

Lunds Universitet
Sociologiska institutionen

Ett fack i förändring

- En kvalitativ studie om rekryteringen av nya medlemmar hos fackförbundet Unionen

Författare: Alexzander Karlsson
Masteruppsats SOCM02
Vårterminen 2011
Handledare: Malin Espersson

Förord

Arbetet med uppsatsen har krävt mer än min förmåga att läsa litteratur, för att besvara syftet och forskningsfrågorna. Därför vill jag med några ord tacka värvarna och deras chef på regionkontoret inom Unionen, som bidragit med sin tid, för att hjälpa mig med uppsatsen. Deras svar och perspektiv på fackets arbete har givit intressanta idéer, som har hjälpt mig att besvara uppsatsens syfte och forskningsfrågor.

Riktat även ett speciellt tack till min handledare Malin Espersson, som hjälpt mig med arbetet från start till mål.

Abstract

Författare: Alexzander Karlsson

Titel: Ett fack i förändring – En kvalitativ studie om rekryteringen av nya medlemmar hos fackförbundet Unionen

Master uppsats: SOCM02 – 30hp

Handledare: Malin Espersson

Sociologiska institutionen, vårterminen 2011

Problemformulering/bakgrund: Samhällets utveckling har givit arbetsmarknaden nya förutsättningar, som påverkat fackförbunden negativt. Facken har gått från att ha en nästan konstant stigande medlemskurva, till att se medlemsgraden sjunka de senaste två decennierna, vilket fångat mitt intresse. Fortsätter medlemsgraden sjunka, hotar det balansen mellan arbetsgivare och fackförbund, vilket ökar risken att löntagarna får sämre arbetsvillkor, när förbunden blir svagare. Därför vill jag studera hur ett fackförbund, i mitt fall Unionen anpassat verksamheten mot arbetsmarknadens nya förutsättningar.

Syfte: Syftet med uppsatsen är att studera om fackförbundet Unionen anpassat sig till arbetsmarknadens nya förutsättningar, via en analys av rekryteringsmetoderna som värvarna på ett av deras regionkontor använder.

Teoretiskt perspektiv: I studien användes teorier som beskriver hur en värdeförskjutning skett i samhället, från kollektivism till individualism. Förskjutningen beskriver hur yngre generationer tänker utifrån ett individualistiskt perspektiv, medan äldre generationer i högre utsträckning tänker utifrån ett kollektivt perspektiv. Vid sidan om teorierna presenterades det också hur värdeförskjutningen uppkommit, och hur den påverkat fackförbunden. Förslag på strategier, som förbunden kan använda i den nya situationen presenteras också.

Metoder: Metoden som användes var semistrukturerade intervjuer. Intervjuformen tillåter forskaren att hålla intervjun inom specifika teman, men att respondenten inom områdena fritt kan tala om det hon anser är viktigt. Sammanlagt intervjuades sju respondenter från ett av Unionens regionkontor, med yrkesrollen värvare och deras chef, vilket var nästan alla värvare utom en (föräldraledig) på kontoret. Områdena som behandlades vid intervjuerna, var arbetet som värvare, mötet med människor och hur värvningsarbetet kan utvecklas.

Slutsatser/resultat: Resultaten som framkom i studien, visade att Unionen påbörjat arbetet med att anpassa verksamheten utifrån förutsättningarna på arbetsmarknaden, genom att övergå från en expertinriktad till en marknadsorienterad organisation. Förändringen har för värvarna inneburit att deras arbete blivit mer strukturerat, där fokus i dagsläget är förlagt mot klubbarna. En inriktning som förbundet hoppas kommer att generera fler medlemmar, då möjligheterna blir större än vid direktvärvning av värvarna, eftersom antalet klubbar överstiger antalet värvare. Sedan i arbetet med rekryteringen är mycket av arbetet inriktat mot unga, då gruppen består av många potentiella medlemmar. Bakgrunden till att gruppen inte gått med i facket, är enligt respondenterna bristen på kunskap om fackets verksamhet och arbetsmarknadens uppbyggnad, till stor del beroende på att förbunden generellt varit dåliga att informera om verksamheten. Klubbarna har avslutningsvis också fördelen av att vara nära de anställda, vilket underlättar förståelsen för deras behov,. Närheten ökar också möjligheten att skapa lojalitet mellan parterna, om ett förtroende skapas mellan klubb och medlemmar.

Nyckelord: Individualism, Värvning, Okunskap, Närhet, kommunikation och Materialism.

Innehållsförteckning

| | |
|---|-----------|
| 1. Inledning | 7 |
| 1.1 Problemområde | 7 |
| 1.2 Syfte och forskningsfrågor | 8 |
| 1.3 Val av studieobjekt och avgränsningar | 9 |
| 1.4 Disposition | 10 |
| 2. Bakgrund | 11 |
| 2.1 Inledning | 11 |
| 2.2 Fackets bildande | 12 |
| 2.3 En hög svensk medlemsgrad i facket | 12 |
| 2.4 Ekonomins påverkan på den fackliga anslutningen | 13 |
| 2.4.1 Ekonomiska fluktuationer | 13 |
| 2.4.2 Det fackliga medlemsraset under 2007 till 2008 | 14 |
| 2.5 Arbetsmarknaden utvecklas och nya förutsättningar för fackförbunden | 14 |
| 2.5.1 Externa förutsättningar | 14 |
| 2.5.2 Interna förutsättningar | 15 |
| 2.5.3 Sammanfattning av förutsättningarna | 16 |
| 2.6 Konsekvenser för förbundets arbetsätt | 16 |
| 3. Tidigare forskning | 16 |
| 3.1 Inledning | 16 |
| 3.2 Vad beskriver studierna? | 17 |
| 3.3 Studiernas konklusioner länkat till svenska fackförbund | 17 |
| 4. Unionen | 19 |
| 4.1 Unionens medlemmar och syftet med sammanslagningen | 19 |
| 4.2 Unionens struktur | 20 |
| 4.3 Unionens vision | 20 |
| 5. Teoretiskt perspektiv | 21 |
| 5.1 Inledning | 21 |
| 5.2 Motiv | 22 |
| 5.2.1 Medlemmars motiv | 22 |
| 5.2.2 Icke-medlemmars motiv | 23 |
| 5.3 Värderingar | 23 |
| 5.3.1 Materialist och postmaterialist | 23 |

| | |
|---|-----------|
| 5.3.2 En starkare betoning på individualism | 25 |
| 5.3.3 Individualismen, arbetsplatsen och facket | 26 |
| 5.4 Möjliga strategier | 27 |
| 5.5 Teoriernas relevans för uppsatsen | 28 |
| 6. Metod | 29 |
| 6.1 Metodologisk utgångspunkt | 29 |
| 6.2 Datainsamlingsmetod | 30 |
| 6.2.1 Kvalitativa metoder | 30 |
| 6.2.2 Kvalitativa intervjuer | 31 |
| 6.3 Urval | 32 |
| 6.3.1 Urval vid kvalitativa intervjuer | 32 |
| 6.3.2 Respondenterna | 33 |
| 6.4 Studiens genomförande | 33 |
| 6.4.1 Genomförandet av intervjuerna | 33 |
| 6.5 Databearbetning | 34 |
| 6.5.1 Bearbetning av kvalitativa data | 34 |
| 6.5.2 Analysens genomförande | 35 |
| 6.6 Etisk diskussion | 35 |
| 6.6.1 Etiska ställningstagande | 35 |
| 7. Resultat och analys | 37 |
| 7.1 En organisation i förändring | 37 |
| 7.1.1 En värdeförskjutning inom organisationen | 37 |
| 7.1.2 Rekryteringsarbete via klubbarna | 39 |
| 7.1.3 De resterande arbetsplatserna | 42 |
| 7.2 Individen och facket | 43 |
| 7.2.1 Tillgång till arbetsplatsen | 43 |
| 7.2.2 Skillnaden mellan generationerna | 44 |
| 7.2.3 Bristen på kunskap om facket | 47 |
| 7.2.4 Övriga relationer till individerna på arbetsplatsen | 50 |
| 7.3 Resultat | 52 |
| 8. Diskussion och slutsats | 53 |
| 8.1 Återkoppling | 53 |
| 8.2 Från expert- till marknadsorienterad organisation | 54 |
| 8.3 Facket och den unga generationen | 55 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| 8.4 Unionen och klubbarna | 56 |
| 8.5 Konklusion | 57 |
| 8.6 Förslag på framtida forskning | 58 |
| 9. Källförteckning | |
| 9.1 Litteraturlista | |
| 9.2 Artiklar och dokument | |
| 9.3 Elektroniska källor | |
| Bilaga 1 - Intervjufrågor | |

1. Inledning

Kapitlet inleds med en introduktion av problemområdet, som behandlats i uppsatsen. Därefter följer en presentation av syftet och forskningsfrågorna, som följs upp av en förklaring varför Unionen valts som studieobjekt, tillsammans med avgränsningarna som gjordes inför studien. Kapitlet avslutas med dispositionen, som beskriver uppsatsens uppbyggnad.

