsplatser och att bilda ett koncernfack. Metoderna som användes var att öka den fackliga närvaron på de arbetsplatser som saknade klubb, att samla förtroendevalda gemensamt från arbetsplatserna och att erbjuda medlemsutbildningar. Det bildades klubbar enligt projektets målsättning. En klubb lades ner med anledning av att det inte fanns något egentligt underlag.

Medlemsutvecklingen på arbetsplatserna var positiv under projektets gång.

Ett medlemsrekryteringsprojekt påbörjades på 8 utvalda arbetsplatser under 2016. Projektet startade under hösten 2016 med målsättningen att rekrytera medlemmar och på sikt bilda klubbar. De 8 arbetsplatserna ska besökas tre gånger under projektets gång. En del medlemmar har rekryterats vid de första besöken, men i skrivande stund är det för tidigt att göra en utvärdering av projektet.

Medlemsrekrytering och klubbutveckling har varit andra viktiga delar av den regionala verksamheten tillsammans med satsningar på regionalt förtroendevalda.

Region Mitt

Ett projekt för medlemsrekrytering genomfördes på 6 utvalda arbetsplatser under 2016. Tre arbetsplatser hade klubb och tre saknade klubb. De klubbar som deltog hade själva anmält intresse för regionala insatser i syfte att öka organisationsgraden. Men det genomfördes inte några insatser för att värva medlemmar på arbetsplatserna med klubbar.

På en av de övriga arbetsplatserna bildades det en klubb under året och organisationsgraden ökade med 12,5 %. På de andra två arbetsplatserna är organisationsgraden och medlemsantalet oförändrat.

Ett projekt vid namn Nordic Siljan hade som mål att bilda tre klubbar och öka organisationsgraden på arbetsplatserna. Projektet genomfördes under 2016. Metoderna som användes var medlemsmöten och närvaro i matsal/uppehållsrum för samtal och frågor. Under våren besöktes företagen vid tre tillfällen och det går att utläsa positiva resultat på samtliga arbetsplatser. Två klubbar bildades där de förtroendevalda visade stort engagemang. Organisationsgraden ökade med mellan 17,5-30 procentenheter. Totalt rekryterades 25 nya medlemmar.

Försäkringsinformation har genomförts på arbetsplatser med avtal utan medlemmar. Under våren 2016 besöktes 10 arbetsplatser med anställda och en del inträdesanmälningar delades ut varav två kommit tillbaka som värvade medlemmar. Framförallt resulterade projektet i en uppdatering av förbundets medlemsregister och en bättre kunskap om antalet anställda på företagen.

Fokus har också riktats på klubbutveckling och på att bilda klubbar. Insatser har även genomförts avseende jämställdhet och ungdomsarbete.

Region Väst

Regionen startade fyra arbetsgrupper i syfte att öka den fackliga närvaron på nio utvalda arbetsplatser under perioden 2015-2016. Samtliga utvalda arbetsplatser besöktes mer än en gång under perioden. Målsättningen var ett ökat antal besök. Totalt rekryterades 28 nya medlemmar på arbetsplatserna och det går att se ett samband i tid med de besök som är gjorda.

På våren 2016 genomfördes ett organiseringsprojekt på Klädesholmen under tre månader. Projektet följde samma metod som det orga-

niseringsprojekt som redovisas under förbundsgemensam verksamhet. Organiseraren fick en grundutbildning i organiseringsmodellen. Enskilda samtal genomfördes med tolv personer. Organisationsgraden ökade med 9 %. Åtta medlemmar gick medlemsutbildning och fyra nya medlemmar rekryterades. Projektet nådde inte riktigt upp till de målsättningar som satts upp. Framförallt genomfördes inte enskilda samtal i den utsträckning som var tänkt.

Regionen har genomfört riktade insatser mot klubbarna och ordnat tematräffar. Klubbansvariga har varit aktiva i kontaktarbetet med klubbarna.

Regionen genomförde under 2016 en facklig ungdomsledarutbildning i tre steg med 15 deltagare. Syftet med utbildningen är att stärka och ge ungdomarna förutsättningar att bli aktiva i organisationen. Gruppen med ungdomar har planerat träffar för att diskutera olika ämnen framöver.

En handledarutbildning genomfördes för att få fler förtroendevalda som kan argumentera men även handleda. Fokus var ideologi, metod, retorik och pedagogik. Satsningen genomfördes över regiongränser och nio deltagare har fullföljt de första stegen.

Utbildningen genomförs i tre steg och det sista genomförs under 2017. Mellanliggande arbetsuppgifter har genomförts mellan utbildningstillfällena, varav en var att förbereda och genomföra en medlemsutbildning. Syftet med utbildningen har varit att fylla på med nya som kan praktisera som handledare i regionerna men också att stärka självkänslan och självförtroendet i sin övertygelse om den fackliga idén.

Region Öst

Redan 2014 startade regionen ett projekt genom att utse ett antal medlemmar till en grupp. Projektet och gruppen fick namnet inspiratörerna. För inspiratörerna genomfördes en flerstegsutbildning med mellanliggande arbetsuppgifter. De mellanliggande arbetsuppgifterna innebar att vara ute på arbetsplatser utan klubb i syfte att skapa förtroende för Livs och att värva medlemmar. Det handlade om återkommande besök på arbetsplatserna. Projektet har fått stå modell för det som benämns som en ökad facklig närvaro. Projektet blev lyckat och regionen kunde fylla på med fler regionalt förtroendevalda under 2015. Arbetssättet med återkommande besök medförde också ett betydande antal nyrekryterade medlemmar under 2014.

Regionen har också arbetat aktivt med att organisera och kompetensutveckla arbetsplatsombud. Regionalt förtroendevalda har samlats till träffar och konferenser. Ett stort arbete har även lagts ner på riktade insatser mot klubbar.

Region Syd

Ett projekt startades och 25 prioriterade arbetsplatser valdes ut för ökad facklig närvaro 2015–2016. Den ökade fackliga närvaron bestod av extrabesök som genomfördes av regionalt förtroendevalda. Regionala

skyddsombud har också besökt arbetsplatserna. På fyra av de prioriterade arbetsplatserna har klubbar bildats. På två av arbetsplatserna där klubbar bildats har organisationsgraden ökat.

Regionen startade 2015 projektet ”Facklig ungdom”. Syftet var att engagera unga medlemmar för den fackliga idén och på sikt bredda basen av möjliga förtroendevalda. Aktiviteterna började med att ungdomar träffades för att diskutera olika ämnen. Gruppen av ungdomar som träffas har stadigt ökat och diskussionerna utvecklats. Gruppen av ungdomar har fått ansvar för att lägga ut opinionsbildande filmer på Youtube och andra sociala medier. Ungdomarna planerar ett ungdomsforum i regionen under 2017. Antalet aktiva i projektet uppgick 2016 till cirka 30 ungdomar.

Olika verksamheter har genomförts på temat *Alla kan göra något*. Fokus har varit alla människors lika värde och kamp mot främlingsfientlighet och rasism.

Fokus har också riktats på klubbansvariga och medlemsrekrytering generellt. Regionalt förtroendevalda har samlats till träffar. Även regionens deltagare i tjejsatsningen har samlats.

