

Fackligt arbete i en ny tid

Arbetsgruppens rapport och förslag



Innehåll

1. Inledning	2
2. Avgränsning	4
3. Definitioner och begrep.....	5
4. Att engagera – fackligt engagemang i en ny tid.....	7
5. Världen förändras – och vi med den (Förslag/satsningar).....	12
Slutord	16

Fackligt arbete i en ny tid

Slutrapport från förbundsstyrelsens arbetsgrupp Fackligt arbete i en ny tid

Under våren 2023 beslutade Fackförbundet ST:s förbundsstyrelse att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att belysa förutsättningar och möjligheter för det fackliga arbetet på lokal och central nivå i en allt mer digitaliserad värld, och hur vi anpassar vår fackliga verksamhet till det moderna samhället samtidigt som vi drar nytta av vår starka lokala och arbetsplatsnära organisation.

Gruppens slutrapport innehåller resonemang och definitioner kring en del centrala begrepp, redovisning av kontakter med förtroendevalda och fakta om STs medlemmar och förtroendevalda. I slutet av rapporten lämnar gruppen förslag på några satsningar för att göra ST starkare i framtiden.

Förbundsstyrelsen har skickat rapporten i sin helhet till avdelningarna på remiss. Sjutton avdelningar har lämnat in remissvar. Samtliga remissvar bifogas i kongresshandlingarna. I remissen ombads avdelningarna svara på:

1. Är det något viktigt som saknas?
2. Är det något som bör ändras eller tas bort?
3. Hur ser ni på arbetsgruppens förslag i avsnitt 5?
4. Övriga medskick.

På kongressen vill förbundsstyrelsen föra en diskussion med utgångspunkt i gruppens slutrapport och de inkomna remissvaren. Förbundsstyrelsens förhoppning är att kongressens medskick efter en sådan diskussion och gruppens slutrapport kan ligga till grund för ett beslut om att gå vidare med satsningar i den riktning gruppen föreslår.

Förbundsstyrelsens föreslår att kongressen beslutar

att förbundet genomför satsningar i enlighet med arbetsgruppens förslag.

1. Inledning

De senaste årens teknikutveckling och pandemiedstängningar har inneburit den snabbaste och största förändringen av arbetslivet sedan 1970-talet. Det innebär även att förutsättningarna för det fackliga arbetet utvecklas och förändras snabbt. För många arbetsgivare och anställda förändrade pandemin arbetslivet och dess organisering för alltid. För andra var förändringarna begränsade och verksamheten ser i stort likadan ut idag som innan pandemin. Det ledde till att staten och därmed också Fackförbundet ST nu omfattar en ännu större bredd av olika förutsättningar för arbetet än innan pandemin.

Redan innan pandemin fick distansarbetet att blomma ut såg många fackförbund en allt större utmaning i att värva medlemmar och i synnerhet i att rekrytera nya förtroendevalda. Efter pandemin har detta ställts på sin spets. Hur värvar vi medlemmar på en arbetsplats som ibland är fysiskt tom på folk? Hur säkerställer vi vår egen demokrati? Hur skapar vi samsyn, gemensam kultur, lojalitet och stolthet? Vad innebär begreppet medlemsnära i en allt mer digitaliserad värld? Hur håller vi oss relevanta?

En av ST:s stora styrkor i jämförelse med många andra fackförbund är den relativt starka närvaron på arbetsplatserna med en välorganiserad facklig verksamhet. Samtidigt så ser vi en utveckling där innebörden av begreppet arbetsplats inte är lika självklart. Vi måste anpassa vår verksamhet till det moderna samhället utan att tappa fördelarna med vår styrka som ett arbetsplatsnära fackförbund.

Inför och under kongressen 2020 inleddes diskussionen om hur det fackliga arbetet ska utvecklas i denna nya tid. Bland annat genom arbetsgruppsrapporten ”Från hålkort till hologram” som togs fram inför kongressen. I den rapporten slogs bland annat fast att ST ska stärka de förtroendevaldas kompetens rörande hur digitaliseringen påverkar samhället, arbetslivet och det fackliga arbetet samt erbjuda medlemmar konkreta råd och verktyg för att ge dem stöd att möta digitaliseringen.

Sedan dess har förbundet pekat ut tre prioriterade områden:

- Värva nya medlemmar och öka organisationsgraden
- Stärka de förtroendevalda och rollen som förtroendevald
- Ökat fackligt inflytande på villkor och samhälle genom facklig kamp

Under våren 2023 beslutade ST:s förbundsstyrelse att tillsätta en arbetsgrupp med uppdrag att belysa förutsättningar och möjligheter för det fackliga arbetet på lokal och central nivå i en allt mer digitaliserad värld, och hur vi anpassar vår fackliga verksamhet till det moderna samhället samtidigt som vi drar nytta av vår starka lokala och arbetsplatsnära organisation.

Den här rapporten är gruppens rapport till förbundsstyrelsen.