1.1 Problemområde

Utifrån ett internationellt perspektiv har medlemsgraden i de svenska facken¹ länge legat på en hög och stabil nivå, vilket i kombination med den svenska arbetsmarknadens uppbyggnad, bidragit till att facken spelar en viktig roll i svenska löntagares liv. En roll som i dagsläget hotas av en rad tendenser i samhället, som i sin tur påverkat arbetsmarknaden. Tendenserna har haft en skiftande utveckling, där några utvecklats snabbt medan andra varit processer, som pågått under en längre tid (Kjellberg 2001: 337).

Medlemsgraden hos de svenska facken har gått igenom tre faser, där medlemsgraden ökade mellan 1923 och 1986, för att sedan mellan 1987 och 1993 fluktuera upp och ner, som en följd av att Sverige under perioden upplevde kraftiga konjunktursvängningar. Konjunktursvängningarna avslutades med en toppnotering 1993, där 86 procent av löntagarna var fackligt anslutna (Kjellberg 2009: 12-17). Efter denna notering har medlemsgraden sjunkit med cirka noll till en procent per år fram till 2007, då medlemsgraden låg på 77 procent. Under åren 2007 och 2008 sjönk medlemsgraden kraftigt med sex procent, vilket var en reaktion på regeringens reformer av a-kassan, som bland annat ledde till kraftiga höjningar av avgifterna (Kjellberg 2009: 12-17).

Bredvid ekonomins direkta påverkan på medlemsgraden, har forskare som studerat facken uppmärksammat att individers förhållningssätt till facken förändrats i samband med att samhället utvecklats, där utvecklingen medfört en värdeförskjutning i individers relation till fackförbunden. Unga idag har ett mer individuellt tankesätt, som gör att de bedömer medlemskapet utifrån nyttan det ger individen, vilket skiljer dem från den äldre generationen, som i högre utsträckning bedömer medlemskapet utifrån nyttan det ger kollektivet (Bruhn 1999: 239-241 & 308-310).

Förändringarna har också varit interna, då förbundens medlemsstruktur förändrats, där trenden är att fler kvinnor än män är ansluter till facken, och att antalet medlemmar med

¹ I texten kommer orden fack, fackförbund och förbund användas varierande med samma betydelse.

utländsk bakgrund ökat, samtidigt som medelåldern stiger. Det sistnämnda är en konsekvens av att det inte är självklart att unga idag går med i facken (Sverke & Hellgren 2002: 15-20). De interna och externa förändringarna är utmaningar, som förbunden inte kan ignorera, då fackens överlevnad ligger i förmågan att tillvarata sina medlemmars intressen.

Mitt intresse för fackens verksamhet är riktat mot hur förbunden hanterar förändringarna, eftersom det finns ett behov av att facken bromsar den negativa utvecklingen, med tanke på den svenska arbetsmarknadens uppbyggnad. Den svenska arbetsmarknaden är uppbyggd via avtal mellan fack- och arbetsgivarorganisationerna, med svag påverkan från staten. Förändras balansen till följd av att fackförbunden förlorar medlemmar, riskerar det att ge arbetsgivarna överhanden, vilket kan leda till att löntagarna i framtiden får sämre avtal.

Fackförbunden är intresseorganisationer, vilket betyder att verksamheten måste utformas utifrån samhällets utseende, för att på bästa sätt kunna representera och tillvarata medlemmarnas intressen. Därför behöver facken förändras, för att bromsa det minskande medlemsantalet, som samhällets utveckling medfört. I förändringsprocessen blir min fokus rekryteringsarbetet hos fackförbundet Unionen, via en studie av värvarna vid ett regionkontor. Värvarnas huvuduppgift är att rekrytera nya medlemmar, en viktig uppgift när medlemsantalen sjunker, vilket gör dem till en intressant grupp att studera, för att se hur Unionen hanterar de nya förutsättningarna som samhället givit dem.

1.2 Syfte och forskningsfrågor

Unionen är ett fackförbund för tjänstemän inom den privata sektorn, vars huvuduppgifter är att teckna kollektivavtal², som reglerar förhållandet mellan medlemmarna och deras arbetsgivare, samtidigt som de stödjer medlemmar vid konflikter med arbetsgivaren. Bredvid dessa grundläggande tjänster, erbjuds även andra förmåner vid medlemskap i Unionen, exempelvis inkomstförsäkringen³. Dessa förmåner har under åren lockat medlemmar till förbundet, som i sin tur bekräftat att förbundet spelar en viktig roll i medlemmarnas liv.

Denna roll utmanas idag av förändringarna i samhället och på arbetsmarknaden, exempelvis av den mer prövande inställningen till facket hos unga löntagare, som väger medlemskapet mot nyttan det ger individen. Nyttan kan i det här fallet representeras av värderingen av medlemskapet utifrån ett ekonomiskt perspektiv när avgifterna stigit.

² Kollektivavtalet är ett avtal mellan fack- och arbetsgivarorganisationer, som reglerar arbetsförhållandena på företag inom branscher, som signerat avtalet.

³ Inkomstförsäkringen tillkommer medlemmar, som både är medlemmar i a-kassan och fackförbundet. Försäkringen täcker upp resterande del av medlemmens lön upp till 80 procent, när taket hos a-kassan nåtts (18 700kr).

Förändringarna har påverkat fackförbunden negativt, vilket blir tydligt vid studier av medlemsgraden, som gradvis sjunkit sedan 1993 med följderna att Unionen och de andra förbunden tvingats till förändringar, för att fortsatt spela en viktig roll i sina medlemmars liv.

Bakgrunden till valet att studera värvarna hos Unionen baseras på deras position. Värvarnas huvuduppgift är att rekrytera nya medlemmar, samtidigt som de också arbetar med att bibehålla existerande medlemmar. Detta betyder att deras framgångar spelar en viktig roll i Unionens strävan att behålla och förstärka sin roll på arbetsmarknaden, då fackförbundet är en intresseorganisation, vars inflytande är starkt kopplat till medlemsantalet.

Det övergripande syftet med uppsatsen är att studera hur Unionen anpassat sig till arbetsmarknadens nya förutsättningar. Förutsättningarna Unionen ställts inför finns beskrivet i avsnitten problemområde och bakgrund. Syftet studeras via en fördjupning i värvarnas arbete, som är riktat mot rekrytering av nya medlemmar, då resultatet från rekryteringsarbetet avslöjar om Unionen anpassat sig efter förutsättningarna på arbetsmarknaden. Ett positivt resultat här är ett bevis på att Unionen är ett attraktivt alternativ för tjänstemännen.

Följande frågor har ställts:

1. Hur har Unionens arbete med värvning påverkats av att arbetsmarknaden och samhället förändrats?
2. Hur arbetar värvarna mot de olika förhållningssätt till facket, som de möts av på arbetsplatsen?
3. Vilka resonemang ligger bakom de strategier värvarna använder, när de försöker rekrytera nya medlemmar på arbetsplatserna.

1.3 Val av studieobjekt och avgränsningar

Valet av Unionen som studieobjekt, härstammar från mitt arbete på ett av deras förbunds kontor (via AcademicWork). Via arbetet har jag haft möjlighet att läsa artiklar på förbundets intranät, som beskriver åtgärder förbundet implementerat i syfte att rekrytera nya medlemmar.

Valet av regionkontor, baserades på mina möjligheter att utnyttja min roll på Unionen, då kontoret jag arbetar på befinner sig i samma byggnad som regionkontoret. Närheten underlättade tillträdet och möjligheten att träffa mina respondenter när de hade tid.