Utbildning

Utbildningarna har haft som övergripande syfte att stärka, skapa förutsättningar och ge verktyg till förtroendevalda. Regionernas utbildningsinsatser har främst riktat sig till arbetsplatsklubbar. De förbundsgemensamma utbildningarna har främst riktat sig till regionalt förtroendevalda.

Utbildningsinsatser och stöd i regionerna riktade till arbetsplatsklubbarna:

Utbildningsinsatser i regionerna 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.

Utbildningarna har varit:

- Kunskap utveckling och förnyelse (KUF)
- Praktiskt utvecklingsarbete (PUA)
- Lokalt förändringsarbete
- Styrelsens samordnade arbetsuppgifter
- Grundutbildning för klubbstyrelser

Syftet med utbildningarna har varit att starta en process och utveckling på klubbarna. Det har handlat om att regionen arbetat med klubbens utveckling och den fackliga verksamheten på arbetsplatsen på ett strukturerat sätt och med kongressens målsättningar gällande Plan 2017 i fokus.

Regionerna har också planerat och avsatt resurser för att följa upp processen och utvecklingen på klubbarna. Resurser som 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 Öst och region Väst har genomfört riktade insatser och utbildningar till klubbarna samt tematräffar inom olika områden för att öka kompetensen bland de förtroendevalda.

Antal klubbar per region som genomgått utbildning under år 2014–2016.

	2014	2015	2016
Region Norr:	16 klubbar	19 klubbar	16 klubbar
Region Mitt:	12 klubbar	10 klubbar	22 klubbar
Region Väst:	20 klubbar	26 klubbar	25 klubbar
Region Öst:	36 klubbar	29 klubbar	31 klubbar
Region Syd:	16 klubbar	17 klubbar	9 klubbar

Förbundsgemensamma utbildningar

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

En särskild ledarutvecklingsutbildning riktade sig till klubbordföranden och hade idéburet ledarskap som huvudtema. Fokus var processer att genom demokratiskt ledarskap aktivera och engagera förtroendevalda och medlemmar i klubbens verksamhet.

Utbildningar för regionernas verkställande utskott har haft inriktning att förstå och känna sig trygg i uppdraget, 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 och programmet ”Mat, makt och människor”. Ett stort antal personer från klubbstyrelser deltog i förberedande kongressutbildningar.

FÖRBUNDSGEMENSAMMA UTBILDNINGAR	
År och utbildning	Antal deltagare
2014	
Utbildning klubbansvariga	30
Utbildning för verkställande utskott i regionerna	57
2015	
Kvalificerad klubbordförandeutbildning	11
Utbildning för regionalt förtroendevalda	19
Utbildning för verkställande utskott i regionerna	64
Medlemsvärvarutbildning genomförd regionalt	99
Vidareutbildning klubbordförande	140
2016	
Vidareutbildning klubbansvariga	32
Kvalificerad klubbordförandeutbildning	11
Utbildning för verkställande utskott i regionerna	67
Utbildning för regionalt förtroendevalda	21
Vidareutbildning regionalt förtroendevalda	47
Regional arbetsplatsombudsutbildning	6 varav 2 lokalombudsmän
Koncernkurs Danish Crown	19
Koncernkurs Lantmännen	14
Förberedande kongressutbildning	174 klubbstyrelser/delar av styrelser

Information/kommunikation

Här följer en sammanställning av olika insatser som genomförts utöver tidigare redovisat.

Över tiden har kommunikationsstrategier och kommunikation som metod växt i betydelse för förbundet. Detta i likhet med samhället i stort; ”informationssamhället” har används ofta för att beskriva samtiden. För att öka förbundets kapacitet avseende kommunikation rekryterades 2014 en kommunikatör till förbundskontoret.

Nytt ramverk för kommunikation "Alla är kommunikatörer"

Under 2014 utvecklades ett nytt ramverk för kommunikationen med rubriken ”Alla är kommunikatörer”. Syftet var att lägga grunden för en framtidsinriktad effektiv kommunikation som ska stärka förbundet.

I korthet innebar ramverket följande:

- Målstyrning: Kommunikativa/opinionsbildande mål för insatser riktade till olika målgrupper.

- Fokusområden: Medlemskap, Demokrati och inflytande, Avtals- och arbetsplatsfrågor, Samhällsfrågor, Livs övergripande.
- Kanalberoende: Även om digitala medier ökat i vikt och omfattning är det fortfarande viktigt med tryckta mer traditionella material och fysiska informationsträffar av olika slag. Förbundet jobbar därför inte med antingen eller – strategin är istället att kommunikationen ska vara kanalberoende.

Ny hemsida och intranät

I januari 2017 lanserades den nya publika hemsidan med ett nytt utseende och nya funktioner. Den nya hemsidan ger möjlighet att dela på och interagera i sociala medier. Hemsidan är anpassad för smarta telefoner, surfplattor och datorer.

I samspel med sociala medier ger den nya hemsidan möjligheter att effektivt jobba med såväl medlemsinformation som opinionsbildande kampanjer.

I februari 2017 planeras det nya intranätet att lanseras. Det sker samtidigt som den stora omläggningen av förbundets verksamhetsstöd genomförs. *Mina sidor*, som det nya intranätet heter, hämtar viss information till och från verksamhetsstödet. Bland annat kan varje medlem se information om sina egna uppgifter. Förtroendevalda på klubbar och i regioner kan effektivt ta del av statistik och listor i syfte att vara ett underlättande verktyg i det dagliga fackliga arbetet. *Mina sidor* innehåller material, information och stöd för klubbar, regionalt förtroendevalda och ombudsmän.

Det nya verksamhetsstödet kommer att ge bättre möjligheter för uppföljning och analys av statistik på ett mer effektivt sätt. Det kommer också vara möjligt att följa upp aktiviteter och insatser på ett bättre sätt än tidigare.

Medlemsrekryteringsmaterial och andra tryckta stödmaterial

Nya broschyrer för medlemsrekrytering har tagits fram på både svenska och engelska. Broschyerna innehåller information om medlemskapet och en inträdesblankett. Broschyernas syfte är att underlätta vid medlemsvärvning.

Utöver broschyrerna har ett antal tryckta material producerats både för klubbarna och för användning i den regionala verksamheten. Materialen har bland annat varit vykort, affischer, broschyrer, klistermärken och aktivistböcker. Som tidigare redovisats togs det också fram en särskild broschyr för elevmedlemskap.