Gruppen har bestått av:

- Thomas Åding, förbundsstyrelsen och Försäkringskassan
- Linda Söderman, förbundsstyrelsen och Skatteverket
- Per-Åke Alenius, ST inom Postnord
- Sandra Hellstrand, ST inom universitets- och högskoleområdet
- Ulrika Holmström, ST inom Sida
- Joachim Danielsson, ST inom Kriminalvården

Från kansliet:

- Emelie Hedén Eklund
- Tomas Oskarsson

2. Avgränsning

I sitt arbete har gruppen gjort några avgränsningar. Uppdraget i direktivet från förbundsstyrelsen var omfattande och lämnade en del tolkningsutrymme.

Den mest konkreta avgränsning som gruppen har gjort handlar om frågan om våra mötesplatser. Under en längre tid har olika delar av förbundet diskuterat vilka mötesplatser Fackförbundet ST behöver för att fungera demokratiskt, strategiskt och operativt. Den frågan har gruppen valt att inte omfatta i den här rapporten. Arbetsgruppens bedömning är att frågan om ST:s mötesplatser blir en följd av resonemangen i denna rapport och därför bör hanteras i särskild ordning i nästa steg.

Eftersom den tekniska utvecklingen av mötesplattformar går oerhört fort och förutsättningarna skiljer sig mycket mellan olika arbetsplatser så har gruppen valt att inte gå in i diskussioner eller rekommendationer kring vilka system och metoder som ska användas vid olika tillfällen.

Arbetsgruppen ser sitt arbete som starten på ett större och mer långsiktigt arbete i förbundet. Gruppen ger förslag på fortsättning under rapportens avsnitt fem.

3. Definitioner och begrepp

Arbetsgruppen har formulerat och definierat några grundläggande begrepp och grundförutsättningar. De viktigaste av dessa är definitionen av begreppet arbetsplatsfacket/arbetsplatsnära och definitionen av vad vi lägger i begreppet ny tid. Gruppen har även fört definierande diskussioner om vilka vi är och bilden av ST.

Ett arbetsplatsfack nära medlemmarna

Vi ska vara det arbetsplatsnära facket! Att vara ett arbetsplatsfack innebär större möjligheter till att värva och bevara vår fackliga styrka och vårt fackliga inflytande. Att vara närvarande och ha kunskap om arbetsplatsen leder också till att vi har goda chanser att fånga upp vad som är viktiga lokala fackliga frågor. Kopplingen och kommunikationen mellan den förtroendevalda på arbetsplatsen och hela vägen till förbunds nivå är garanten för att vi har kunskap om de förändringar som uppstår i arbetslivet och nya fackliga behov.

Ett arbetsplatsnära fack måste baseras på många, kunniga och starka förtroendevalda som har rätt förutsättningar. Det kommer att krävas arbete och resurser att upprätthålla och utveckla försörjningen av förtroendevalda.

Därtill kräver ett medlemsnära arbete i den nya tid vi lever i även en digital närhet till medlemmen. Det är numera absolut nödvändigt att medlemmen känner en ”digital närhet” till sin organisation. Där är tillgänglighet, synlighet och relevans nyckelord. De nya digitala förutsättningarna och möjligheterna kommer alltså inte att ersätta den traditionella närvaron på den fysiska arbetsplatsen, utan läggs upp på dessa uppdrag.

Båda dessa perspektiv kräver resurser och förutsättningar, vilket i sin tur understryker vikten av en fungerande värvning, utbildning och opinionsbildning.

Den nya tiden

Redan i namnet på arbetsgruppen anger förbundsstyrelsen att det handlar om fackligt arbete i en ny tid. Men vad innebär och innehåller det begreppet? Arbetsgruppen menar att den ”nya tiden” handlar dels om effekterna av en mycket snabb digital teknikutveckling men även ett hårdnande politiskt klimat.

Arbetslivet efter pandemin har för många blivit något helt annat än det var tidigare. För det fackliga arbetet på arbetsplatserna har det inneburit en ny tid i form av nya förutsättningar. Vi behöver dra nytta av vår styrka som arbetsplatsfack, men också vara beredda på att ”arbetsplats” i framtiden inte alltid betyder en fysisk plats. Därför behöver en effektiv digital närvaro och närhet till medlemmarna skapas. Ett annat sätt att uttrycka det är att arbetsplatsnära och medlemsnära inte alltid behöver vara samma sak.

Arbetsgruppen menar också att ett hårdnande politiskt klimat i sig har lett till en ”ny tid”. Tilliten till de statliga myndigheterna och samhället i stort har skadats av beskyllningar för aktivism, politisk styrning av operativ verksamhet och andra politiska förslag och utspel. I den här nya tiden utmanas den stolta, professionella och självständiga svenska förvaltningsmodellen. Generella besparingar, som produktivitetsavdraget, och andra former av nedskärningar har också skapat en allt högre arbetsbelastning i statlig verksamhet. Samtidigt pågår en bredare politisk diskussion om statens roll i människors liv och prioriteringarna mellan välfärd, säkerhet och infrastruktur.

