

Utan SEKO:s medlemmar stannar Sverige



9

Organisera och
rekrytera

Organisera och rekrytera

Under de senaste tjugo åren har SEKO i likhet med andra LO-förbund tappat medlemmar så gott som varje år. Detta är allvarligt, men ännu allvarligare är att även organisationsgraden har sjunkit. Allt färre av dem som arbetar inom ett yrke eller en bransch är med i facket.

Den här rapporten handlar om medlemsantalets utveckling, om varför vi blivit färre, om vad vi gjort för att bli fler och för att behålla medlemmar samt om vad vi bör göra för att bli fler och ett bättre fack.

Medlemsantalets utveckling

När SEKO bildades 1995 hade förbundet 131 364 aktiva medlemmar. Femton år senare var antalet medlemmar 85 563. Medlemsantalet har sjunkit varje år sedan vi bildade SEKO, utom 1996 när Sjöfolksförbundet och SEKO gick samman. Sedan 1995 har den årliga genomsnittliga medlemsminskningen legat på ca 3100 medlemmar. Den största minskningen skedde 2007 då över 8000 medlemmar lämnade SEKO, sedan den moderatledda regeringen gjort det dyrare att vara med i a-kassan och sänkt ersättningen. År 2012 och även i år fortsätter medlemsminskningen men i ett avsevärt lägre tempo än tidigare.

I LOs rapport Facklig anslutning år 2012 kan man läsa om hur organisationsgraden utvecklats:

”Den fackliga anslutningen nådde sin högsta notering år 1995 då 88 procent av arbetarna och 84 procent av tjänstemännen var fackligt anslutna. Därefter följde en period på drygt tio år då den fackliga anslutningen minskade i långsam takt. År 2006 tog dock nedgången rejäl fart i samband med höjda a-kasseavgifter. Efter år 2008 har dock minskningen av den fackliga anslutningen avtagit och för tjänstemännen har en viss återhämtning skett. För arbetare har däremot minskningen fortsatt, men nu åter i ungefär samma takt som åren 1995–2005.”

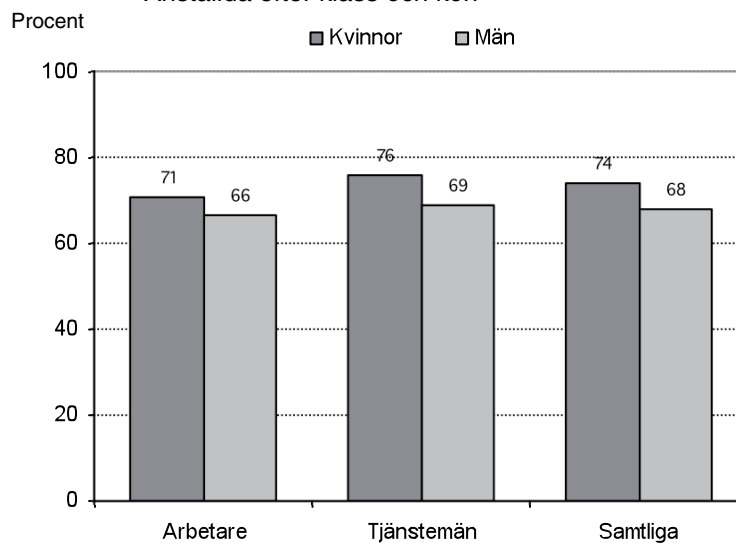
”Första kvartalet år 2012 var 68 procent av arbetarna och 73 procent av tjänstemännen fackligt anslutna. Den fackliga anslutningen är därmed närmare fem procentenheter högre för tjänstemän än för arbetare. Så stor skillnad har aldrig tidigare uppmätts till tjänstemännens favör.”

Statsanställdas Förbund/SEKO har gått från att vara ett förbund med LO:s kanske högsta organisationsgrad till att vara ett mer genomsnittligt LO-förbund. Krisen är inte enbart SEKOs utan hela fackföreningsrörelsens och framförallt LO-förbundens. Det hoppfulla i denna utveckling är att medlemsminskningen har planat ut och att det går att höja organisationsgraden, vilket både tjänstemannafack och Handelsanställdas förbund visat.

LOs långsiktiga mål är att höja organisationsgraden till 80 procent. Det är också SEKOs ambition.