Statistik och resultat från mätningar

1. Medlemsstatistik per år

TOTALT MEDLEMSANTAL					
Region	Medlemmar 2012-12-31	Medlemmar 2013-12-31	Medlemmar 2014-12-31	Medlemmar 2015-12-31	Medlemmar 2016-12-31
Region Norr	2 321	2 253	2 190	2 093	2 008
Region Mitt	4 606	4 442	4 335	4 190	4 141
Region Väst	7 779	7 558	7 424	7 380	7 239
Region Öst	7 855	7 729	7 712	7 628	7 598
Region Syd	9 462	9 109	8 962	8 798	8 417
Förbundet totalt	32 023	31 091	30 623	30 089	29 403

AKTIVA MEDLEMMAR					
Region	Aktiva medlemmar 2012-12-31	Aktiva medlemmar 2013-12-31	Aktiva medlemmar 2014-12-31	Aktiva medlemmar 2015-31-dec	Aktiva medlemmar 2016-12-31
Region Norr	1 875	1 831	1 806	1 727	1 646
Region Mitt	3 747	3 623	3 554	3 432	3 399
Region Väst	6 755	6 584	6 481	6 461	6 310
Region Öst	6 771	6 706	6 731	6 685	6 685
Region Syd	7 631	7 388	7 343	7 282	6 956
Förbundet totalt	26 779	26 132	25 915	25 587	24 996

2. Fördelning medlemmar på klubb och ej klubb

Norr	68%	Arbetsplats med klubb
	32%	Arbetsplats utan klubb
Mitt	76%	Arbetsplats med klubb
	24%	Arbetsplats utan klubb
Väst	75%	Arbetsplats med klubb
	25%	Arbetsplats utan klubb
Öst	72%	Arbetsplats med klubb
	28%	Arbetsplats utan klubb
Syd	79%	Arbetsplats med klubb
	21%	Arbetsplats utan klubb
Snitt	75%	Arbetsplats med klubb
	25%	Arbetsplats utan klubb

3. Inträden per år

Årtal	Inträde
2013	1 959
2014	2 394
2015	2 370
2016	2 246
Totalt	8 969

4. Inträden och utträden – jämförelsetal kongressperioder

Netto medlemstal

Kongressperioden 2013–2016

– 1778 minus

– 12 månader med plus.

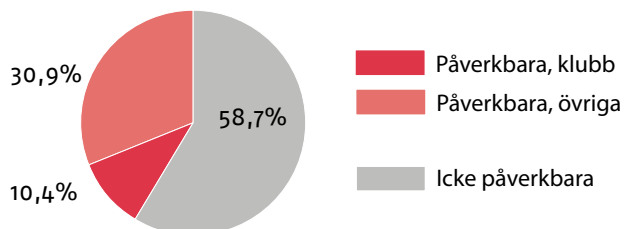
Kongressperioden 2009–2013

– 3698 minus

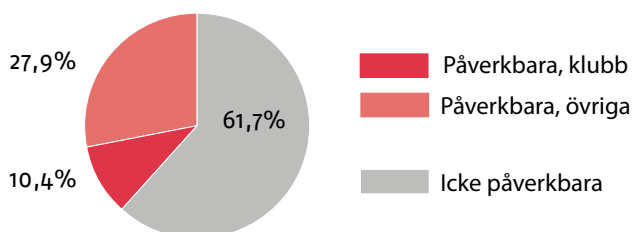
– 4 månader med plus.

5. Orsaker utträden:

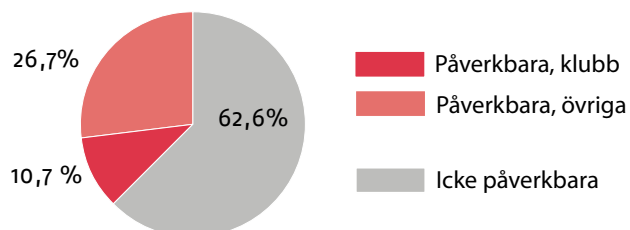
UTTRÄDEN 2013



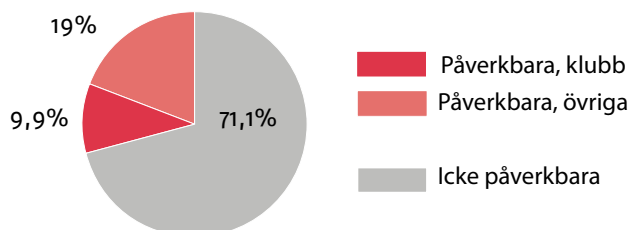
UTTRÄDEN 2014



UTTRÄDEN 2015



UTTRÄDEN 2016



6. Arbetsplatsklubbar

ANTAL ARBETSPLATSKLUBBAR	
2008	239
2014	206
2016	193

ANDEL AKTIVA MEDLEMMAR PÅ ARBETSPLATSKLUBB	
2008	79 %
2014	76 %
2016	75 %

7. Arbetsplatser utan klubb

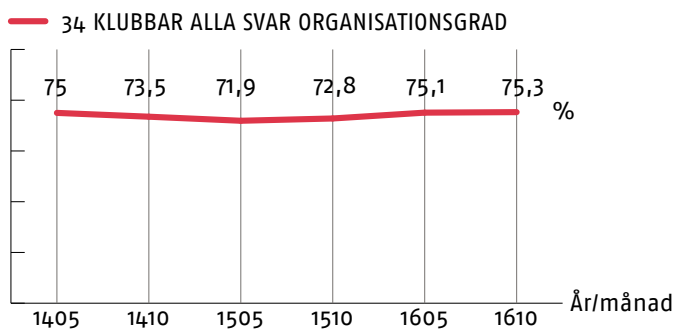
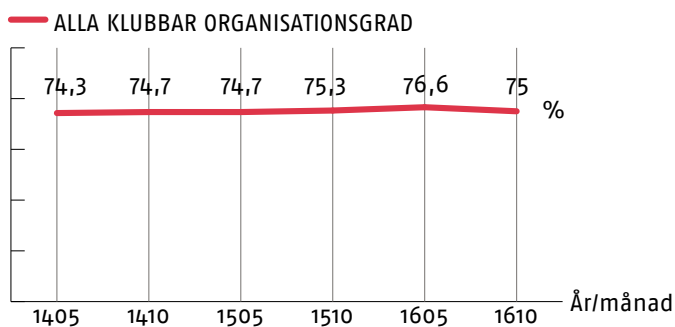
SAMMANSTÄLLNING TOTALT FÖRBUNDET	2014-05	2015-05	2016-05
Arbetsplatser med avtal och medlemmar	1 061	1 079	1 067
Antal arbetsplatser med registrerade arbetsplatsombud	137	126	129
Andel arbetsplatser med registrerade arbetsplatsombud	12,9 %	11,7 %	12,1 %
Antal skyddsombud	137	153	167

Andel arbetsplatser med registrerade arbetsplatsombud per region

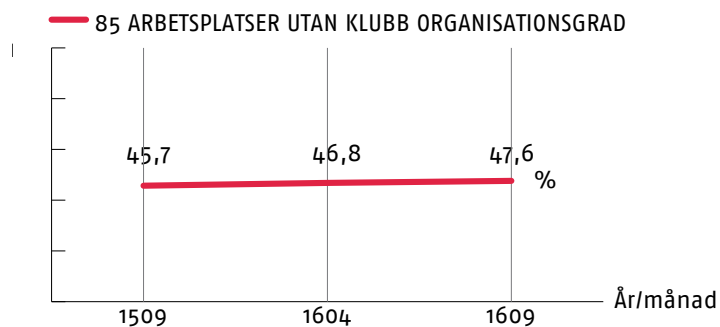
	2014-05	2015-05	2016-05
Region Norr	9,4%	1,5%	1,5%
Region Mitt	13,7%	13,6%	9,7%
Region Väst	25,2%	27,4%	28,0%
Region Öst	8,8%	7,5%	9,6%
Region Syd	9,8%	8,2%	9,1%

8. Organisationsgrad

Arbetsplatsklubbar:



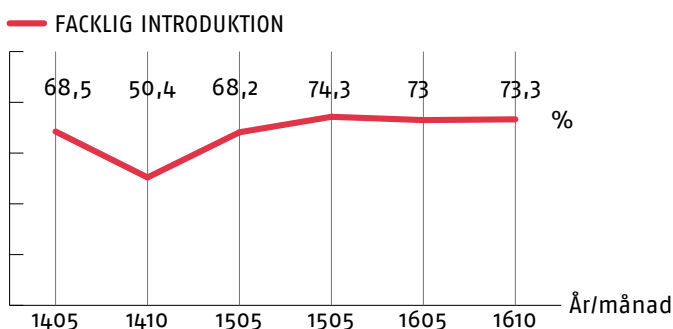
Arbetsplatser utan klubb



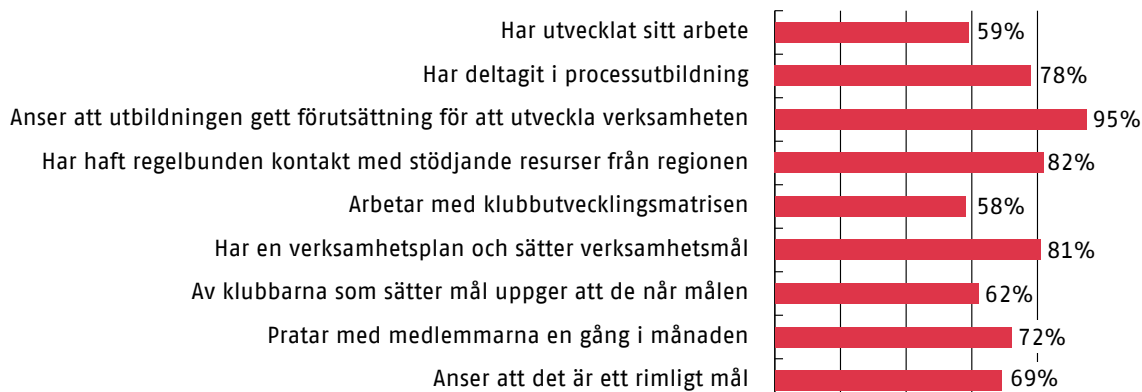
Not. Uppgifter baserat på uppskattningar.

9. Genomförande av facklig introduktion

Klubbar



10. Klubbutveckling



Not. Enkäten besvarades av 38 % av klubbarna 2016.

11. Klubbidrag

ANDEL KLUBBAR SOM FÅTT KLUBBBIDRAG	
2011	51%
2013	62%
2014	59%
2015	61%
2016	64%

12. Verksamhetsträffar

Andel klubbar som deltagit.

	Norr	Mitt	Väst	Öst	Syd
Vår 2013	38%	52%	61%	65%	68%
Höst 2013	38%	56%	48%	70%	53%
Vår 2014	48%	64%	48%	50%	68%
Höst 2014	48%	56%	50%	78%	64%
Vår 2015	67%	60%	46%	43%	47%
Höst 2015	43%	64%	46%	iu	61%
Vår 2016	52%	80%	59%	58%	66%
Höst 2016	62%	80%	41%	63%	66%
Snitt	49%	64%	50%	61%	62%

Iu – ingen uppgift

13. Kongressmotioner

KONGRESSMOTIONER	
2005	102
2009	131
2013	161
2017	201

14. Avtalsmotioner

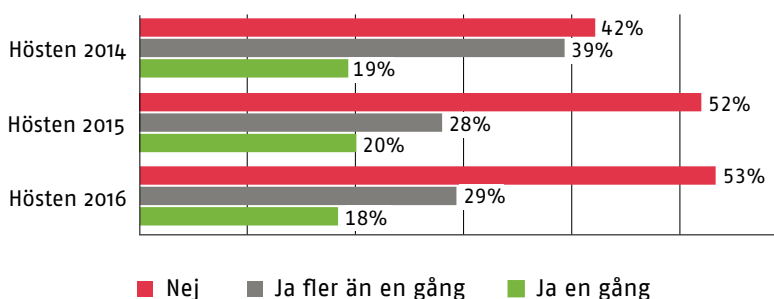
ANTAL AVTALSMOTIONER BEHANDLADE RESPEKTIVE ÅR PÅ FÖRBUNDSMÖTET	
2011	36
2012	84
2015	89
2016	46

15. Livspanelen

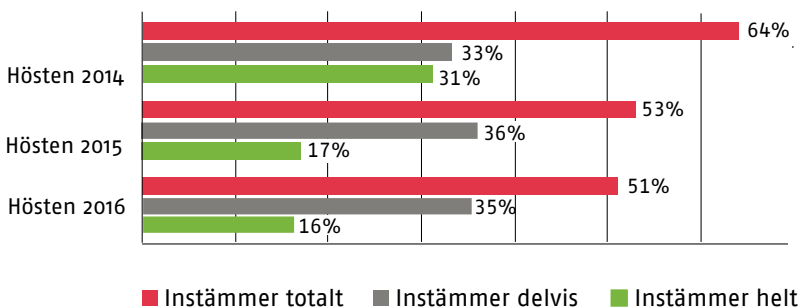
Not. Enligt Novus som genomför undersökningar för flera av LO-förbunden så hade förbundet exceptionellt höga siffror i den första undersökningen. Orsaken till detta antas vara att antalet förtroendevalda som deltog i första undersökningen var högre, trots att resultaten ska vägas mot medlemskåren i övrigt. Andelen medlemmar som instämmer är på en förhållandevis hög nivå och håller i sig över tid som mätningarna omfattar.

Svar från medlemmar arbetsplatsklubb

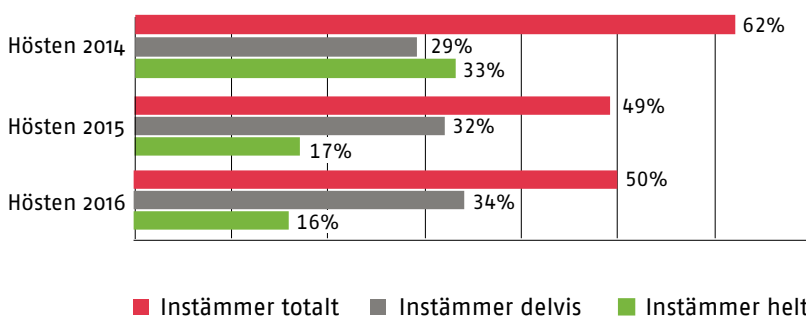
Har du under det senaste halvåret blivit kontaktad av eller samtalat med en facklig företrädare på din arbetsplats?



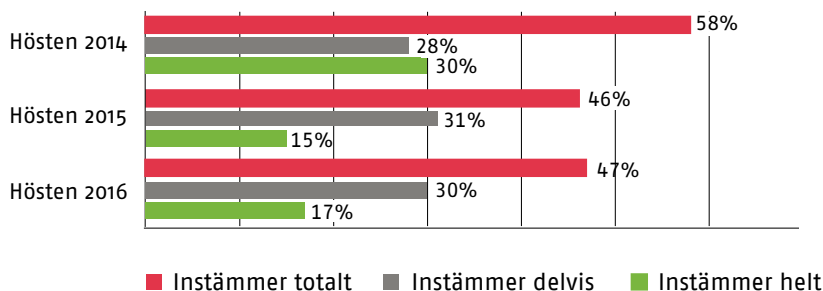
Upplever och ser resultat av det fackliga arbetet på arbetsplatsens?