Ett hårdnande klimat märks även på många arbetsplatser där det blir allt svårare att få rätt förutsättningar och tillräckligt med facklig tid för förtroendevalda.

För ett hållbart arbetsliv och ett demokratiskt samhälle

Bilden av Fackförbundet ST är viktig för att medlemmar ska vilja engagera sig och känna stolthet över uppdraget som förtroendevald. Kanske viktigare än på länge. Vi behöver stärka förbundets röst och bilden av förbundet för att skapa engagemang och på det sättet skapa facklig styrka.

Fackförbundet ST arbetar för ett hållbart arbetsliv och ett demokratiskt samhälle. ST är ett demokratiskt och arbetsplatsnära fackförbund som bygger på medlemmarnas engagemang och delaktighet. ST arbetar för goda villkor, trygghet, utveckling och inflytande på jobbet. Vi strävar efter att arbetslivet och samhället genomsyras av humanismens och demokratins idéer där människovärdet är okränkbart och alla människor lika värda. I det ligger även en feministisk grundsyn.

ST bär fackliga värderingar som solidaritet, demokrati, jämlikhet, rättvisa och alla människors lika rätt och värde med stolthet och främjar dem varje dag på arbetsplatserna genom alla aktiva och engagerade medlemmar.

För att tilltala anställda och medlemmar och få dem att engagera sig aktivt behöver vi tydligt föra ut dessa värderingar och ståndpunkter i vår opinionsbildning såväl som i förhandlingsarbetet som i vår partsroll. Det gäller inte minst gentemot yngre anställda och medlemmar. Här gäller det att skapa möjlighet att snabbt identifiera frågor som anställda/medlemmar upplever som viktiga och driva dem på ett tydligt och fokuserat sätt. Vi behöver också bli det naturliga valet när någon vill tala med en expert på staten eller om våra frågor. Det gäller såväl media som med- och motparter. Genom att aktivt och närvarande delta i samhällsdebatten så formar vi framtiden och tar ställning för medlemmarnas intressen.

4. Att engagera – fackligt engagemang i en ny tid

Vad vet vi om ideellt engagemang i Sverige och i den fackliga rörelsen? Marie Cederschiölds högskola (tidigare Ersta Sköndal) har sedan 90-talet gjort stora populationsundersökningar om svenska folkets ideella engagemang. Sammanfattningsvis kan man säga att det genom åren har skett ganska små förändringar i engagemangsgraden. 50 % av den svenska befolkning (16–84 år) jobbar ideellt och hälften av dessa har fler än ett åtagande. Det går också att se att antalet timmar som läggs på ideellt arbete hos dessa personer har ökat. Avgörande för att ta steget är att man blir tillfrågad eller ingår i ett socialt sammanhang. En tydlig tendens är att man kliver in i ideellt arbete för att påverka men stannar på grund av god social gemenskap, ett gott sammanhang och för att man får göra något konkret. Den senaste omgången av undersökning (från 2020) trycker också på vikten av att ha en relation till organisationen man engagerar sig i.

Futurions tilläggsundersökning

På uppdrag av Unionen gjorde Futurion 2019 en tilläggsundersökning till ovanstående, för att mer ingående förstå det fackliga engagemanget. Undersökningen tittar på både betalt (görs på facklig tid) och obetalt fackligt arbete (helt ideellt arbete) i alla tre centralorganisationer. Flest svarande är dock från LO och TCO.

En intressant fråga som rapporten ställer är till vilka vi ställer frågan om de vill bli förtroendevalda. Studien visar en tendens bland de svarande att det var vanligare för män än kvinnor att bli tillfrågade, medan kvinnor i högre grad tar egna initiativ att vara med. Det finns också en tendens att yngre i högre grad tar egna initiativ än äldre. Hur detta översätts till ST, med en majoritet av förtroendevalda som är kvinnor, går inte att svara på men det väcker frågor om hur vi bjuder in och hur lätt det är att själv ta initiativ till att vilja ta på sig ett fackligt uppdrag.

En tabell från Futurions rapport visar hur stor andel av de förtroendevalda som sysslar med olika typer av fackligt arbete. I den framkommer att av de förtroendevalda så är det upp till 30% som sysslar med föreningsadministration. Det ska noteras att vi inte vet exakt var den siffran skulle landa om vi ställde frågan till STs förtroendevalda, men vi vet att vi har en organisation med fler nivåer än många andra, vilket snarare bidrar till en högre del föreningsadministration.

I en intressant kategorisering i Futurions rapport delar de upp förtroendevalda i tre olika grupper; De föreningsaktiva, De med stort fackligt engagemang och De svalt engagerade. Den första gruppen, De föreningsaktiva, är den vanligaste gruppen bland de svarande från TCO. De är i hög utsträckning ideellt aktiva i andra organisationer också, och det är en jämn balans mellan att utföra ideellt fackligt arbete och betalt fackligt arbete (dvs ha facklig tid). De har hög tillit till människor i allmänhet och drivs i hög utsträckning av att vilja förbättra för sina arbetskamrater och för alla arbetstagare, medan specifik bransch kommer först efter det. Sina egna villkor är det de rankar lägst, efter att påverka samhället i stort. Den här gruppen har också i lite högre utsträckning än andra blivit tillfrågade att ta på sig ett uppdrag.