Organisationsgraden i våra olika branscher varierar. Inom försvaret ligger den i våra yrkesgrupper på 90 procent och uppåt. Inom kriminalvården och telekom ligger den kring 70-75 procent, medan den på andra håll är betydligt lägre. Våra kunskaper om organisationsgraden i de olika branscherna är emellertid bristfälliga och vi behöver utveckla metoder som lämpar sig för respektive bransch. Hur vi avgränsar organisationsområdet på de områden där vi idag saknar gränsdragning mot tjänstemannasidan går inte att hitta en allmängiltig formel för, utan här kvarstår ett grannlaga arbete för respektive område.

Diagram 1.3 Facklig anslutning år 2012
Anställda efter klass och kön



Källa: LO-rapport Facklig anslutning 2012

Därför blir vi färre

Det finns många förklaringar till att SEKOs medlemmar blivit färre.

Tidigare var det mer eller mindre självklart att nyanställda gick med i facket utan att det lokala facket gjorde något särskilt. Detta är sedan länge historia. Bakom det ligger värderingsförändringar i samhället och ändrad syn på facket.

Andra förklaringar till medlemsminskningen hittar vi i omstruktureringen av den statliga sektorn, framförallt i avregleringen av statliga monopol. Många helstatliga verksamheter har blivit aktiebolag, privatiserats och styckats upp i mindre företag. Hit hör SJ, Posten och Televerket som förr var dominerande arbetsgivare för SEKOs medlemmar.

Många statliga jobb har försvunnit och ersatts med entreprenadföretagens anställda som är organiserade i andra fackförbund. Detta i kombination med teknikutvecklingen har lett till färre anställda inom våra områden. Bara på Posten har denna utveckling inneburit en minskning av närmare 1000 arbetstillfällen i produktionen. Många av dem som fick sluta var våra medlemmar. Neddragningarna har fortsatt därefter. Mönstret är det samma inom t ex Telia Sonera.

Även statliga verksamheter som försvaret, länsstyrelserna. Statens Institutionsstyrelse m fl har sagt upp anställda eller minskat antalet vikarier under senare år.

Men bilden är inte entydig. Inom väg- och ban branschen har återkommande statliga, kommunala och privata satsningar gett fler jobb och fler medlemmar. Samma sak gäller för rättsområdet, där subventioneringen av medlemsavgiften har lett till en ökning av medlemsantalet

I kölvattnet på avreglering och bolagisering har nya företag dykt upp som konkurrenter till de tidigare monopolen. De har andra ägare, annan organisation och företagskultur. Detta ställer nya krav på det fackliga arbetet och förändrar i viss mån möjligheterna att rekrytera medlemmar.

Många medlemmar med låga inkomster har tvingats välja mellan facket och a-kassan och valt a-kassan framför facket. Andra har lämnat båda. Här handlar det om att politiska beslut om välfärdssystemet slagit rakt in våra medlemmars och presumtiva medlemmars plånböcker så att vi blivit färre.

En följd av förändringarna av den statliga sektorn och regeringens ändringar av a-kassan är att konkurrensen om nya medlemmar från andra fackförbund har ökat. Unionen och ST har växt fram som våra största fackliga konkurrenter. Även Ledarna gör framstötter och har rekryterat chefer som tidigare var med i SEKO.

En viktig förklaring till att allt färre, framförallt unga, inte går med i facket är ändrade anställningsförhållanden. Tillfälliga anställningar, vikariat, provanställning har blivit allt vanligare även inom våra områden. Människor "gästspelar" en kort tid på olika arbetsplatser och ser inte att fackligt medlemskap har ett värde för dem. Det är kanske inte så konstigt eftersom det fackliga medlemskapet utgår från en fast anställning som varar under en längre tid. Vi har heller inte ansträngt oss tillräckligt för att värva dem med tillfälliga anställningar.

Därför blir vi färre:

- Ändrade värderingar
- Avregleringar
- Teknikutveckling
- Konkurrerande fack
- Dyrare a-kassa
- Tillfälliga anställningar

Varför lämnar medlemmar SEKO?

Dagligen lämnar medlemmar oss av olika skäl. I genomsnitt lämnar 8,5 medlemmar oss varje dag. Många går över till annat förbund, de avslutar sitt medlemskap, avlider eller blir uteslutna på grund av bristande betalning. Övergången till enskilt medlemskap i Akassan är stort. Under elva månader 2010 var antalet övergångar till arbetslöshetskassan större än övergångarna till ST och Unionen tillsammans.