Utifrån mitt perspektiv var valet av värvarna som respondenter rätt, när jag ville studera hur Unionen anpassat sig till förändringarna på arbetsmarknaden. Baserat på min tro att resultaten från värvarnas arbete, tydligast avslöjar om Unionen anpassat sig efter de nya

förutsättningarna, då resultatet kan kopplas till produkten som erbjuds. Erbjuder således Unionen en produkt anpassad efter marknadens behov, så kommer den att vara ett attraktivt alternativ för tjänstemännen, som blir medlemmar, vilket syns i resultaten från rekryteringen.

Avslutningsvis avgjorde också utrymmet i tid och gränsen för antalet sidor valet att fokusera på en regions värvare, då jag hade ungefär sex månader och femtio sidor till förfogande. En faktor som bidrog till slutsatsen att fokusera på en grupp, för att skapa god kännedom om dem istället för att riskera ytlig kunskap, var ett försök att studera ett större område.

1.4 Disposition

Kapitel ett inleds med en presentation av problemområdet, för att sedan övergå till en introduktion av syftet och forskningsfrågorna, som legat till grund för uppsatsen. Därefter följer en förklaring varför Unionen valts som studieobjekt, tillsammans med gjorda avgränsningar. Kapitel avslutas med dispositionen, som beskriver uppsatsens upplägg.

I kapitel två beskrivs fackens situation utifrån ett historiskt perspektiv, med utgångspunkt i bildandet av hantverksföreningarna och fram till fackens situation idag, genom en presentation av några historiskt viktiga händelser, exempelvis ekonomins påverkan. Kapitel avslutas med en sammanfattande beskrivning av de interna och externa förutsättningarna, som i dagsläget påverkar fackens situation.

Kapitel tre beskriver tidigare internationell sociologisk forskning om facken, med betoning på de svenska fackens position utifrån ett internationellt perspektiv. Studierna är sammanlänkade via en gemensam förståelse för fackens situation, och liknande resultat gällande vilka faktorer som har störst betydelse för förbundens framgång eller icke-framgång.

I kapitel fyra presenteras Unionens organisation och vision, som beskriver målen Unionen strävar efter att uppnå de nästkommande fyra åren. Kapitel avslutas med en personlig kommentar gällande budskapet som förmedlas i visionen.

Kapitel fem inleds med en presentation av valda teoretiska ansatser, som sedan övergår till en rad avsnitt, som fördjupar sig i teorierna, exempelvis hur motiv och värderingar styr människors handlande. Avsnitten följs upp av en historisk förklaring hur motiven och värderingarna formats, tillsammans med en beskrivning hur de påverkar facken. Kapitlets två avslutande avsnitt behandlar strategier förbunden kan använda, för att hantera människors förhållningssätt till facket, och motiveringen varför teorierna är relevanta i min uppsats.

Kapitel sex inleds med en presentation av den metodologiska utgångspunkt, som legat till grund vid valet av metod. Den metodologiska utgångspunkten följs av en fördjupande

beskrivning av metoden, som följs av en introduktion av respondenterna, för att därefter övergå till avsnitt, som fokuserar på de praktiska aspekterna vid skrivandet av uppsatsen. Kapitlet avslutas med en beskrivning och diskussion kring de etiska ställningstagandena, som tagits i beaktning under studiens gång.

I kapitel sju presenteras resultatet kombinerat med analysen, strukturerat utifrån teman som framkommit vid intervjuerna, där resultaten presenteras enskilt inom varje mönster, tillsammans med en analys av mönstrets innehåll.

Kapitel åtta knyter ihop uppsatsen med en diskussion kring resultatet och analysen, som är kopplad till det övergripande syftet och forskningsfrågorna. Uppsatsen avslutas sedan med att forskningsfrågorna och det övergripande syftet besvaras, tillsammans med förslag på framtida studier.

2. Bakgrund

I kapitlet beskrivs fackförbundens situation på arbetsmarknaden ur ett historiskt perspektiv. Presentationen tar sin utgångspunkt i bildandet av de första hantverksföreningarna, för att sedan beskriva fackens situation fram tills idag.

2.1 Inledning

Syftet med kapitlet är att visa hur förändringarna på arbetsmarknaden påverkat fackförbunden. Materialet som framkommit blir också i förlängningen ett underlag, för att bättre förstå situationen värvarna upplever i sitt arbete och teorierna, eftersom teoretikerna använder material om fackförbundens situation, när de förklarar individers förhållningssätt till dem.

Beskrivningen kommer att läggas på en generell nivå, där fackens situation presenteras med start i hantverksföreningarnas bildande och fram tills idag, vilket betyder att det inte är en beskrivning av Unionens historia. Detta eftersom Unionen är ett nytt förbund bildat 2008, efter en sammanslagning av HTF⁴ och SIF⁵, vilket gör att en presentation av fackförbundens framväxt på en generell nivå blir fördelaktig, och utgör inget problem. då de historiska händelserna påverkat alla förbunds utseende.

⁴ Handelstjänstemannaförbundet HTF (tidigare Handelstjänstemannaförbund).

⁵ Svenska industritjänstemannaförbundet.

2.2 Fackens bildande

Skillnaden mellan fackförbunden i Sverige och deras internationella motparter, är att de svenska facken har sitt ursprung i klasskulturen. Internationellt har förbundens uppkomst främst funnits inom religiösa och politiska rörelser (Kjellberg 2002: 28-29).

Föregångaren till de svenska fackförbunden var hantverksföreningarna. Föreningarna bildades, för att skydda hantverkarnas yrken mot den industriella utvecklingen i början av 1800-talet, där yrkena gick igenom en mekaniseringsprocess, som hotade hantverkarnas arbetsförhållanden. Arbetet som föreningarna gjorde gav dock få framgångar, och var på ett övergripande plan fruktlöst (Allvin & Sverke 2002: 93).

Industrierna fortsatte istället att växa, med följderna att fler löntagare började arbeta inom området. Gemensamt för dem var avsaknaden av utbildning, vilket gjorde deras position på arbetsmarknaden osäker, eftersom de saknade kunskaper kopplade till ett specifikt yrke. Därför när fackföreningarna bildades var fokus på medlemmens sociala förhållanden (Allvin & Sverke 2002: 93).

Politiskt samarbetade fackföreningarna till en början med de liberala partierna i kampen mot de konservativa krafter, som dominerade politiken under 1800-talet. Samarbetet avbröts senare under den industriella revolutionen på 1860-talet, när föreningarna i samband med revolutionen började följa en egen ideologi, socialismen. Ett skifte som medförde att föreningarna blev mer expansiva i sin politik, då socialismens mål är att genomsyra hela samhället och inte bara arbetsmarknaden (Alvin & Sverke 2002: 93-94). Resultatet från skiftet av ideologi, kan ses i utbyggnaden av den svenska välfärdstaten från 1930-talet och framåt, som till stor del påverkats av arbetarrörelsen via fackföreningarna (Alvin & Sverke 2002: 95).

2.3 En hög svensk medlemsgrad i facket

Medlemsgraden skiljer Sverige från de flesta av sina internationella motparter, då den svenska medlemsgraden länge legat stabilt kring 80 procent, samtidigt som dess utveckling länge var positiv, då medlemsgraden med få avvikelser ökade från 1923 till 1986 (Kjellberg 2009).

En av de primära orsakerna bakom den höga medlemsgraden, finns i uppbyggnaden av a-kasse systemet, där a-kassorna är kopplade till facken. En koppling som medfört att löntagare med svag ställning på arbetsmarknaden blir medlemmar i förbunden. Gruppen söker sig främst till a-kassan, men närheten mellan organisationerna har gjort att löntagarna också gått med i fackförbunden (Kjellberg 2001: 344-346).

Den andra organisationsmässiga orsaken bakom den höga medlemsgraden är förbundens uppbyggnad. Förbunden har länge framgångsrikt kombinerat det centrala (kollektivavtal) och

lokala (klubbar⁶) arbetet. Framförallt var det viktigt för förbunden att sluta kollektivavtal på nationellt plan, för att undvika en fragmentarisk försvagning (Kjellberg 2001: 337-341).

2.4 Ekonomins påverkan på den fackliga anslutningen

2.4.1 Ekonomiska fluktuationer

I Sverige steg medlemsgraden med få avvikelser mellan 1923 och 1986, för att senare mellan 1987 och 1993 fluktuera upp och ned, med en högsta notering 1993 när medlemsgraden låg på 86 procent (Kjellberg 2009: 12). Orsaken bakom fluktueringarna går att finna i konjunkturen, där Sverige i slutet av 80-talet upplevde en högkonjunktur, som påverkade medlemsgraden negativt, då en ”klara sig själv mentalitet” rådde hos löntagarna. När Sverige sedan i början av 90-talet genomled lågkonjunktur, steg medlemsgraden återigen eftersom osäkerheten på arbetsmarknaden ökade (Kjellberg 2001: 130-134).