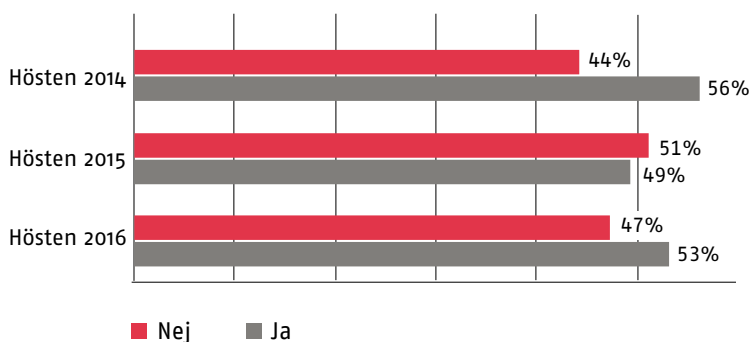
Upplever och känner att jag ges möjlighet att vara med och påverka det fackliga arbetet på arbetsplatsen



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

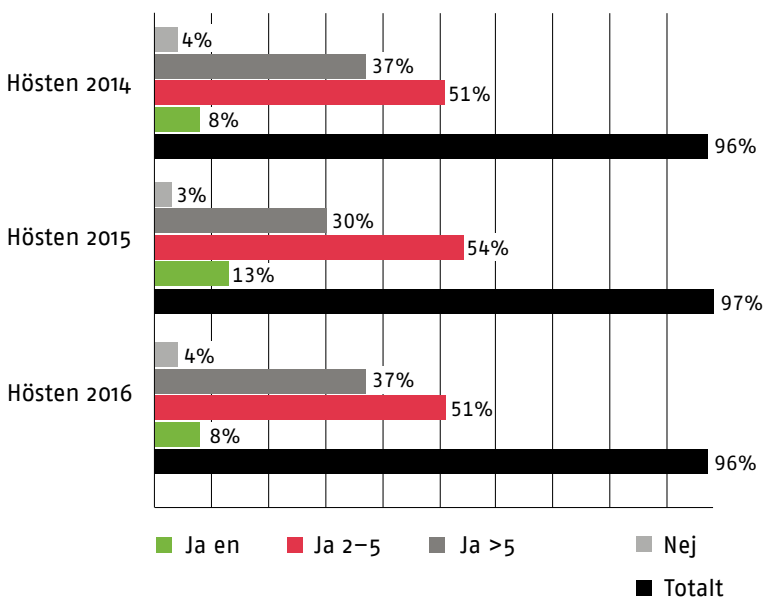


Har du varit på formellt medlemsmöte på din arbetsplats senaste halvåret?



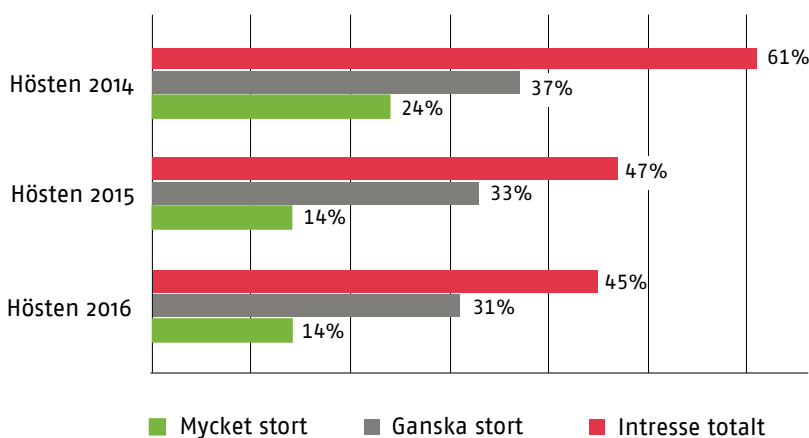
Not: När Livsmedlemmar tillfrågades av LOs undersökning Röster om facket 2011 var andelen som hade varit på ett formellt medlemsmöte 46 %.

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



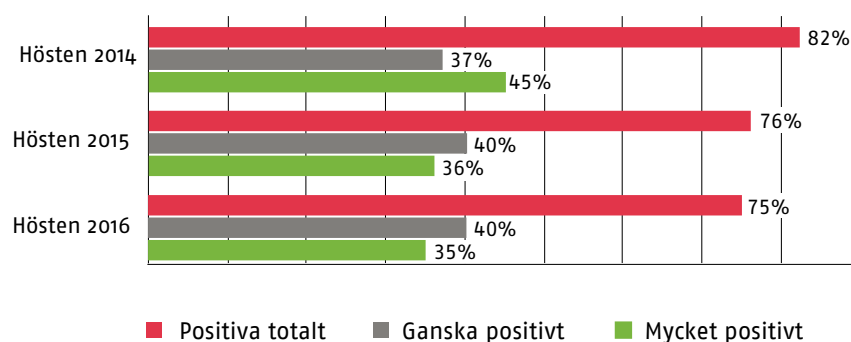
Not: När Livsmedlemmar tillfrågades av LOs undersökning Röster om facket 2011 var den totala andelen 91 %.

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



Not: När Livsmedlemmar tillfrågades av LOs undersökning Röster om facket 2011 var den totala andelen intresserade 49 %

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

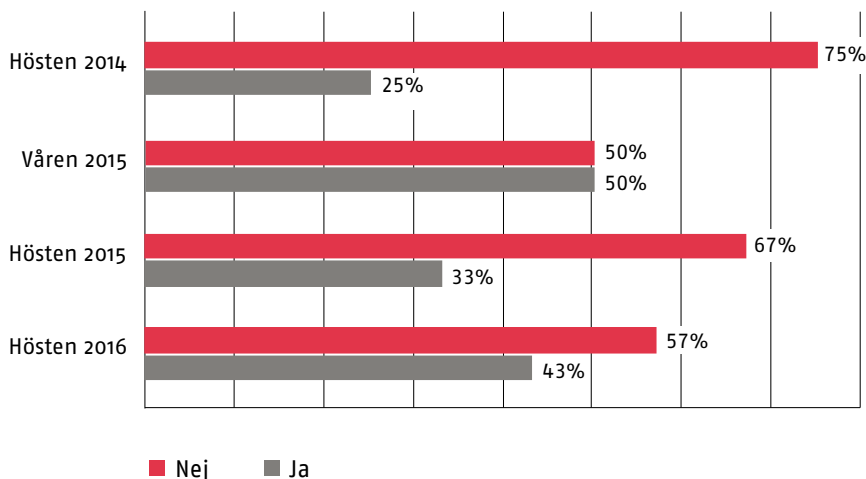


Kan du tänka dig att ta ett fackligt uppdrag på din arbetsplats?
Andel medlemmar som svarar JA.