En undersökning av utträdena under perioden december 2010 till mars 2011 visar att det fortfarande är avgiften som är den största anledningen till att medlemmar vill lämna SEKO. De som lämnar facket och är kvar i a-kassan gör det främst för att pengarna inte räcker. Det kan bero på arbetslöshet, ibland i kombination med ett nytt hus eller lägenhet. Eller att man är ensam förälder med barn som ofta är sjuka. Många säger att de återkommer när ekonomin är bättre.

Arbetslösa har inte bara dålig ekonomi. De känner sig också bortglömda av förbundet och att de därför inte får ut något av sitt medlemskap.

Ett annat skäl som lyfts fram är kopplingen till LO och Socialdemokraterna. Dessa medlemmar vill inte sponsra Socialdemokraterna genom sitt medlemskap i SEKO.

Inom vissa grupper har ett argument för att byta fack varit att ST:s försäkringar ansetts vara bättre än SEKO:s.

SF/SEKOs medlemsutveckling

År	Samtliga	Aktiva
1993 *)	196 014	141 159
1994 *)	191 060	134 991
1995 **)	186 308	131 364
1996 ***)	192 916	138 380
1997	189 531	135 358
1998	183 753	130 071
1999	180 271	123 877
2000	172 616	120 773
2001	168 401	117 216
2002	164 695	114 085
2003	161 325	111 767
2004	156 230	107 336
2005	153 081	105 026
2006	149 780	102 611
2007	140 486	94 557
2008	136 596	91 670
2009	131 986	89 272
2010	128 034	86 222
2011	123 639	83 167
2012	120 642	81 345

*) SF (Statsanställdas Förbund)

**) SEKO bildas

***) SEKO och Sjöfolk går samman

Skäl att inte vara med i facket

För dyrt, missnöje och ointresse är de viktigaste skälen för att inte vara med i facket visar LOs rapport Facklig anslutning år 2012. Rapporten visar också att skälen väger olika mycket beroende på ålder. För unga människor är avgiftens storlek inte avgörande, för dem handlar det om att inte behöva facket. För äldre väger däremot skälet att det är för dyrt att vara med tungt. Kunskaper om sådana skillnader är viktiga när vi rekryterar medlemmar. De hjälper oss att skärpa våra argument.

Rekrytera och vårda medlemmar

Uppgiften att rekrytera nya medlemmar är ett av SEKOs prioriterade områden. Mycket behöver göras och en hel del har förbundet redan gjort för att öka rekryteringen av medlemmar. Vi ska här redovisa huvuddragen av vad som gjorts under kongressperioden.

Introduktionsmedlemskap

Våren 2010, fattade förbundsstyrelsen beslut om att införa ett introduktionsmedlemskap, som innebär en medlemsavgift på 50 kronor per månad de första sex månaderna.

Utvärdering av introduktionsmedlemskapet visar att de flesta förtroendevalda är positiva till det, även om vissa är kritiska till att vi försöker sälja medlemskap med lågprisargument. Fördelarna är att det gör samtalet om det fackliga medlemskapet lättare med unga och visstidsanställda särskilt om det kombineras med erbjudanden om utbildning.

Ett grepp för att få möjlighet att samtala om nyttan med fackligt medlemskap är att alla på en arbetsplats, oavsett facklig tillhörighet, erbjuds förbundets introduktionsutbildning. Förbundet centralt utbildar handledare och kan i vissa fall hjälpa till att genomföra utbildningen.

Under 2011 vidtog vi en rad åtgärder för att öka rekryteringen:

- Förenklad blankett för inträde via webben
- Riktade informationsmaterial för olika områden inom SEKO.
- Utbildning i registerhantering för assistenterna som jobbar lokalt.
- Uppdraget som medlemsansvarig har utvecklats och delats upp i ett uppdrag på arbetsplatsnivå och en samordnande funktion på avdelnings-, nationell klubb, bransch- och förhandlingsorganisationsnivå.
- Ett antal andra assistenter specialiseras för att hantera missnöjesutträden.

Utveckla rekryteringen

Det finns lokala organisationer där medlemmar begärt utträde i en omfattning som avviker från tidigare mönster. För att bättre rusta dem inför rekrytering av nya medlemmar har förbundet genomfört utvecklingsinsatser. Dessa har varit skräddarsydda och genomförts i samarbete med berörd avdelning, klubb och förhandlingsorganisation.

Under 2010 startade ett antal medlemsrekryteringsprojekt, främst inom Väg & Ban. Vi har också utarbetat ett nytt rekryteringsmaterial, som finns i olika företagsanpassade versioner.