Den svenska medlemsgraden har trots fluktueringarna förhållit sig stabil ur ett internationellt perspektiv, men om situationen studeras djupare, ser vi att fackens inre struktur påverkats av fluktueringarna (Kjellberg 2001: 263). Bland annat har gruppen unga fackligt anslutna minskat, vilket har sin bakgrund i ungas svagare position på arbetsmarknaden, något som tydliggörs i lagen om arbetsskydd (LAS), som stipulerar att sist in på arbetsplatsen lämnar den först vid uppsägningar. När lågkonjunkturen drabbade Sverige blev konsekvensen att unga fick lämna arbetsplatserna först, som i sin tur fackförbundens möjligheter att värva dem negativt, då de inte fanns representerade på arbetsplatsen. Detta har också gjort att förbunden haft svårt att finna unga fackliga representanter, som de unga kan känna tillhörighet med (Kjellberg 2001: 271-273).

En annan tendens som fluktueringarna medfört, var att andelen direktanslutna löntagare i a-kassan ökade. Denna trend är särskilt framträdande under perioder när ekonomin är på nergång. Främst är det oorganiserade löntagare som ansluter sig direkt till a-kassan, men under denna period skedde det även bland tidigare fackligt anslutna, yngre tjänstemän arbetande inom servicesektor i storstadsregionerna och på arbetsplatser, som saknar klubb (Kjellberg 2001: 107-112, 119-130 & 176-178).

⁶ En klubb kan bildas när en arbetsplats har fem eller fler anställda, som anslutna till förbundet. Klubben tar hand om administrativa uppgifter, och förhandlar åt medlemmarna på arbetsplatsen.

2.4.2 Det fackliga medlemsraset under 2007 till 2008

Från 1993 och fram till 2007 hade den svenska medlemsgraden har sjunkit med noll till en procent per år, för att sedan under 2007 och 2008 rasa kraftigt från 77 till 71 procent (Kjellberg 2009: 12). Orsaken bakom raset var de reformer regeringen genomförde på arbetsmarknaden i syfte att finansiera arbetslöshetsförsäkringen. Reformerna gjorde att avgifterna för fackförbund och a-kassa steg, samtidigt som skattereduktionen för medlemskap i a-kassa och fack togs bort (Kjellberg 2009: 13-17).

2.5 Arbetsmarknaden utvecklas och nya förutsättningar för fackförbunden

Arbetsmarknadens utveckling har påverkat fackförbundens externa och interna förutsättningar, då utvecklingen fört med sig en alltmer diversifierad arbetsmarknad, som innehåller fler yrkesroller och anställningsformer för facken att ta i beaktning.

2.5.1 Externa förutsättningar

En del av fackförbundens styrka ligger i att relationen mellan löntagare och arbetsgivare är stabil, där parterna samarbetar, för att få ut det bästa av varandra. Problemet är att relationen förändrats, när företag av ekonomiska och organisatoriska skäl, numera använder visstidsanställd personal i högre utsträckning, vilket medfört att personalen vistas på arbetsplatsen under kortare perioder. Denna förändring har gjort att relationen mellan löntagare och arbetsgivare försvagats, då ett långvarigt förtroende mellan parterna inte kan skapas, när löntagarnas tid på arbetsplatsen är kortvarig. För facket är förändringen en riskfaktor, då visstidsanställda är mindre benägna att ansluta sig fackligt (Gallagher 2002: 131-136). Bli antalet anslutna mindre på arbetsplatsen, får facken svårare att utöva inflytande på arbetsplatsen. Konsekvensen med ett minskat antal fackligt anslutna på arbetsplatsen, kan också göra arbetsgivarna mindre benägna att skriva kollektivavtal.

Skillnaden i behov har vidgats mellan olika yrkesgrupper, när arbetsmarknaden blivit mer diversifierad, som tillsammans med den alltmer prövande inställningen tvingat facken att bredda strategierna, för att täcka spridningen av behov. Ett exempel på hur behoven blivit mer komplicerade finner vi inom anställningsformen visstid. Anställningsformen kan antingen innehas av individer, som ser formen som en språngbräda ut i arbetslivet, eller av individer som ser formen en sista utväg för jobb (Gallagher 2002: 136-140).

2.5.2 Interna förutsättningar

En av de tydligaste interna förändringarna, är att kvinnors position gradvis förändrats i takt med att acceptansen ökat för kvinnor på arbetsmarknaden. Numera är det fler kvinnor än män, som är fackligt anslutna, samtidigt som situationen är problematisk. Fackförbunden har inte hunnit anpassa verksamheten efter verkligheten, då antalet kvinnligt anslutna inte matchas av representativiteten på förtroendeposterna lokalt och nationellt (situationen ser bättre ut lokalt än nationellt) (Curtin 2002: 105-111). Därför behöver förbunden arbeta med att anpassa verksamheten, både internt och externt utifrån kvinnors position och situation, exempelvis via kollektivavtalen. Avtalen har hitintills förbättrat kvinnors situation generellt, dock med påminnelsen att förbättringar gjorts för en hel bransch, snarare än för att förbättra kvinnors situation specifikt (Curtin 2002: 111-112).

Analysen av kvinnors situation kan göras djupare, då det att det bland kvinnor finns stora skillnader beroende på bakgrund. Resultaten visar att utländska kvinnor (även inom gruppen kvinnor med utländsk bakgrund finns skillnader) känner stora svårigheter att komma in på arbetsmarknaden, speciellt inom det egna yrket, samtidigt som de känner sig förbisedda av sina ”svenska kopior” på arbetsplatsen. Det kan därmed sägas att gruppen lider av ett dubbelt handicap, som kvinna i kombination med en utländsk bakgrund. Relationen till facket är precis som till arbetsmarknaden problematiskt, då individerna antingen har brist på information om fackets verksamhet, eller att de tycker facken brister i förmåga att representera deras intressen (Thomsson 2002: 117-126).

Diversifieringen på arbetsmarknaden har inte bara påverkat förbunden externt, utan också internt. Ett exempel på problem diversifieringen bidragit till, är att jurisdiktionen blir otydlig när fler yrkesroller skapas. Jurisdiktionen beskriver området varifrån facken hämtar sina medlemmar. Strategier för att hantera denna otydlighet är antingen utformade horisontellt eller vertikalt. Den horisontella strategin innebär att förbunden breddar upptagningsområdet, för att försöka utöka antalet medlemmar. Strategin kan leda till konflikter med andra förbund gällande jurisdiktionens gränser, när fackförbunden försöker locka medlemmar från yrken, som befinner sig i en ”gråzon”. Den vertikala strategin innebär större fokus på arbetsplatserna och medlemmarnas behov. Detta för att bemöta den alltmer krävande inställningen till facket och de skiftande behoven hos medlemmarna (Abrahamsson 2002: 56-70).

Avslutningsvis har trenden också varit att fler löntagare väljer att ansluta sig direkt till a-kassan, än att kombinera medlemskapet med fackmedlemskapet. Framförallt är det yngre människor som valt detta alternativ, en faktor som också påverkat medlemsstrukturen, då medelåldern stiger (Alvin & Sverke 2002: 87-91).

2.5.3 Sammanfattning av förutsättningarna

Sammanfattningsvis kan förutsättningarna brytas ner i fyra punkter.

- 1) Nya krav, på grund av nya yrkesroller
- 2) Förändrad medlemsstruktur
- 3) Förändrad jurisdiktion
- 4) En ökning av antalet direktanslutna till a-kassan

2.6 Konsekvenser för förbundets arbetssätt

De nya förutsättningarna utmanar de arbetsmetoder som förbunden använder, då utvecklingen medfört att fler faktorer än tidigare blivit aktuella, något förbunden måste anpassa sig efter för att fortsatt kunna representera sina medlemmars intressen. Processen att förändra arbetsmetoderna har dock varit problematisk för förbunden, då Kjellbergs studier visar att individer fortfarande anser att förbunden saknar förståelse för deras situation (Kjellberg 2001: 352-355).