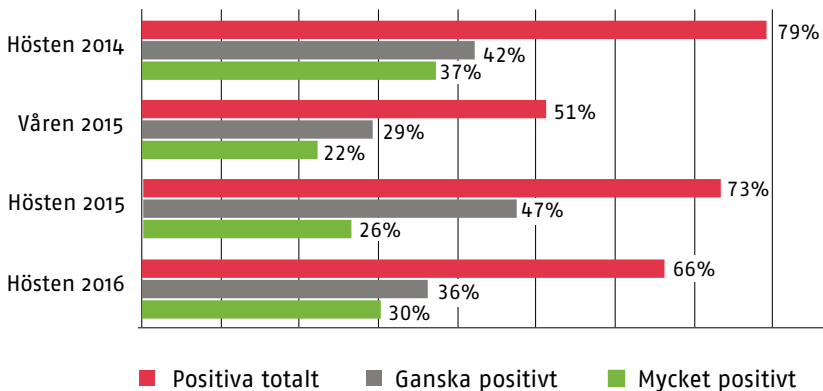


Svar från medlemmar som är på arbetsplats utan klubb

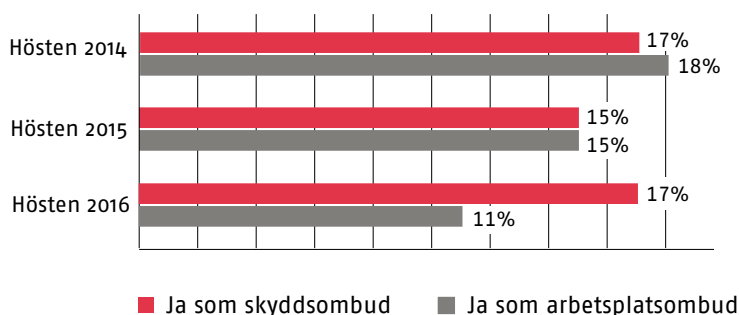
Har du under senaste halvåret blivit uppsökt och samtalat med någon facklig företrädare för Livs på din arbetsplats? Alternativt varit med på något informationsmöte eller annan aktivitet anordnad av Livs på din arbetsplats?



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



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



Analys och kommentarer

Medlemsstatistik

Totalt medlemsantal 2012-12-31 var 32 023 och 2016-12-31 var siffran 29 403.

Antalet aktiva medlemmar 2012 -12-31 var 26 779 och 2016-12-31 var siffran 24 996.

Även om medlemsantalet minskat så har minskningen relativt sett varit mindre än föregående kongressperiod.

Detta mycket tack vare att ett stort antal medlemmar nyrekryterats. Antalet medlemmar som nyrekryterats totalt under kongressperioden är 8 969. Det är tredjedel av den aktiva medlemskåren.

Ett arbete med att kunna följa upp olika rekryteringsinsatser har inletts. Detta för att tydligare kunna mäta effekter och utvärdera metoder. Det går att utläsa att antalet inträden i förbundet ökar mest de månader då de största insatserna med bland annat uppsökeri genomförs under vår respektive höst. Ett arbete med att bättre kunna uttyda vägar in och motiv för medlemskap har inletts. Det nya IT-stödet är här ett viktigt redskap.

Orsaker till utträde är i stor utsträckning att medlemmen fått jobb inom annan bransch, gått i pension eller annan orsak som kan betecknas som icke-påverkbar. En mindre andel medlemmar har lämnat förbundet på grund av egna motiv eller bristande betalning, orsaker som kan betecknas som påverkbara. Denna andel av medlemmar som utträtt minskade under kongressperioden.

Arbetsplatsklubbar

Arbetsplatsklubbarna är lokal organisation i Livs. Det är klubbarna som till stor del sköter det dagliga fackliga arbetet med såväl förhandlingar som medlemssamtal och arbetsmiljöfrågor.

Antalet arbetsplatsklubbar har minskat under perioden och antalet uppgick i slutet av 2016 till 193. Andelen medlemmar som finns på en arbetsplats med klubb har sjunkit något, men majoriteten av förbundets medlemmar (ca 75 %) finns alltjämt på arbetsplats med klubb där det finns en facklig struktur med förtroendevalda.

Klubbutveckling

Förtroendevalda på arbetsplatsklubbarna har i stor utsträckning deltagit i olika utbildningar som syftat till att stärka klubbarna i processutveckling. Generellt upplever klubbarna att detta har varit positivt. Majoriteten av klubbarna anser att utbildningarna skapat förutsättningar för att utveckla verksamheten.

Många klubbar uppper också att de utvecklats verksamheten. Nära 60 % av klubbarna arbetar med klubbutvecklingsmodellen. Över 80 %

av klubbarna definierar mål för verksamheten och har en verksamhetsplan.

Sammantaget sett har det skett en positiv utveckling på många klubbar och klubbarna arbetar målmedvetet med att försöka utveckla verksamheten och att engagera medlemmarna.

Resultat baserat på den riktade klubbenkäten hösten 2016.

Medlemssamtal, engagemang och viktiga frågor

Vad gäller kongressmålet om att fackligt förtroendevalda ska samtala med alla medlemmar på arbetsplatsen uppger 72 % av klubbarna att de når upp till detta mål. Men när samma fråga ställts direkt till medlemmarna genom Livspanelen är siffran dessvärre lägre. 47 % av medlemmarna uppger hösten 2016 att de blivit kontaktade eller samtalat med en facklig företrädare på arbetsplatsen.

Skillnaden i resultat kan bero på två saker. Dels kan definitionen av "samtal" och "kontakt" upplevas olika. Dels motsvarar antalet klubbar som besvarat klubbenkäten mindre än hälften av arbetsplatsklubbarna. En inte alltför kvalificerad gissning är att de klubbar som besvarat enkäterna kanske också är de som mest ambitiöst bedriver verksamhet på arbetsplatserna.

Viktigt är att 75 % av medlemmarna tycker att det är positivt med samtal med fackliga företrädare. Sammantaget sett är det ca 50 % av medlemmarna som uppger att de ser resultaten av det fackliga arbetet på arbetsplatsen, att de har möjlighet att påverka och att de känner sig delaktiga.

Det finns ett mycket tydligt samband mellan att om klubbarna samtalar med och engagerar medlemmarna så upplever också medlemmarna i högre utsträckning att de känner sig delaktiga och ser resultatet av det fackliga arbetet. Det understryker vikten av samtal.

Drygt hälften av medlemmarna uppger att de deltar i medlemsmöten. En något lägre andel, 45 %, uppger att de är fackligt intresserade. Så många som 94 % känner till någon eller några fackliga företrädare på arbetsplatsen.

21 % av medlemmarna kan tänka sig att ta ett fackligt uppdrag. Påståendet att medlemmar inte vill engagera sig och ta fackliga uppdrag stämmer därmed inte. Utmaningen är att hitta och engagera den fjärdedelen av medlemskåren som idag inte har något fackligt uppdrag på arbetsplatsen, men som mycket väl skulle tänka sig det.

Medlemmarnas viktigaste frågor är:

- lön,
- arbetsmiljö,
- bemanning och
- arbetstider.

Klubbarna engagerar och informerar medlemmarna genom olika forum som medlemsmöten, enkäter, UVA-möten, samtal, anslagstavlor, informationsblad och Facebookgrupper.

Verksamheter som utvecklats under kongressperioden är att aktivera och informera medlemmar bättre samt att fokusera mer på medlemsrekrytering. Många klubbar lyfter också fram att ökad kompetens och kunskap inom mer formella områden som förhandling, arbetsmiljö, lagar och avtal är viktigt.

Ett stort problem som lyfts fram är arbetsgivaren. Arbetsgivarna upplevs som krångliga och inte lösningsorienterade utan de ska driva igenom sin vilja och ser medbestämmandelagen som något nödvändigt ont.

De klubbar som inte når sina uppsatta mål lyfter fram orsaker som tidsbrist, problem med facklig tid, för högt uppsatta mål eller att alla förtroendevalda inte är motiverade och bidrar.