På områden där vi har låg organisationsgrad genomför vi Organizer-projektet. Det har startat inom SEKO Post Logistik i Skåne och Stockholmsområdet. Vi vill hitta sätt att få i gång samtal med medlemmar och potentiella medlemmar för att förmå dem att engagera sig i vårt fackliga arbete och på så sätt öka medlemsantalet och organisationsgraden. Avsikten är att använda metoden även inom andra branscher.

SEKO har sett över vad konkurrerande organisationer, som ST och Unionen, erbjuder av medlemsförsäkringar och förmåner. I en broschyr jämför vi vårt försäkringspaket och konstaterar att de försäkringar som ingår i vårt medlemskap står sig väl i förhållande till konkurrenternas. Slutsatsen vi dragit är att, vi tillsammans med Folksam, måste satsa på att utbilda våra lokala fackliga förtroendevalda bättre om vad vårt medlemskap innehåller.

Vi behöver ständigt se över vårt sätt att rekrytera nya medlemmar. Det handlar hur vi utbildar våra företrädare i att rekrytera, det material de använder, deras sätt att bemöta presumtiva medlemmar och inte minst synen vad medlemskapet innebär. Är det ett engagemang i en förening vi erbjuder eller en tjänst vi säljer? Kanske är det så att vi erbjuder ett engagemang medan de flesta blivande medlemmar är mer intresserade av att köpa en tjänst. I så fall behöver vi utbilda våra rekryterare till säljare.

Det finns erfarenheter av att använda specialutbildade rekryterare i andra fack, t ex Handelsanställdas Förbund, som vi bör ta del av.

Utträdessamtal

Förbundsstyrelsen beslöt 2010 att ingen ska lämna SEKO utan att de fått ett samtal om orsaken till missnöjet. Detta sker inte i tillräcklig omfattning. Bara 341 av de 1280 medlemmarna som lämnade oss på grund av missnöje 2012 fick ett utträdessamtal. Av dem vi samtalat med stannar ca 25% kvar i förbundet.

Detta visar att samtalen är viktiga och att klubbarna måste prioritera att kontakta medlemmar som anmält att de vill lämna förbundet.

Kongressperiodens arbete ska inriktas på att

- Utveckla introduktionsmedlemskap
- Genomföra och utvärdera Organizer-projektet
- Utveckla utbildningen i medlemsrekrytering
- Utbildning för medlemsansvariga
- Utbilda om värdet av medlemskap i SEKO
- Tillämpa våra rutiner för att hantera missnöjesutträden inom hela organisationen
- Höja organisationsgraden och öka antalet medlemmar

Bra verksamhet, bra organisation

För att lyckas med att rekrytera och behålla medlemmar måste vi finnas, synas och höras på arbetsplatserna, klara av de fackliga kärnverksamheterna och ha en god dialog med medlemmarna.

Så är det inte överallt idag. På alltför många ställen har våra lokala organisationer inte kraft att bedriva ett aktivt arbetsplatsarbete. I en del fall beror detta

på att vi har för få förtroendevalda på arbetsplatsen. I andra fall kan det bero på att vår lokala organisation i alltför hög utsträckning koncentrerat sig på att möta arbetsgivaren, så att arbetsplatsarbetet och dialogen med medlemmarna blivit eftersatt.

Det räcker sålunda inte att ha en organisation som möter arbetsgivaren på alla ställen där det fattas beslut, vi måste också var synliga för medlemmarna på arbetsplatsen. Där vi har riksomfattande strukturer i form av bransch-, förhandlingsorganisationer eller nationella klubbar är det deras ansvar att stödja sina arbetsplatsorganisationer i dessa frågor. Där det inte finns riksomfattande strukturer, som t ex i avdelningssektionerna, ska avdelningarna och förbundets regionalt placerade personal ta detta ansvar.

Det är angeläget att hitta metoder att samtala med medlemmarna och att ha en löpande kontakt och dialog. Det kan ske genom att förtroendevalda ringer upp med jämna mellanrum och hör sig för om arbetssituation och behov av fackligt stöd. Ett annat sätt är att samla medlemmar som är spridda geografiskt och på små företag till olika sociala aktiviteter.

Kvalitetssäkra sektionerna

Det behövs även någon form av kvalitetssäkring i avdelningssektionerna, vars medlemmar behöver samma stöd och hjälp som övriga. För att klara det krävs ännu tydligare fördelning av arbetsuppgifter och resurser mellan förtroendevalda och anställda, mellan avdelningar och förhandlings- och branschorganisationer. Våra geografiska avdelningar Väst och Stockholm har arvoderat eller anställt särskilda uppsökare för att erbjuda medlemmarna i avdelningssektionerna ett mer likvärdigt medlemskap.