En av metoderna som blivit speciellt viktig i samband med att de nya förutsättningar framträtt, är mötet med medlemmarna på arbetsplatsen, som kan bidra till en ökad förståelse från fackens sida för medlemmens behov. Närheten kan också bidra till att relationen mellan parterna stärks om ett förtroende skapas. Det är dock inte en oproblematisk metod, då en ökad aktivitet på arbetsplatsen kräver mer från klubbarna, vars uppgift är att hantera både kollektiva och individuella intressen (Kjellberg 2001: 356-360). Under en period där den fackliga representativiteten på arbetsplatsen minskar (Kjellberg 2002: 47-49)

3. Tidigare forskning

Detta kapitel belyser de svenska fackförbundens situation utifrån ett internationellt perspektiv, genom en presentation av slutsatserna från fyra internationella studier om fackens situation i en rad länder inom OECD, som publicerats i diverse sociologiska tidskrifter.

3.1 Inledning

Sammanlagt lästes fyra artiklar, varav två skrivna av samma författare, som publicerats i en rad sociologiska tidskrifter. Artiklarna diskuterar resultaten, som framkommit när forskarna studerat fackförbundens utveckling i en rad länder inom OECD. Studiernas relevans i relation

till min uppsats, härstammar från att de svenska fackförbunden varit studieobjekt vid studierna.

Före redogörelsen av studiernas slutsatser, kan det konstateras att det finns liknelser mellan studiernas upplägg, exempelvis förförståelsen, val av tidsperiod och studieobjekt. Trots att studierna har haft skiftande inriktning och använt sig av olika metoder.

Trots att studierna har haft olika inriktningar, kan ett mönster skönjas i forskarnas förförståelse för fackens situation, då alla forskarna menar att facken upplevde ett hårdare klimat mot slutet av 1900-talet, i jämförelse med mitten av århundradet.

Den andra liknelsen mellan studierna var valet av tidsperiod, som varit densamma vid alla studierna, där perioden som studerats var mitten av 1900-talet fram tills slutet av århundradet. Endast en studie skiljde sig på denna punkt, genom att dela upp den nyss nämnda tidsperioden i två delar, 1950-1975 när fackens organisationer byggdes upp, och 1975-1995 där facken gick igenom en kris (Ebbinghaus & Visser 1999: 145).

Den sista likheten var valen av studieobjekt, som trots variationer nästintill varit detsamma vid alla studierna, då länderna som deltog alla är medlemmar i OECD, främst med hemvist i Europa, undantaget Australien, Japan, Kanada och USA.

3.2 Vad beskriver studierna?

En av de primära orsakerna bakom forskarnas intresse för facken är medlemsgradens utvecklingskurva, som varierat beroende på vilket land som studerats. Trots att länderna gått igenom snarlika förändringar i samhället, och på arbetsmarknaden efter andra världskriget. Medlemsgradens utvecklingskurva har gjort att en av forskarna kategoriserar länderna i tre kategorier, beroende på medlemsgradens utveckling i landet.

Första kategorin innehåller länder, som har haft en stigande medlemsgrad, vilket är gruppen Sverige tillhör. Den andra kategorin innehåller länder vars medlemsgrad stagnerat. Tredje och sista kategorin innehåller länder, som har haft en sjunkande medlemsgrad efter andra världskriget. Ett undantag vid klassificeringarna är Italien, som placerats i andra kategorin. Till en början sjönk medlemsgraden i Italien, för att senare under 70-talet börja stiga igen (Western 1993: 269).

Svaret på frågan, varför länderna hamnat inom de olika kategorierna, går att finna i den institutionella uppbyggnaden, framförallt institutionerna a-kassa, kollektivavtal och politisk inriktning som präglat landet.

3.3 Studiernas konklusioner länkat till svenska fackförbund

Institutionen som visat sig ha störst inverkan på fackförbundens medlemsgrad var a-kassan. Resultaten från studierna visade att länder som implementerat Ghent-systemet, har haft bättre förutsättningar att klara tuffa tider, vilket syntes då systemet är operativt i alla länder inom första kategorin (Ebbinghaus & Visser 1999: 149). Systemet innebär att a-kassorna är kopplade direkt till fackförbunden. Detta är en viktig faktor eftersom resultaten visar att om människor kopplar samman a-kassan med förbundet, blir de mindre benägna att lämna förbundet vid sämre tider, vilket har dämpat medlemsrasen i länder med Ghent-systemet vid recessioner (Western 1993: 271). Resultat går också att länka till Kjellbergs studier om svenska fackförbund, där Kjellberg drar slutsatsen att en av anledningarna bakom den höga medlemsgraden i Sverige, är den nära kopplingen mellan förbund och a-kassa. Den nära kopplingen mellan organisationerna har gjort att personer ur samhällsklasser, som vanligtvis inte stannar i facket vid lågkonjunktur stannar (Kjellberg 2001: 344-346). Från de internationella studierna kan det nämnas att statliga a-kassor inte har någon dämpande effekt vid recessioner (Western 1993: 271).

Den andra institutionen vid sidan om Ghent-systemet, som utgör den primära orsaken bakom vissa länders framgång, är möjligheten att skriva kollektivavtal. Det går här att skilja på två former av kollektivavtal, där det *centrala kollektivavtalet* stipulerar regler som genomsyrar en hel bransch, och det *decentraliserade kollektivavtalet* som skrivs mellan fackförbund och enskilda företag. Resultaten visade att formen av kollektivavtal avslöjar hur institutionaliserat förbunden är på arbetsmarknaden, där den centrala formen indikerar att facken har institutionaliserats på arbetsmarknaden, något som ger dem större möjligheter att agera vid kriser. Resultaten visade också att länder där facken institutionaliserat före 70-talet, klarat sig bättre än länder som påbörjade processen under 70-talet (Ebbinghaus & Visser 1999: 150-154), vilket är en bild som stämmer överens med situationen i Sverige. Ett land där facken redan innan andra världskriget institutionaliserades, och har därmed haft möjligheten att delta i formandet av den svenska välfärdsstaten (Alvin & Sverke 2002: 95), exempelvis via förmågan att skriva centrala kollektivavtal (Kjellberg 2001: 337-341), vilket resultaten menar på är den effektivaste formen av kollektivavtal för förbundens möjligheter att värva medlemmar, eftersom formen ofta är inkluderande. Ett inkluderande avtal innebär att löntagare, som inte är medlemmar också faller inom avtalets ramar, vilket ökar möjligheten att värva dem enligt studierna (Taxel 1996: 281-283). Motsatsen till det inkluderande avtalet är den exkluderande formen, som utesluter icke-medlemmar från dess förmåner och regler på arbetsplatsen. Denna form av avtal är vanligt förekommande i länderna inom tredje kategorin, exempelvis Japan (Taxel 1996: 281-283).

Den tredje institutionen av vikt, som nämns i några av studierna är den politiska arenan, vars inriktning inverkar på förbundens möjligheter att påverka politiken. Resultaten visar att förbunden gynnas, om det maktbärande partiet har en vänsterinriktad politik, då teorin säger att dessa partier är mer benägna att stifta lagar, som gynnar fackförbundens verksamhet. Baserat på hypotesen att medlemmarna i fackförbunden ofta röstar på dessa partier (Western 1994: 1327). Får sedan förbunden ökade möjligheter att påverka via lagarna, underlättar det deras eftersträvan att bli institutionaliserade på arbetsmarknaden. Det kan också i sammanhanget nämnas att effekten via lagarna är laggande, till skillnad från kollektivavtalen och Ghent-systemet direkt påverkan (Western 1993: 277-278). Om vänsterinriktade partier i sammanhanget spås ha en positiv verkan på fackens möjligheter, är hypotesen att resultaten blir det motsatta med högerpolitiska partier i regeringsställning. Hypotesen motbevisas dock i resultaten, då endast ett exempel på en dramatisk försämring går att finna, när ett högerpolitiskt parti har haft makten, vilket var i Storbritannien under Margaret Thatchers konservativa styre, där fackförbundens möjligheter begränsades (Ebbinghaus & Visser 1999: 140). I Sverige kan vi se att fackens möjligheter gått åt båda hållen, beroende på parti i regeringsposition. När Sverige under större delen av 1900-talet var influerade av en vänsterdriven politik, fick fackförbunden möjlighet att delta i uppbyggnaden av välfärdsstaten, exempelvis LO vars tydliga koppling till socialdemokratin gett dem möjlighet att påverka partiets politiska inriktning. I motsats till samarbetet mellan LO och Socialdemokraterna har Alliansens politik haft negativa effekter på fackens verksamhet. Alliansen tog exempelvis bort skattereduktionen för medlemskap i a-kassa och fackförbund, samtidigt som avgifterna till a-kassan höjdes, i syfte att finansiera skattereformer. Reformen som varit grundläggande orsaker bakom raset i medlemsgrad, som facken upplevde under 2007 och 2008 (Kjellberg 2009: 12-19).