Organisationsgrad

Organisationsgraden på arbetsplatser med klubb har ökat under kongressperioden och var 75 % i slutet av 2016. Även om ökningen inte är så stor, som målsättningen om 10 procentenheter, är ökningen värdefull. Trenden med en sjunkande organisationsgrad är bruten.

Facklig introduktion

Klubbar som genomför facklig introduktion för nyanställda har ökat. Ökningen är under perioden ca 5 % till 73,3 % av klubbarna.

Arbetsplatser utan klubb

Ca 25 % av medlemmarna finns på arbetsplatser utan klubb. Ofta beror det på att arbetsplatsen är liten men ibland beror det på att det inte finns förutsättningar att bilda klubb. Antalet arbetsplatser med avtal och medlemmar utan klubb har varit relativt konstant under åren, 2016 var antalet 1 067.

Det formella kravet för att kunna bilda klubb är att det finns minst 3 medlemmar som kan utgöra arbetsplatsklubbens styrelse.

Arbetsplatsombud/skyddsombud

Antalet och andelen arbetsplatsombud är relativt oförändrade (12–13 %) under perioden. Antalet skyddsombud har ökat. Andelen skyddsombud har ökat med från 13 % till 15,6 %.

Andelen arbetsplatsombud skiljer sig stort mellan regionerna. De regioner som har riktat särskilda insatser för denna grupp har också en högre andel förtroendevalda på arbetsplatser utan klubb.

Tydligt är att utfallet och upplevelsen av besöken har varit bättre i de fall där arbetsplats- och/eller skyddsombud engagerats före besöken.

Både arbetsplatsombud och skyddsombud har viktiga roller i det fackliga arbetet på arbetsplatsen och i kontakter med regionalt aktiva.

Medlemmar som kan tänka sig att ta ett fackligt förtroendeuppdrag är ungefär 15 %. Det visar att det finns en stor potential att både öka antalet skyddsombud och antalet arbetsplatsombud. Många medlemmar vill ta ett fackligt uppdrag även på arbetsplatser utan klubb, men dessa medlemmar är kanske svårare att identifiera än på klubbarna. Det är viktigt att regionalt förtroendevalda ställer frågan vid kontakter med medlemmarna.

Medlemssamtal och engagemang

Sedan 2014 besöks drygt 80 % av arbetsplatserna utan klubb under vår och höst. Det innebär att mellan 875 – 900 arbetsplatser besöks varje halvår. Totalt handlar det om 1 100 arbetsplatsbesök. Medlemsmöten och besök av ombudsmän är inte medräknade i de siffrorna.

Hösten 2016 uppgav 43 % av medlemmarna på arbetsplatser utan klubb att de hade träffat och samtalat med en facklig företrädare. Motsvarande siffra hösten 2014 var 25 %. Det visar att en stor ökning har skett.

Vid en jämförelse med antal genomförda arbetsplatsbesök visar de sammanvägda resultaten att ca hälften av medlemmarna nåtts i samband med besöken.

En stor del av medlemmarna upplever besöken som positiva, även om andelen som tycker att kontakten är positiv har sjunkit.

Riktade insatser

Vid riktade insatser har både uppdraget och målsättningen varit tydligt definierade. Det har gjort de riktade insatserna enklare att följa upp än traditionella arbetsplatsbesök. Regionerna har i ökad utsträckning jobbat med riktade insatser.

De riktade insatsernas resultat har upplevts positiva. Resultatet beror till stor del på de förtroendevaldas arbete med uppdraget. Men framförallt är det avgörande att det finns någon eller några medlemmar på arbetsplatsen som engagerat sig och tagit över stafettpippen med organisering av arbetsplatsen.

Det är viktigt att det första steget för varje insats är att kartlägga hur det ser ut och bedöma möjligheter. Välplanerade projekt och väl genomförda projekt ger bra och hållbara resultat både när det gäller medlemsrekrytering och demokratiutveckling.

Erfarenheterna visar att det finns ett antal viktiga förutsättningar för att arbetsplatsbesöken ska upplevas som positiva och ge resultat:

- Att mötet/träffen är planerad.
- Att arbetsplats- och/eller skyddsombuden är engagerade i besöket.
- Att medlemmarna känner till och har fått information om besöket.
- Att medlemmar/anställda ska frikopplas från produktionen i enlighet med utvecklingsavtalet.
- Att det genomförs ett riktigt möte.
- Att det på mötet informeras om relevanta och viktiga frågor.

- Att medlemmarna ges möjlighet att beskriva sin vardag.
- Att medlemmar får återkoppling om de ställt frågor eller haft funderingar.

Det går inte att i inträdesstatistiken med säkerhet fastställa effekten av arbetsplatsbesök. Men det går att utläsa en positiv trend på inträden de perioder då regionerna genomför större delen av sina besök på arbetsplatser utan klubb. Perioderna är mars-maj och september-november. Inflödet av medlemmar ger en indikation på att det rekryteras fler medlemmar när besöken på arbetsplatserna genomförs.

Organiseringsmetoden

Det finns en fortsatt tro på organisering som metod, men metoden kan vara svårarbetad. Den främsta svårigheten har varit att hitta frågor som är gemensamma och kan drivas med framgång på arbetsplatsen. En effekt det första året var att organisationsgraden ökade. Det skapades förväntningar som inte infriades. Därefter sjönk eller stagnerade organisationsgraden. Denna effekt visade sig inte i det fall en arbetsplatsklubb bildades eller där arbetsplatsgruppen fortsatte att fungera.

Uppdraget som organiserare skiljer sig till stor del från de uppdrag som förtroendevalda vanligtvis har. Det ställs stora krav på den person som är organiserare, organiseraren behöver fungera självständigt och kunna hantera mängder av situationer. Det krävs också en bättre kunskap generellt i förbundet om organisering som metod. Det skulle öka förutsättningarna för kommande projekt och organiserare att lyckas.

Organisationsgrad

Organisationsgraden på arbetsplatser utan klubb är mer svårsmätbar. Enligt den undersökningen som genomförts baserad på uppskattade siffror ligger organisationsgraden mellan 45 och 50 %. På de arbetsplatser som ingått i undersökningen är organisationsgraden svagt stigande.

Regionerna

Alla regioner har varit aktiva, engagerade och lagt ner ett stort arbete på både medlemrekrytering och demokratiutveckling.

Regionernas förtroendevalda har haft nyckelroller i både planering och genomförande av verksamheten. Det har varit utmanande och inneburet stora arbetsinsatser. Omsättningen av regionalt förtroendevalda har av olika skäl varit stor. Flera regioner har genomfört insatser för att få fler regionalt förtroendevalda och för att ge dem bättre förutsättningar för att genomföra sitt uppdrag. Regionalt förtroendevalda har stärkts i sina roller och fått ny kunskap och kompetens.

Satsningen har gett regionerna möjligheter att utveckla nya verksamhetsformer och metoder. Bland annat har satsningar på ungdomsverksamhet lett till att nya medlemmar engagerat sig. Satsningarna har också varit viktig i rekryteringen av fler regionalt förtroendevalda.

Det är viktigt att öka kunskapen om hur de regionalt förtroendevalda upplevt arbetet i satsningen. Detta för att dra lärdomar inför framtida insatser.