Vad vet vi om vår egen organisation?

För att ta reda på mer om drivkrafter och arbetssätt hos STs förtroendevalda har arbetsgruppen ställt två frågor till STs arbetsplatsombud. Vi frågade 1500 arbetsplatsombud och fick ca 500 svar, spridda över många avdelningar. Värt att notera är att inte alla avdelningar (främst mellanstora och mindre avdelningar) har arbetsplatsombud. Ca 50% av de svarande har också andra uppdrag i organisationen.

Vi ställde två frågor, båda med möjligheten att ange upp till tre svarsalternativ. Den första frågan var "Vilken är den främsta anledningen till att du valde att ta på dig uppdraget som arbetsplatsombud?". Som tabellen nedan visar har alternativet "Jag tror på den fackliga idén om att göra skillnad på arbetsplatsen" överlägset flest röster, följt av "För att få ökad insyn på min arbetsplats". På tredje plats kommer "jag fick frågan av mina kollegor". Svaren bekräftar resultaten från Futurions rapport.

Den andra frågan vi ställde var "Hur möter ni era medlemmar?" Svaren visar en jämn fördelning mellan fysiska och digitala möten. Det som svaren däremot inte visar är om valet är gjort utifrån medlemmarnas behov, och huruvida det har förts ett samtal om vad konsekvensen är för de som inte ännu är medlemmar.

För att förstå STs utmaningar är det bra att få en överblick över vad vi vet om de förtroendevalda. Vi har just nu ca 5500 förtroendevalda, cirka 100 färre än för fem år sedan.

Könsfördelningen bland STs förtroendevalda speglar könsfördelningen bland medlemmar mycket väl. I båda fallen är drygt 60% kvinnor. Det kan jämföras med att antalet kvinnor totalt inom statsförvaltningen som 2021 var 53%, men i de delar som motsvarar OFR-S betydligt högre.

Statistik från Statskontoret visar att 2022 var antalet anställda i staten med utländsk bakgrund 22 %, och upp till 30% bland de nyanställda. Den senare siffran är mycket nära antalet med utländsk bakgrund i den svenska befolkningen. Vi har ingen statistik om hur det speglas i vår medlems- och förtroendemannaorganisation, men det går att konstatera att det inte speglas bland de förtroendevalda som har tillgång till rummen för det högsta beslutsfattandet.

Slutligen behöver vi titta på åldersstrukturen bland STs förtroendevalda. Den visar att vi har en stor grupp förtroendevalda som troligen går i pension de närmaste fem åren, och att påfyllningen i den yngsta gruppen inte är tillräckligt för att fortsatt upprätthålla den mängd vi har idag.

Unga förtroendevalda och nya grupper – att bättre spegla vårt samhälle och våra arbetsplatser

Vilka är framtidens förtroendevalda och vilka uppdrag kommer de att ha?

Vi vet sedan tidigare att yngre förtroendevalda med högre utbildning vill kunna kombinera att vara förtroendevald med en yrkeskarriär. Den statliga arbetsmarknaden är också mycket mer rörlig idag än tidigare. Samtidigt ser vi en ökad professionalisering av facklig verksamhet, det vill säga att många förbund har sin tyngdpunkt i kansliorganisationerna. Därför vill vi betona behovet av trygga och modiga förtroendevalda som kan utföra sina uppdrag och där kansliets olika funktioner ger stöd i uppdragen. På samma sätt måste vår organisation för att vara attraktiv och relevant vara lyhörd för omvärlden och fånga upp och inkorporera nya medlemsbehov och uppdrag. Nya förtroendevalda behöver snabbt komma in i sina uppdrag och organisationen behöver vara riggad på så sätt att man lätt klarar skiften, även på ledande positioner.

Är ST det sammanhang man väljer att vara aktiv inom?

Som tabellen med förtroendevaldas åldersspann visar har ST allra flest förtroendevalda i åldersspannet 50–60 år. För en långsiktig återväxt behöver vi engagera fler i de yngre åldrarna än vad vi gör idag. För att göra det behöver vi attrahera en bredare grupp än de som idag är engagerade i traditionella fackliga frågor. Som tidigare visat finns det ett stort ideellt engagemang i Sverige idag. Det borde således inte vara en omöjlig ekvation. Frågan är dock om vi gör våra inflytandesystem tillräckligt tillgängliga för nya grupper och nya idéer?

Vår utmaning är att skapa sammanhang som kan fånga upp lokala idéer och engagemang, även utanför våra traditionellt inrutade frågor (och metoder). Här behövs en lyhördhet för samtidens nya fackliga frågor och det som väcker engagemang idag. Några exempel på den sortens frågor på samhällsnivå kan vara till exempel klimatet som en facklig fråga, det engagemang som väcks i samband med strejken på Tesla eller fackets roll när artificiell intelligens får en allt större påverkan på arbetslivet. Lokalt kan andra frågor som har sitt ursprung i vad som sker på arbetsplatsen ställa lika stora krav på öppenhet och lyhördhet.