SEKO har inlett ett samarbete med Byggnads för att bygga upp ett medlemscenter som ska ge råd till medlemmar och lokala organisationer. Medlemscentret blir särskilt viktigt för dem som jobbar på arbetsplatser där vi inte har någon lokal organisation.

Bättre register

En förutsättning för en fungerande facklig verksamhet är ett medlemsregister i god ordning. Förbundet började våren 2011 ändra registerhanteringen så att alla riksomfattande strukturer, dvs bransch-, förhandlingsorganisationer och nationella klubbar, fick kontaktassistenter. Avsikten är att kunskaperna om de olika medlemsgrupperna och deras arbetsplatser ska öka. Med tekniska lösningar går det snabbt att göra ändringar, exempelvis efter löneförhandlingar.

Tyvärr ser vi fortfarande att registerhanteringen inte motsvarar behovet. I alltför många fall har vi inte uppdaterade uppgifter om exempelvis lön, arbetsgivare eller kontaktuppgifter till medlemmen.

Väl fungerande register är en av förutsättningarna för att få tillförlitlig statistik och möjligheter till snabb elektronisk kommunikation till medlemmar och förtroendevalda.

Tillsammans med övriga 6F-förbund har vi nu startat ett projekt för att anskaffa ett nytt IT-system. Det systemet ska också innehålla ett nytt medlemsregister med stödprogram för ärendehantering, listhantering mm och vara mycket mer användarvänligt och tillgängligt för fler genom webben.

Ta reda på organisationsgraden

På de flesta områden saknar vi tillförlitliga uppgifter om organisationsgrad. Men det finns även goda exempel.

SEKO Posten har utvecklat en metod för att ta reda på organisationsgraden. Genom registervård har medlemsuppgifterna brutits ner till arbetsplatsnivå. Uppgifter såsom yrkeskategorier, arbetsuppgifter, antal och ort har analyserats. Därefter har man kunnat jämföra likvärdiga arbetsplatser med varandra och i vissa fall kunnat konstatera att organisationsgraden skiljer sig åt mellan jämförbara arbetsplatser. Nästa steg är att göra insatser där det bäst behövs och kan ge resultat.

Alla våra riksomfattande strukturer och lokala organisationer borde genomföra motsvarande kartläggning inom sina områden.

Bättre utblick

Ser vi bara till antalet medlemmar kan vi luras att tro att vi försvagas när vi blir färre medlemmar inom en bransch. I själva verket kan det vara så att hela branschen krymper och att organisationsgraden i själva verket ökar trots att antalet medlemmar sjunker. Men stirrar vi oss blinda på en stigande organisationsgrad ser vi kanske inte att det bakom den döljer sig ett yrke på väg att utplånas. Vi måste hålla ögonen på både antal och organisationsgrad.

Vi måste också hålla ögonen på hur yrken, branscher, ekonomin och samhället i stort utvecklar sig så att vi kan se och förutse att yrken dör ut och att nya uppstår. Har vi en bild av detta kan vi forma våra strategier för var och hur vi ska rekrytera medlemmar. Det räcker inte med att vi har bra grepp om hur medlemsantal och organisationsgrad utvecklar sig vi måste också ha en bra omvärldsbevakning.

Kongressperiodens arbete ska inriktas på att

- Utveckla förtroendevaldas och anställdas dialog och kontakt med medlemmar
- Kvalitetssäkra medlems- och uppdragsregistren
- Utveckla vårt gemensamma Medlemscenter
- Kartlägga organisationsgraden inom SEKO
- Införa ett nytt IT-system och medlemsregister

Förtroendevalda och kommunikationen

Generationsväxling

SEKO står inför stora generationsväxlingar bland de förtroendevalda. Medelåldern för ledamöter i avdelnings- och förbundsstyrelse, förhandlings- och branschorgan är 50 till 55 år. De som nu är förtroendevalda har en hög medelålder och en föryngring av de förtroendevalda är ett måste i framtiden. Här måste förbundet se till att de erfarenheter och den kompetens som de som lämnar sina uppdrag har, förs över till dem som tar över. Detta måste ingå som en naturlig del av den dagliga verksamheten.