Förbundet gemensamt

De två förbundsgemensamma arbetsgrupperna har varit viktiga forum för utveckling av både mätmetoder och verksamhet.

Ett stort arbete har lagts ner på att utveckla metoder för mätning av resultat och utveckling. Flera viktiga steg har tagits bland annat genom Livspanelen och klubbenkäterna. Det är viktigt att fortsätta arbetet med att utveckla fler och spetsigare mätmetoder för att resultaten ska kunna redovisas mer heltäckande.

Det försök till rekryteringskampanj som riktades till enskilt anslutna till a-kassan nådde inte upp till förväntat resultat. Kampanjen genomfördes inte vid en bra tidpunkt och hela upplägget visade sig vara svårt – tvärt emot hur det först presenterades.

Slutsatser

Förbundsstyrelsen beskriver i denna rapport förutsättningar, genomförd verksamhet och resultat av satsningen på medlemsrekrytering och demokratiutveckling som kongressen 2013 fattade beslut om.

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.

Förbundsstyrelsen har ställt satsningens resultat mot de av kongressen uppställda målen och konstaterar följande:

- Av klubbarna uppger 72 % att de samtalat med medlemmarna enligt kongressmålen. Samtidigt uppger ungefär hälften av medlemmar på arbetsplatser med klubb att de samtalat med en facklig företrädare det senaste halvåret. För medlemmar på arbetsplatser utan klubb är siffran något lägre.
- Organisationsgraden har ökat på arbetsplatser med klubb till ca 75 %. Trenden med sjunkande organisationsgrad är därmed nu bruten. Organisationsgraden på arbetsplatser utan klubb är svårare att mäta, men en indikation är mellan 45 och 50 %.
- Nyanställda ges i högre utsträckning facklig introduktion. Drygt 73 % av klubbarna genomför regelbundet facklig introduktion – en ökning med nära 5 %.

Förbundsstyrelsen anser att tidsaspekten är en stor orsak till att målen inte uppfyllts. För att effekterna av satsningen ska slå igenom fullt ut är en kongressperiod en för kort tid. Nya verksamheter har byggts upp och nya arbetsformer har testats och följts upp. Många förtroendevalda har gått in i nya uppdrag och fått nya roller. Insatserna har mångt och mycket handlat om verksamhet som ska ge stabila och långsiktigt hållbara resultat.

Även om målen inte uppfyllts är det förbundsstyrelsens uppfattning att satsningen på medlemsrekrytering och demokratiutveckling har gett många positiva resultat och verkat i riktning mot att kunna uppfylla målen. Inte minst genom att i en högre utsträckning bättre uppfylla de förutsättningar som kongressen 2013 slog fast utöver de konkreta målen. Förutsättningarna som definierade vad som krävs för att ha en fungerande demokratisk organisation, en organiserad arbetsplats och en fungerande medlemsrekrytering.

Förbundsstyrelsen anser att det är av stor vikt att fortsätta prioritera medlemsrekrytering och demokratiutveckling.

Förbundsstyrelsen vill därför till kongressen lämna följande sammanfattande kommentarer om satsningens resultat och viktiga lärdomar för framtiden:

Klubbarna har utvecklats i sina arbetsformer i riktning mot att i högre utsträckning samtala med och engagera medlemmarna. Klubbarna har mer systematiskt arbetat med facklig introduktion och medlemsrekrytering. Klubbarnas förtroendevalda har fått ökad kunskap och inspiration, som är viktiga byggstenar för framtiden. Klubbarna jobbar mer aktivt med medlemsrekrytering.

- Viktigt för framtiden är att ge klubbarna större möjlighet till processutveckling och även målstyrning, samt att klubbarnas medlemsnära arbete stärks. Aktiv medlemsrekrytering, facklig introduktion och organisering av medlemmar ska stå högt på klubbarnas agenda.

Medlemmar på arbetsplatser utan klubb har fått ökad närhet och kommunikation med fackföreningen. Den fackliga närvaron har stärkts.

80 % av arbetsplatserna får regelbundna besök. Organisering som metod har gett resultat och lärdomar. Nya former för både uppsökeri och träffpunkter för medlemmar på arbetsplatser utan klubb har utvecklats.

- Viktigt för framtiden är att stärka och arbeta aktivt med arbetsplatsombud, planering och kontaktarbete, riktade insatser och metodutveckling.

Regionernas förtroendevalda har stärkts, engagerats och fått möjligheter att utvecklas i sina fackliga uppdrag. Den regionala verksamheten har gett möjlighet att utvecklas. Regionerna har haft möjligheter att både pröva nya metoder och arbetsformer.

- Viktigt för framtiden är att engagera fler förtroendevalda i den regionala verksamheten och ge dem möjlighet att utvecklas i olika uppdrag. Det är viktigt att ta tillvara de regionalt förtroendevaldas upplevelser och erfarenheter av satsningen. Viktigt är också att skapa mötesplatser och fortsätta att pröva nya metoder och verksamhetsformer.

Förbundet gemensamt har börjat utveckla metoder för systematisk mätning och uppföljning. Förbundsgemensamma arbetsgrupper har haft ett ökat fokus på strategi och erfarenhetsutbyte. Förbundet har haft ett ökat fokus på att skapa förutsättningar för klubbar och regioner att arbeta aktivt med medlemsrekrytering och demokratiutveckling.

- Viktigt för framtiden är att i högre utsträckning kunna mäta och följa upp såväl utvecklingen enligt målformuleringar men också effekter av insatser som genomförs. Viktigt är också att fortsätta utveckla

formerna för erfarenhetsutbyte och utvecklandet av gemensamma strategier.

Det är förbundsstyrelsens uppfattning att denna positiva utveckling inte hade varit möjlig om satsningen på medlemsrekrytering och demokratiutveckling inte hade genomförts. Istället hade bilden kanske varit den omvända.

Satsningen på medlemsrekrytering och demokratiutveckling är traditionellt fackligt arbete och ska vara bärande delar av all verksamhet. Plan 2017 har möjliggjort ett ökat fokus och många insatser.

Den öppna demokratiska fackföreningen där medlemmar känner sig delaktiga och ser resultat av det fackliga arbetet är en förening som drar till sig och får nya medlemmar. Nya medlemmar som engagerar sig och som bär den fackliga idén och demokratiska värderingar. Medlemsrekrytering och demokratiutveckling går hand i hand och ska genomsyra all verksamhet. Det är bärande fundament för att stå stark som fackförening.

Förbundsstyrelsens rekommendation

Därför är det förbundsstyrelsens uppfattning att satsningen på medlemsrekrytering och demokratiutveckling ska fortsätta i enlighet med de inriktningsmål som fastställdes av kongressen 2013.

Förbundsstyrelsen anser att det är viktigt att nu ta nästa steg i satsningen på medlemsrekrytering och demokratiutveckling.

Förbundsstyrelsens uppfattning är att kommande kongressperiod ska sätta 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.

Förslag till beslut:

att godkänna rapporten medlemsrekrytering och demokratiutveckling

att förbundsstyrelsen får till uppgift att till förbundsmötet i november 2017 presentera Plan 2021 i enlighet med förbundsstyrelsens rekommendation

att för genomförande av Plan 2021 avsätta 40 miljoner kronor för kongressperioden

att finansieringen av Plan 2021 inte belastar resultatet.