Vi behöver också ställa oss frågan om vilka som väljer att inte engagera sig i ST idag? För vem är vi en självklart inkluderande plattform och för vem känns vi irrelevanta och i värsta fall exkluderande? Det är nödvändigt att göra den analysen för att kunna attrahera nya grupper.

Sammanfattningsvis behöver vi för att vara en inkluderande organisation som speglar våra arbetsplatser och medlemmar jobba mer aktivt med representation bland våra förtroendevalda, både i den förhandlande och den parlamentariska organisationen. Både kansli och förtroendemannaorganisation behöver vara lyhörda för och möta nya och potentiella medlemmars och förtroendevaldas behov. Om vi inte fångar upp nya grupper av medlemmar och förtroendevalda missar vi möjligheten att förbli relevanta och bibehålla och förbättra vår insyn och kunskap om våra arbetsplatser.

Digital tid

I arbetsgruppens kontakter med olika delar av förbundet visar det sig att vissa delar av den digitala tiden till stor del kunnat inkorporerats i den fackliga verksamheten (som det organiserade, fackliga mötet) medan andra delar (som värvning) fortfarande är mer utmanande.

Variationerna mellan avdelningar är också stora beroende på om det är verksamheter där distansarbetet dominerar eller där de flesta fortfarande befinner sig på den fysiska arbetsplatsen samt huruvida avdelningen eller sektionen är spridd geografiskt över flera orter. För att ta några exempel; På avdelningar där distansarbete dominerar kommer det fackliga distansarbetet också att dominera, verktygen är förmodligen väletablerade och kompetensen hög. När det av någon anledning behövs ett fysiskt möte kan det vara en utmaning att få till deltagandet. På avdelningar där det mesta arbetet sker på den fysiska arbetsplatsen däremot är det mindre som är ”nytt”, men det digitala kan ändå lösa en del problem.

I verksamheter där arbetet pågår dygnet runt eller bygger på skiftarbete finns det genom digitala stödsystem möjlighet att åstadkomma ett bredare deltagande bland medlemmarna i olika besluts- och beredningsprocesser. Till exempel asynkrona möten eller arbetsprocesser, där arbetet kan pågå trots att man inte kan delta samtidigt.

Sist men inte minst, på avdelningar eller sektioner spridda över flera geografiska orter löser det digitala ett praktiskt problem och den nya tiden kan underlätta det fackliga arbetet och gemenskapen. Där behöver man snarare ställa sig frågan, när ska det fysiska ändå prioriteras?

Organisering och engagemang i en digital värld

Hur värvar vi medlemmar när vi inte ens vet var de befinner sig? Den frågan bubblar upp återkommande när vi pratar om digitala förutsättningar. När vi inte längre kan räkna med att nyanställda och andra oorganiserade kommer att möta en förtroendevald “av bara farten” på arbetsplatsen behöver vi stanna upp och tänka efter. För att lyckas krävs ett större planeringsarbete. Vi behöver veta vem det är vi ska möta och hur vi kan få tag i personen. Värvningsarbetet behöver således anpassas efter vem det är vi möter, och hur och när vi bäst når den personen. Detta förutsätter att både avdelningar och kansliet har rutiner som synkar och som är lätta att använda sig av.

Att möta medlemmarna och fånga upp deras behov

En reflektion från de samtal som förts på de webinarier som gruppen haft med avdelningsstyrelserna och på ordförandekonferensen är att det är lätt att samtalet stannar vid organiserade möten. Men mötet med medlemmar och potentiella medlemmar är mycket mer än organiserade möten. Lojalitets- och relationsbyggande arbete sker ofta i det informella mötet och lyhördhet och möjligheten att agera snabbt är viktiga förutsättningar för ett framgångsrikt fackligt arbete. Det betyder att det arbetsplatsnära lokala facket behöver ha strategier för att lyssna av och fånga upp aktuella frågor och idéer. Exempel på framgångsrika sådana är att ha korta digitala möten ofta, att ha tydlig telefon eller chattid, och att som förtroendevald göra analysen om när det är dags att vara på plats och när det funkar med digitala möten.

Organiserade digitala möten är nog det som är lättast att ta till sig, och där är vår uppfattning från snabbenkät, webinarier och ordförandekonferens att avdelningarna har hittat en balans mellan fysiskt, digitalt och hybridmöten som funkar utifrån arbetsplatsens förutsättningar och medlemmarnas behov. Många avdelningar gjorde den omställningen redan innan pandemin på grund av ex rikstäckande avdelningar med få förtroendevalda eller att sektioner och klubbar motsvarar delar av arbetsplatsen som inte följer en geografisk struktur. Detta gäller medlemsmöten men också styrelsemöten, arbetsplatsombudsträffar med mera.