Värdegrundsutbildning

Facklig närvaro på arbetsplatsen och engagerade förtroendevalda är avgörande för facket trovärdighet. Förtroendevalda på arbetsplatsnivå har det viktigaste förtroendeuppdraget. De är förbundets ansikte utåt och är de som förväntas ställa frågan om medlemskap till nyanställda.

För att vara en stark och bra organisation behöver SEKO kunniga förtroendevalda som delar förbundets värdegrund och mål och som vet vad som förväntas av den som har ett fackligt uppdrag. Här måste SEKO bli tydligare.

För att öka de förtroendevaldas kunskap om sitt uppdrag kommer förbundet att ta fram en modell för värdegrundsutbildning som passar SEKO. Tanken är att blivande förtroendevalda ska gå utbildningen efter att de nominerats till sina poster, men innan de väljs och innan de går in i det ”ordinarie utbildningssystemet”. Efter utbildningen ska man veta vad man ger sig in i för uppdrag och vad som förväntas av en förtroendevald inom SEKO.

Certifierade förhandlare

Den enskilt kanske viktigaste faktorn för att facket ska vara trovärdigt är den lokala förhandlingsverksamheten. Att få förtroendet att förhandla för medlemmarna är ett stort ansvar.

För att öka trovärdigheten hos medlemmar och motpart bör det skapas någon form av certifiering av förbundets förhandlare, som visar att förhandlaren har kunskap och kompetens för sitt uppdrag.

När det gäller nya förtroendevalda kan denna certifiering ske via utbildningssystemet. För dem som redan förhandlar gäller det att hitta former för att validera befintliga kunskaper.

Delaktiga förtroendevalda

SEKO:s förtroendevalda är förbundets ansikten på arbetsplatserna. De förtroendevalda är medlemmarnas primära stöd gentemot arbetsgivaren. Det är de som kommer i direkt kontakt med befintliga och potentiella medlemmar. De förtroendevalda har således en mycket viktig roll när det gäller att rekrytera nya medlemmar och för att hålla en bra dialog med befintliga medlemmar.

De förtroendevalda är länken mellan förbundet och medlemmen. De har en avgörande kommunikativ roll i att berätta för förbundet om medlemmen och för medlemmen om förbundet. Det är angeläget att denna roll blir tydlig för de förtroendevalda.

De särskilda satsningar som förbundet planerar för att stärka de förtroendevalda i sin roll som fackliga representanter, behöver kompletteras med insatser för att förbättra dialogen mellan de olika nivåerna inom SEKO. Den interna kommunikationen är av stor betydelse för ett effektivt fackligt arbete.

De förtroendevaldas redskap

Förbundet bör ta avstamp i de förtroendevaldas kunskaper och erfarenheter och bjuda in dem för att diskutera hur de arbetar med medlemsrekrytering och vad de behöver för verktyg för att bli bättre. Genom exempelvis medlemspanelen kan förbundet göra en bred undersökning om detta.

Kanaler till de förtroendevalda

Förutom hemsidan och mötesplatsen på webben, förbundsmeddelanden samt Sekotidningen, har SEKO ett antal andra digitala informationskanaler som når direkt till de förtroendevalda. De är t ex Fackligt perspektiv, 6F:s nyhetsbrev, riktade nyhetsbrev och sociala medier.

Den enda kanalen som når ut till alla förtroendevalda är Sekotidningen. Men den är inte rätt medium för information till förtroendevalda. De digitala kanalerna tillgodoser emellertid inte fullt ut behovet av information till de förtroendevalda. Främst för att alla förtroendevalda inte har en e-post-adress registrerad, men också för att datoranvändandet är mindre i vissa grupper av förtroendevalda.

Förbundet behöver utvärdera befintliga kanaler omgående för att få veta hur informationen tas emot, om de förtroendevalda är nöjda med den information de får och hur de föredrar att få information från förbundet.

Med sociala medier går det att nå förtroendevalda som har ett intresse för dem, men de får anses vara ett komplement till övriga kanaler. Det är viktigt att försöka göra sociala medier mer kända bland de förtroendevalda och uppmuntra dem att använda dem, bland annat med fokus på medlemsrekrytering.

Kongressperiodens arbete ska inriktas på att

- Utarbeta en plan för hur vi ska hantera den kommande generationsväxlingen
- Certifiera förhandlare
- Undersöka vilka redskap de förtroendevalda behöver för bättre rekrytering
- Utvärdera och utveckla kanalerna för kommunikation med de förtroendevalda samt stimulera förtroendevaldas intresse för sociala medier