4. Unionen

I kapitlet presenteras kortfattat de grundstenar, som bygger upp Unionens organisation (utifrån Unionens eget perspektiv), från organisationens struktur till vem de arbetar för, tillsammans med visionen Unionen arbetar mot.

4.1 Unionens medlemmar och syftet med sammanslagningen

Unionen är ett fackförbund för tjänstemän inom den privata sektorn, som bildats via en sammanslagning av två tjänstemannaförbund, i syfte att erbjuda tjänstemännen ett tydligt

fackligt alternativ. Ett svar på arbetsmarknadens ökande komplexitet, som gjort att gränserna mellan förbunden blivit otydliga (Unionen.se 2011-05-01).

De organisatoriska fördelarna parterna såg sig tjäna på sammanslagningen, var bland annat tillgången till större resurser (exempelvis ekonomisk styrka och mer personal, som kan hjälpa medlemmarna) och inflytande, då antalet medlemmar i det nya förbundet överstiger antalet när de var två förbund (Unionen.se 2011-05-01). Det sistnämnda är viktigt för Unionen, eftersom det är en intresseorganisation, vilket betyder att grunden till Unionens styrka ligger i antalet medlemmar.

I dagsläget är Unionen både det största fackförbundet för tjänstemän, och det största fackförbundet inom den privata sektorn i Sverige med cirka 500 000 medlemmar. Alla tjänstemän inom den privata sektorn, som önskar att gå med i förbundet välkomnas oavsett företag och utbildning. Förbundets verksamhet är inte heller bunden till någon politisk ideologi (Unionen.se 2011-05-01).

4.2 Unionens struktur

Unionen styrs via en representativ demokrati, där medlemmarna väljer sina representanter på arbetsplatsen och till regionrådet. Det är sedan regionrådets uppgift att välja regionens styrelse, regionens representanter till kongressen och förbundsrådet (Unionen.se 2011-05-02).

Sammanlagt finns det 19 regioner, från Sydväst i söder till Norrbotten i norr. Det är regionstyrelsen som har ansvaret för arbetet i sin region (2011-05-02).

Förbundsstyrelsen är den enhet, som har ansvaret för det övergripiga arbetet inom förbundet. Till sin hjälp har styrelsen en rad förbunds kontor med specialistkompetens inom olika områden, exempelvis juridik. Dessa kontor är också tillgängliga för regioner och medlemmar när de behöver hjälp. En ny förbundsstyrelse med totalt 13 ledamöter väljs vart fjärde år vid en kongress (Unionen.se 2011-05-02).

På kongressen beslutas det vilka riktlinjer och mål, som förbundet ska arbeta mot under nästkommande fyraårsperiod. Mellan kongresserna hålls det varje år förbundsråd, där den årliga verksamheten granskas, tillsammans med utvecklandet av nya strategier, som Unionen kommer att använda vid avtalsförhandlingarna med arbetsgivarorganisationerna (Unionen.se 2011-05-02).

4.3 Unionens vision

Unionens vision fastställdes vid kongressen 2009. Visionen betonar att Unionen är ett förbund för medlemmarna som styrs demokratiskt. Grunden i verksamheten utgår från det fackliga

arbetet på arbetsplatserna, exempelvis via klubbarna, vilket betyder att förbundet alltid finns nära medlemmen. I visionen framhålls det också att Unionen är det största och viktigaste förbundet för tjänstemän inom den privata sektorn, och att de genom sin storlek tar stor plats på arbetsmarknaden. En styrka som kan bidra till att hjälpa medlemmen i skapandet av en givande arbetsplats, där medlemmen både mår bra och har möjlighet att utvecklas. Arbetet ska inte heller hota medlemmens möjligheter att spendera tid med familjen, eller på sina intressen utanför arbetsplatsen (Unionens vision: 2009).

Min personliga reaktion på visionen är att den tar upp några grundläggande punkter. Unionen är en intresseorganisation, något som gör det viktigt att betona att besluten Unionen fattar, är framtagna demokratiskt baserat på medlemmarnas önskemål. En förutsättning om organisationen vill överleva, då en intresseorganisationens viktigaste uppgift är att representera medlemmarna. Förståelsen inför denna uppgift syns i tjänsterna Unionen utvecklat, för att hjälpa sina medlemmar på arbetsplatsen, samtidigt som tjänsterna också kan vara incitament för andra tjänstemän på arbetsplatsen att bli medlemmar.

5. Teoretiskt perspektiv

I kapitlet introduceras de teoretiska perspektiv, som berör individers val att antingen gå med facket eller inte, tillsammans med strategier förbunden kan använda, för att locka till sig nya medlemmar. Kapitlet avslutas med ett avsnitt, som förklarar varför teorierna är relevanta för min uppsats om rekryteringen av nya medlemmar.

5.1 Inledning

Uppsatsens teoretiska underlag utgår från två studier och en antologi, som presenterar en rad olika studier i korthet. Materialet som använts berör flera delar av fackens verksamhet, vilket är positivt då flera aspekter av verksamheten täcks upp. Det som sedan är gemensamt för studierna, är den gemensamma bilden att förbunden behöver förändra sina arbetsmetoder, för att anpassa verksamheten utifrån förändringarna i samhället och på arbetsmarknaden.

Syftet med kapitlet är att presentera motiven, som medlemmar och icke-medlemmar använder när de beskriver sitt val i förhållande till medlemskapet, tillsammans med en fördjupning i värderingarna bakom motiven, eftersom motiven endast är en verbaliserad handling vars syfte är att legitimera beslut. Därför krävs en ökad förståelse, som jag tror kan uppnås via studier av individers värderingar. Värderingar som i samband med samhällets utveckling genomgått en värdeförskjutning, där värderingarna hos individer idag är mer

individualistiska än vad som tidigare varit fallet. Kapitlet kommer på denna punkt försöka förklara orsaken bakom värdeförskjutningen, tillsammans med hur den påverkar fackets verksamhet. Därefter avslutas kapitlet med förslag på strategier, som förbunden kan använda i samband med värdeförskjutningen.

5.2 Motiv

I avsnittet kommer motiven, som ligger till grund för medlemmar och icke-medlemmars ställningstagande till facket behandlas. Motiven är intressanta i sammanhanget, då människans motiv influerar till handling, i vårt fall rörande beslutet att bli medlem i facket eller inte, vilket är ett intressant forskningsområde i relation till min uppsats.

5.2.1 Medlemmars motiv

Kjellbergs studier visar att två motiv framför andra påverkar människors val att vara med i facket. Motiven är *egennyttan* och *möjligheten att påverka*. Hos den ”vanlige” medlemmen (fackligt ansluten, men inte engagerad i det fackliga arbetet) var egennyttan det främsta motivet bakom medlemskapet, medan hos ”aktiva” medlemmar (fackligt anslutna som arbetar aktivt inom facket) var möjligheten att påverka motivet. Gemensamt för båda motiven är att medlemmarna vill få ut något av medlemskapet. Det *sociala motivet* nämns också av flera medlemmar, men var inte den primära orsaken till medlemskapet (Kjellberg 2001: 149-153).

Resultat var inte överraskande enligt Kjellberg, då fackförbunden är intresseorganisationer, vilket betyder att deras överlevnad bygger på nyttan medlemskapet ger, sedan när det gäller det sociala motivet, visar det att individer accepterar besluta tagna på arbetsplatsen, som gynnar kollektivet framför individen, vilket betyder att det inom facken finns rum för både individualistiskt och kollektivt tänkande (Kjellberg 2001: 180-186). Ett exempel på tillfälle, där det sociala motivet syns är när semesterveckorna delas ut. Här kompromissar människor, för att alla parter ska bli relativt nöjda, då det finns ett socialt tryck i situationen, som förhindrar individer att försöka nå maximalt resultat på bekostnad av andra.