Ett viktigt perspektiv är möjligheten att snabbt samla berörda personer i olika delar av landet, vare sig det är avtalsrörelse, snabbt uppfångat opinionsläge eller medlemsförankring av viktiga frågor. Där är tillgång till digital teknik avgörande och sparar både tid och pengar. En annan viktig aspekt är tydligheten för både medlemmar och förtroendevalda på vilket sätt de kan komma i kontakt med relevanta stödfunktioner på kansliet. Och att dessa på samma sätt som i avdelningarna är anpassade och relevanta utifrån de behov och de nya digitala arbetsätt som finns tillgängliga.

Vems behov ska styra

Olika arbetsplatser har olika förutsättningar för digitalt arbete och som individer har vi också olika preferenser. Som förtroendevald är det viktigt att utgå från behoven hos medlemmarna, inte bara de som är på den fysiska arbetsplatsen, utan också de som inte är där. Det är också viktigt att komma ihåg att medlemsmöten och aktiviteter är ett skyltfönster utåt, vilket gör att man behöver fundera över var de som ännu inte är medlemmar befinner sig. Detta för att försäkra sig om att alla nås av informationen och att skyltfönstret är synligt för alla potentiella medlemmar.

Avdelningens struktur

Slutligen kan det vara intressant att fundera över hur en ökad digitalisering skulle kunna förändra arbetsfördelningen mellan avdelning, sektion och klubb. Om den geografiska närheten i viss mån ersätts av en digital närhet kanske det inte är självklart att varje sektion för sig exempelvis ska ha introduktionsmöten, kanske kan man istället ha dem tillsammans eller turas om. När vi inte är hindrade av avstånd kan vi hjälpas åt på ett annat sätt, även om vi fortfarande måste ha fokus på det lokala behovet.

5. Världen förändras – och vi med den (Förslag/satsningar)

Vi stärker ST genom att vi rustar våra förtroendevalda för den nya tiden. Det innebär att ge redan engagerade förtroendevalda bästa möjliga förutsättningar och samtidigt arbeta för fler och nya förtroendevalda. Uppdraget som förtroendevald behöver också utvecklas och renodlas.

Gruppen föreslår därför en satsning på våra (nuvarande och framtida/nya) förtroendevalda och deras förutsättningar. Satsningen ska öka antalet förtroendevalda och stärka dem genom att ge bättre förutsättningar i uppdraget samt stärka bilden av ST (Del A).

Eftersom möjligheten att hitta engagerade förtroendevalda hänger ihop med hur många medlemmar vi är i förbundet behöver satsningarna i del A stödjas av en satsning på att öka antalet yrkesverksamma medlemmar och organisationsgraden (Del B).

Arbetsgruppen föreslår att satsningarna finansieras ur värvningsanslagen under kongressperioden. Satsningarna ska löpa över kongressperioden 2025–28.

DEL A – Förtroendevalda med rätt förutsättningar

1. Fler förtroendevalda

För att upprätthålla och öka vår fackliga styrka behöver vi upprätthålla och till och med öka antalet förtroendevalda. Ska ST vara arbetsplatsfacket så är många och kompetenta förtroendevalda absolut nödvändigt. I det arbetet behöver vi vara öppna för nya former av engagemang med nya vägar in till fackligt arbete och nya typer av roller.

ST ska därför

- öka rekryteringen av förtroendevalda
- i både informella som formella sammanhang underlätta och uppmuntra till att hitta de engagemangsformer, roller och uppdrag som fungerar bäst och som skapar engagemang. Avdelningar, sektioner och arbetsplatser bör uppmuntras att inrätta roller och arbetssätt som fungerar just för dem (t ex klimatombud). En flexibilitet och en mångfald av roller är en tillgång för hela förbundet.
- i lämpliga kanaler berätta om och marknadsföra möjligheten till inflytande och påverkan genom att ta chansen att bli förtroendevald.
- ska vara öppna för, följa och odla nya och angelägen facklig politik för att hålla oss relevanta och intressanta så att folk vill engagera sig.

2. Ett fackförbund för alla - ökad inkludering och bredare rekrytering

För att vara relevanta nu och i framtiden behöver ST spegla de som arbetar på statligt uppdrag.

ST ska därför

- målmedvetet arbeta för ökad inkludering och mot diskriminering på samtliga nivåer och delar av förbundet så att vi i högre grad speglar samhället och våra arbetsplatser.
- undersöka förutsättningarna och intresset för ett utvecklingsprogram för yngre nya förtroendevalda för att ge dem större förståelse för ST, den fackliga grundidén, arbetsmarknaden och skapa en relation till förbundet och ett brett nätverk.
- se över instruktionerna till förbundets och avdelningarnas valberedningar.

3. Stärka våra förtroendevalda

Stärka bilden av ST och ST:s företrädare.

För att öka sammanhållningen i förbundet, på arbetsplatsen och mellan förbundets olika delar behöver vi stärka vår identitet och bilden av Fackförbundet ST. Syftet är att skapa stolthet, sammanhållning och därmed ökat engagemang. Samtidigt är gruppen medveten om att om man blir tydligare och skarpare på det här området så kommer man även att tappa vissa sympatier. Men för att skapa styrka och engagemang och en tydlig identitet, är det ändå viktigt att bilden av ST känns tydlig, angelägen och engagerande.

Förbundet ska därför göra en satsning för att

- a. skapa trygga och modiga förtroendevalda
- b. stärka och tydliggöra bilden av ST och vår identitet
- c. utveckla och tydliggöra förbundets politik
- d. utveckla och skärpa opinionsbildningen

Stöd till förtroendevalda.

Väldigt få människor engagerar sig för att pyssla med kvitton, bokföring, webbpubliceringsverktyg eller ens ringa upp nyanställda och erbjuda dem medlemskap. Vi behöver göra det lättare att ägna sig åt de delar i förtroendeuppdragen som engagerar och minskar det som skapar trösklar.

Tidsomfattningen i sig kan också verka avskräckande. Det måste vara möjligt att engagera sig för frågor som man tycker är viktiga även under till exempel småbarnsåren eller om man fortfarande delvis vill jobba i sin profession.

ST ska därför utveckla, tydliggöra och förenkla stödet till avdelningarna avseende

- a. omvärldsbevakning
- b. värvning (se nedan del B)
- c. ekonomi- och föreningsadministration
- d. förhandlingsstöd och partsrelationer

ST ska även utreda hur man skulle kunna modernisera förtroendeuppdragen och göra dem mer attraktiva genom att

- a. renodla och arbetsfördela mellan arbetsplats, avdelning och kansli.
- b. skapa förutsättningar för att inte förtroendeuppdrag ska kräva ett heltidsengagemang.

DEL B - Fler medlemmar och ökad organisationsgrad

1. Värkning av yrkesverksamma och medlemslojalitet

Eftersom möjligheten att hitta engagerade förtroendevalda hänger ihop med hur många medlemmar vi är i förbundet behöver satsningarna stödjas av ökade ansträngningar på att öka antalet yrkesverksamma medlemmar och organisationsgraden.

En grundförutsättning för att förbundet ska kunna växa är att alla potentiella medlemmar får frågan om ett medlemskap i ST. Gärna flera gånger. Ingen ska kunna arbeta inom vårt organisationsområde och inte vara medlem i ST utan att med jämna mellanrum få frågan om medlemskap. Detta bör säkerställas genom ett fördjupat samarbete mellan avdelningar och kansli. För en positiv medlemsutveckling krävs att vi värvar nya medlemmar och skapar lojalitet bland de vi medlemmar vi redan har så de inte lämnar.

Vad gäller uppdraget att värva kan konstateras att arbetslivet förändrats och att nya metoder tillkommit för att värva medlemmar som inte befinner sig på arbetsplatsen fysiskt i den utsträckning vi tidigare varit vana vid.

Vad gäller uppdraget att skapa lojalitet kan konstateras att det i huvudsak fortfarande är samma slags aktiviteter som verkar lojaliserande, vilket är att vi har förtroendevalda som ägnar sig åt det kärnfackliga uppdraget och genom det åstadkommer förbättringar på arbetsplatsen och för en kontinuerlig dialog med medlemmarna.

Den viktigaste faktorn för medlemmars nöjdhet är det som händer på arbetsplatsen. Att ständigt synliggöra det lokalfackliga arbetet är avgörande för att bygga lojalitet. Det är våra klubbar, sektioner och avdelningar som bäst känner till de specifika utmaningarna och lösningarna och de är därmed den viktigaste faktorn för långsiktig medlemslojalitet.

Det inte finns en metod eller åtgärd som träffar alla målgrupper och fungerar på alla arbetsplatser.

För att få en positiv medlemsutveckling krävs att vi har tillgång till en hel verktygslåda med metoder och arbetssätt och ständigt anpassar vilka vi använder i förhållande till vilken målgrupp, arbetsplats och andra faktorer som påverkar medlemsutvecklingen.

ST ska därför

- utveckla ytterligare stöd till avdelningarna i deras arbete att göra sig synliga för medlemmar och potentiella medlemmar inte minst gäller det i digitala sammanhang.
- ge stöd till avdelningarna att utveckla sin facklig politiska profil och hållning.
- säkerställa att alla potentiella medlemmar med jämna mellanrum får frågan om medlemskap i ST.

Slutord

Förbundsstyrelsen har gjort bedömningen att stödet till förtroendevalda behöver utvecklas för att möta nutida och framtida krav på medlemskommunikation, men också för att bidra till att förbundet har förtroendevalda som är trygga i sitt uppdrag. För att förbundet ska uppfattas som starkt även i framtiden och vara arbetsplatsnära, så behövs många förtroendevalda. Förtroendevalda som är representativa för arbetsplatser där ST organiserar medlemmar.

Förbundsstyrelsen beslutade att tillsätta en arbetsgrupp. Uppdraget som arbetsgruppen fick var att belysa förutsättningar och möjligheter för det fackliga arbetet på lokal och central nivå i en allt mer digitaliserad värld och att resonera kring hur vi anpassar vår fackliga verksamhet till det moderna samhället samtidigt som vi drar nytta av vår jämförelsevis starka arbetsplatsnära organisation.