I Bruhns studie utmynnade resultaten i två kategorier, som medlemmarna kunde placeras inom utifrån motiv. Första kategorin innehöll individer, som var medlemmar av *principiella skäl*, vilket betyder att medlemskapet i facket är självklart. Medlemmen motiverar beslutet genom att peka på fackets viktiga roll i samhället, som alla löntagare borde sluta upp kring. Andra kategorin är individer, som är medlemmar av *instrumentella skäl*, där de värderar medlemskapet målrationellt, och bygger beslutet på nyttan medlemskapet ger. Motiven kan både vara av individualistiska och kollektiva (Bruhn 1999: 139-142).

5.2.2 Icke-medlemmars motiv

Resultaten från Kjellbergs studie visade att det fanns få skillnader mellan medlemmar och icke-medlemmar motiv bakom beslutet om medlemskap eller inte. Hos icke-medlemmarna var *egennyttan* och det *sociala motivet* viktigast. Kopplat till egennyttan nämnde icke-medlemmarna att medlemskapet kostade mer än vad det gav, medan icke-medlemmar som betonade sociala motiv pekade på arbetsplatsens karaktär, som ett incitament att inte vara fackligt ansluten. Valet att inte vara med facket kan också handla om att löntagaren inte fått tillräcklig information om facket, vilket gjort att frågan inte blivit aktuell. I övrigt visar resultatet att missnöjet med facket är större hos tidigare medlemmar, än hos individer som aldrig varit anslutna (Kjellberg 2001: 145-147).

Bruhn använde samma kategorier som tidigare, när han definierade kännetecknen hos icke-medlemmar. Individer som inte är med i facket av *principiella skäl* anger ideologiska motiv. De medger att facket har haft en betydande roll i samhällets utveckling, men i takt med att samhället utvecklats har rollen spelats ut (Bruhn 1999: 135-137). Den *instrumentelle* icke-medlemmen avstår medlemskapet eftersom det inte ger henne något, vilket betyder att frågan om medlemskapets vara eller icke-vara ligger i nyttan. Blir medlemskapet något som i framtiden gynnar henne, kommer hon att ansluta sig (Bruhn 1999: 135-142-145).

5.3 Värderingar

Motiv är som tidigare nämnts en verbaliserad form av handling med syfte att legitimera individers beslut. Sanningen är i sammanhanget oväsentlig, då det viktiga är att motiven förstärker handlingens betydelse (Bruhn 1999: 74-80). Därför måste vi enligt Bruhn fördjupa studierna, om vi vill förstå individers relation till facket genom att studera attityder och värderingar. Båda begreppen har sin utgångspunkt i individens omgivning, exempelvis kulturen eller ideologin individen växt upp i under socialisationen. Två faktorer som medverkat vid formandet av individens mål och handlingar att nå målen (Bruhn 1999: 86-94). Skillnaden mellan begreppen är att attityden är tillfällig, medan värderingar är beständiga och följer med individen genom livet (Bruhn 1999: 74-75).

5.3.1 Materialist och postmaterialist

Bruhns studie visar att det har skett en värdeförskjutning i samhället, som skapat en splittring mellan olika generationers värderingar. Bruhn diskuterar här två distinkta generationer på

arbetsmarknaden vars värderingar skiljer dem åt, som kallas för *materialister* och *postmaterialister*.

Materialisten kännetecknas av att vara en äldre person född under perioden kring det andra världskriget och några år framåt. Personerna växte upp under en osäker tid, som gjort att individen sökte sig till kollektivet för trygghet. Inom gruppen finns det skillnader var tryggheten hittas.

Kategorierna Bruhn använt när han beskriver skillnaderna mellan materialisterna och postmaterialisterna, bygger på kategorierna som presenterats i avsnittet om motiv. Sammanlagt finns det fyra kategorier, två var för materialisterna och postmaterialisterna. Kategorierna kommer att presenteras enskilt, för att läsaren tydligt ska urskilja varje kategoris innehåll.

Socialt inriktade principiella materialister: Inom kategorin för individerna resonemang med det övergripliga planet i beaktning (samhället). För dem är det precis, som för principiella medlemmar en självklarhet att vara med i facket, då facken reglerar förhållandet mellan löntagare och arbetsgivare (Bruhn 1999: 192-197).

Privat inriktade instrumentella materialister: Det som kännetecknar gruppen är att de identifierar sig med lokala grupper i samhället. Är medlemmarna i gruppen, som individen identifierar sig med medlemmar i facket, blir också individen medlem i facket (Bruhn 1999: 197-203).

Postmaterialisterna är personer födda på 60-talet och senare, som är uppväxta i ett stabilt samhälle jämfört med materialisterna, vilket gjort att behovet av en försäkring till synes minskat. Den andra skillnaden jämfört med materialisterna är att det kollektiva tankesättet ersatts av ett individualistiskt tankesätt.

Socialt inriktade principiella postmaterialister: Individerna inom kategorin har precis som motsvarigheten hos materialisterna, ett intresse för frågor på det övergripliga planet med skillnaden att postmaterialisten fokuserar på globala frågor. Blir individen medlem i facket sker det på grund av att förbundet delar individens intressen, och det handlar således inte om vad som är bäst för kollektivet (Bruhn 1999: 204-208).

Privat inriktade instrumentella postmaterialister: Individer inom kategorin resonerar kring frågor utifrån ett privat perspektiv, vilket betyder att de saknar den principiella postmaterialistens samhällsengagemang och principiella hållning. Individerna inom gruppen går endast med i facket om det hjälper dem att nå deras egna mål. Enligt Bruhn är det individer inom denna kategori, som är det största hotet mot förbunden, då de endast tänker utifrån den egna positionen (Bruhn 1999: 209-213).

Att påpeka gällande postmaterialisterna, är att de inte bortser från materialistiska behov. Dessa behov tas i beaktning, men är inte den viktigaste faktorn, när postmaterialisten fattar sitt beslut. Viktigare för dem är innehållet i arbetet, som är ett verktyg för dem i deras strävan att självförverkliga sig, vilket betyder att postmaterialisten tilldelar arbetet fler funktioner än materialisten, som endast ser arbetet som en möjlighet att trygga sin välfärd (Bruhn 1999: 230-232).

5.3.2 En starkare betoning på individualism

Samhällets modernisering har medfört att traditioner och institutioner, som tidigare begränsat individens handlingsutrymme försvunnit. Det är numera individens egen uppgift att skapa sin egen värld med egna regler (Beck & Beck-Gernsheim, 2008: 1-5), vilket i förlängningen betyder att individerna tagit makten över institutionerna, i den mån att individen själv bestämmer vilka institutioner, som ska vara en del av hennes liv. En möjlighet som inte enbart är positiv, då pressen på individen ökar när hon själv måste styra över alla aspekter av sitt liv (Beck & Beck-Gernsheim 2008: 22-25). Detta är en komplex process, som försvåras när ett auktoritärt expertsystem saknas, då en av modernitetens effekter är att flera expertsystem uppstått, som alla hävdar sin auktoritet. Det blir sedan individens uppgift att välja vilka expertsystem att ta i beaktning i sitt liv (Giddens 2005: 101-105 & 229-232), där valet av expertsystem ger en indikation på strategin individen använder, och hur individen ser på sig själv (Giddens 2005: 252-260). Strategin hjälper individen att reflexivt studera sina beslut, för att skapa förståelse för vem hon är, vilket är en viktig del i skapandet av trygghet, när världen är fylld av oändliga möjligheter och risker (Giddens 2005: 48-55).

Det är i denna utveckling mot individualisering, som skillnaderna mellan generationerna skapats. Postmaterialisterna använder ett individualiserat perspektiv vid beslut, medan materialisterna utgår från det kollektiva vid beslut (Bruhn 1999: 239-241), då traditioner sanktionerar deras rörelsefrihet på ett sätt, som postmaterialisterna saknar (Giddens 2005: 229-232). Denna avsaknad av traditioner ökar postmaterialisternas rörelsefrihet, vilket

påverkar dem att bli aktivare i skapandet av sina liv, vilket påverkar institutionernas struktur i riktningen som tidigare nämnts, där makten över institutionerna ligger hos individerna. Det är inte längre institutionerna som kontrollerar individerna utan tvärtom. Avslutningsvis har rörligheten medfört en globalisering, som innebär att individerna behöver ta händelser i annan tid och rum i beaktning vid beslut i det egna livet (Giddens 2005: 9-14).