Det fackliga arbetet har väldigt länge sett likadant ut och byggts utifrån en kontext som har varit välkänd. Nya utmaningar innebär att vi aktivt behöver göra ett skifte i hur vi arbetar. Arbetsgruppen menar att detta arbete inte bara är relevant för att det just nu skett stora strukturförändringar i arbetslivet, utan att poängen är att rusta Fackförbundet ST för att det kontinuerligt kommer vara ”en ny tid” och vi ska ha en organisation som kan hantera och växa under de förutsättningarna.

Uppdraget syftar till att Fackförbundet ST ska fortsätta att uppfattas som relevant, och att det ska vara enkelt att engagera sig och vara aktiv i de frågor medlemmen är intresserad av samt att de förtroendevalda ska ha rätt förutsättningar för det fackliga arbetet. Det behöver finnas förutsättningar för de förtroendevalda som både är anpassade till nutidens krav men också utvecklade att möta framtida potentiella medlemmars krav.

Arbetsgruppen hade sitt första möte 24 mars 2023 och har därefter haft ett flertal möten under året. Inledningsvis skaffade sig gruppen kunskap om forskning, studier och gjorda erfarenheter inom frågeområdena. Tidigare och pågående arbeten inom förbundet gjordes kända för gruppdeltagarna. Ett studiebesök hos Vision gav gruppen en del nya frågor och en del svar.

Arbetsgruppen har gjort egna undersökningar i syfte att addera färsk information från förbundets egna förtroendevalda, till det övriga insamlade materialet. Undersökningarna gjordes dels via enkäter till arbetsplatsombud och dels via digitala seminarium med avdelningsstyrelseledamöter. Avdelningarna har dessutom gjorts delaktiga i gruppens arbete genom diskussioner både vid förbundsstämman och ordförandekonferensen.

Gruppens insamlade material och medskicken från de olika diskussionerna visar tydligt att medlemmar väljer att tacka ja till ett fackligt uppdrag i ST för att de tror på den fackliga idén. Mötet med medlemmen ser olika ut för olika arbetsplatser och situationer. Förtroendevalda möter medlemmar både fysiskt och digitalt. Det skiftar beroende på vilken arbetsplats, situation och fråga som ska diskuteras.

I diskussioner med förtroendevalda inom förbundet visar det sig att det finns en oro för hur förbundet ska klara av att attrahera nya förtroendevalda efter de som avslutat sitt uppdrag. Denna risk stöds också i faktaunderlagen. Fackförbundet ST behöver arbeta mer för att alla inom STs organisationsområde ska kunna känna igen sig i förbundet. Det handlar dels om att vara Ett ST och dels om att förtroendevalda i högre grad ska spegla sammansättningen av människor som finns på arbetsplatsen.

Arbetsgruppens förslag till fortsatta arbeten och åtgärder syftar till att förbundet ska ha fler förtroendevalda och de ska ha rätt förutsättningar för att klara av sitt uppdrag samt att förbundet vidtar åtgärder för att bli fler medlemmar och nå en högre organisationsgrad.

I rätt förutsättningar ingår bland annat att olika digitala kommunikationssätt finns tillgängliga som den förtroendevalde är trygg med. Det är därför viktigt att förbundet följer och i vissa fall leder utvecklingen av digitala metoder och verktyg för att på det sättet säkerställa att vi "äger" vår egen verksamhet och våra förutsättningar att nå medlemmar och potentiella medlemmar också när arbetsplatser är digitala.

Arbetsgruppen anser att det är viktigt att öppna upp för fler former av medlemsengagemang. Om förbundet lyckas med att få fler aktiva medlemmar som till exempel vill engagera sig i en särskild fråga, så innebär det att fler medlemmar får bättre kunskap om vad ST står för och kan sprida det till övriga på arbetsplatsen.

Avgörande för hur väl förbundet lyckas fortsätta vara det arbetsplatsnära facket, hänger delvis på hur representativt förbundet anses vara i förhållande till sammansättningen av anställda på arbetsplatsen.

Sammanfattningsvis så föreslår arbetsgruppen en bred satsning med två delprojekt. Ett delprojekt med fokus på rekrytering och utveckling av förtroendevalda och ett med fokus på att öka antalet yrkesverksamma medlemmar och organisationsgraden. Förslagen från gruppen är att se som ett startskott till en förflyttning av förbundet. En förflyttning som gör det enklare att ta hand om medlemmars engagemang, att förtroendevalda är trygga med att kommunicera på olika sätt och att det är genom att gå med i Fackförbundet ST som du bäst kan påverka på din arbetsplats.

Det är viktigt att arbetet följs nära och omhändertas av förbundsstyrelsen under kommande kongressperiod. Det fortsatta arbetet tjänar på att kontinuerligt redovisas och diskuteras vid parlamentariska möten, såsom exempelvis förbundsstämmor.



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm.
Besök: Sturegatan 15
Telefon: 0771-555 444.
E-post: st@st.org.
Webbplats: www.st.org