Värdeförskjutningen från kollektivism till individualism har inte skett i ett ”socialt vakuum”, utan är en respons på samhällets förändringar, där människor i socialisationen influeras till att bli individualister (Bruhn 1999: 95-99). En orsak som påverkat förändringen i människors värderingar är liberalismens utbredning, där individer via massmedia blir informerade om liberalismens ideal, exempelvis frihet och starkare betoning på individen. Ideal som i sin tur påverkar utformningen av arbetsplatsen, och individers relation till den (Bruhn 1999: 258-265).

På arbetsplatserna ligger utgångspunkten till individualismen i arbetsdelningen, vilket medfört att en rad nya yrken och förutsättningar skapats. Arbetsdelningen är inte okontroversiell, och dess för- och nackdelar har splittrat forskares åsikter hur den påverkar solidariteten. Bland teoretikerna som ansåg att arbetsdelning inte var ett problem fanns Emil Durkheim. Durkheim jämförde individualiseringsprocessen med kroppen, där organen har olika funktioner men fungerar tillsammans. För honom var arbetsdelningen naturlig, och inget som hotade solidariteten mellan människor. Ett resonemang som kritiserats, för att förbise att differentieringen kan generera motsättningar mellan grupper, och öka avståndet mellan gruppernas perspektiv på arbetet (Bruhn 1999: 248-252). Både Durkheims tilltro till människors solidaritet, och risken för brist på solidaritet berörs av Ulrich Beck. Beck menade att individualismen kan medföra frågetecken kring integrationen i samhället, men anser slutligen att individualisering och integration är beroende av varandra, där integrationen sker när individer tolkar situationer på ett liknande sätt (Beck & Beck-Gernsheim 2008: 16-20). Ungefär som Durkheims beskrivning av kroppen, som är beroende av de olika delarna, vilket organen förstår och får dem att arbeta tillsammans.

5.3.3 Individualismen, arbetsplatsen och facket

Individualismens allt större utbredning har påverkat individers förhållningssätt till facket negativt, eftersom individualismen betonar individens egen situation i första hand, samtidigt som besluten inte är beständiga utan omvärderas om förutsättningarna förändras. Ett exempel är att gå med i facket vid lågkonjunktur och lämna vid högkonjunktur (Bruhn 1999: 308-310). Konsekvensen det har fått för förbunden, är att medlemskapet inte längre är något konstant,

utan prövas vid varje tänkbart scenario. En situation som tvingar facken att bli mer aktiva i sitt arbete, för att kunna rättfärdiga verksamheten för medlemmarna. Framförallt för de yngre medlemmarna, som saknar lojaliteten och det kollektivistiska tankesätt, som äldre medlemmar ger uttryck för (Alvin & Sverke 2002: 97-99).

Det aktivare arbetet mot yngre medlemmar sker till följd av att individualismen inte producerar någon solidaritet. Bristen på solidaritet mellan individer hotar de existerande institutionerna, som tidigare bundit samman samhället, vilket ökar osäkerheten i samhället. Osäkerheten gör att individer börjar tänka individualistiskt, för att skydda sig, men det paradoxala i situationen är att individen försöker skydda sig själv mot sitt eget beteende, då individualismen är grunden till problemet (Bruhn 1999: 272-276).

Relaterat till arbetsplatsen dämpar inte en mer individualistisk hållning faktorerna som skapar osäkerhet, vilket kan få effekten att stressen ökar, som sedermera kan påverka produktionen negativt. Effekter som studier visar att facken kan dämpa, då *aktiva* och *starka* fackförbund visat sig utgöra ett socialt stöd, som bidrar till att bibehålla engagemanget och tillfredsställelsen hos medlemmarna (Goslinga m fl 2002: 192-197). Fackliga medlemmar visar också större lojalitet än icke-medlemmar mot sina arbetsgivare, då de sistnämnda har större benägenhet att lämna arbetsplatsen, eller att protestera mot situationen som uppstått. Mellan parterna finns dock inga skillnader i graden av otrygghet, som infinner sig hos medlemmar och icke-medlemmar (Hellgren m fl 2002: 175-185).

5.4 Möjliga strategier

Utmaningarna förbunden ställs inför kräver förändringar, om facken både vill attrahera nya och bibehålla gamla medlemmar, för att genom dem bibehålla balansen mot arbetsgivarna. Det finns olika strategier som förbunden kan använda, för att uppnå detta mål. Förslagen på strategier som teoretikerna ger är *sammanslagningar*, *engagemang* och *utbildning*. Strategier som nedan kommer att presenteras var för sig, för att underlätta läsningen och undvika otydlighet i vad som gäller för varje strategi.

Fusioner av förbund: Bakgrunden till strategin att slå samman två eller flera fackförbund, ligger i de stordriftsfördelar som kan uppnås. Möjligheterna som sammanslagningar kan bidra till är en ekonomiskt stabilare situation, då fler medlemsavgifter kan inhämtas, samtidigt som det större medlemsantalet stärker förbundens möjligheter att påverka arbetsgivarna. Sammanslagningen breddar också organisationens upptagningsområde. Det är dock viktigt att ha insikten att en

sammanslagning inte är problemfri, då sammanslagningen gör att två kulturer möts, vilket kan ställa till problem, exempelvis att medlemmarna inte känner igen sig i den nya organisationen, med effekten att de inte visar samma lojalitet mot det nya förbundet. Den andra risken är att organisationen blir mer centraliserad, och förlorar därmed närheten till arbetsplatsen (Sverke m fl 2002: 203-217).

Fackligt engagemang: Fackförbundens framgångar är länkade till det fackliga engagemanget, vilket gör aktiva medlemmar till en förutsättning om förbundet ska bli framgångsrikt. Därför behöver förbunden finna strategier som aktiverar medlemmarna, vilket är svårt i dagens samhällsklimat, då attityden till facket är mer prövande än tidigare. Detta kräver att förbunden blir skickligare i sin marknadsföring, för att kunna påverka människor att bli mer positivt inställda till facken, och på detta sätt göra dem engagerade i fackliga frågor. Denna positiva känsla behövs framförallt införlivas i nya medlemmar, när de socialiseras in i facken, för att härigenom bibehålla deras lojalitet genom karriären (Bissonnette m fl 2002: 218-234).

Utbildning: En diversifiering har skett på arbetsmarknaden, vilket bidragit till att nya yrkesformer framträtt, som ställer högre krav på individen. Facken måste svara på de nya kraven, för att medlemmarna ska känna att förbunden representerar dem och deras behov, exempelvis genom att erbjuda medlemmarna utbildning. Kraven har ofta sin uppkomst i initiativ från arbetsgivarna, vilket betyder att kraven i de flesta fall är lokala. Detta betyder att facken måste närvara på arbetsplatsen, för att understödja medlemmarna. På ett övergripande plan betyder det också att förbunden behöver decentralisera verksamheten, för att svara mot kraven, något som inte är problemfritt, då det centralt kan skapa oro. Att en decentraliserad verksamhet hotar arbetet mot de översiktliga målen, om verksamheten blir mer individualiserad utifrån varje arbetsplats (Nordqvist m fl 2002: 235-248).

5.5 Teoriernas relevans för uppsatsen

Syftet med teorierna är att demonstrera hur människors värderingar påverkar deras relation till facken, då värvarnas möts av olika motiv från medlemmar och icke-medlemmar i sitt arbete. Motiven är dock endast verbaliserade uttryck, för att legitimera individens handling, oavsett om den är korrekt eller inte. Därför behövs en fördjupning, för att komma förbi orden och se vilka värderingar individer har, för att på ett bättre sätt skapa förståelse för individers

förhållningssätt till facket. Både värderingar och motiv är två viktiga punkter att ta i beaktning med mitt syfte i åtanke.

Syftet med uppsatsen var att studera hur Unionen anpassat verksamheten efter de nya förutsättningarna i samhället och på arbetsmarknaden. Förutsättningar som till stor del visar sig i människors beteende, som värvarna möter i sitt arbete. Förhållningssättet till facken, styrs av värderingar, som bland annat uttrycks via motiven individen anger, vilket illustreras vid presentationen av individualismens utbredning, och hur utbredningen påverkat facken. Strategierna som presenterats blir komplement, som beskriver förslag hur förbunden kan hantera de nya förutsättningarna, vilket är intressant att undersöka om Unionen gjort, då förändrade strategier är en del av anpassningen till arbetsmarknadens nya förutsättningar.

6. Metod

Kapitlet inleds med en presentation av den metodologiska utgångspunkt som jag intagit, för att därefter beskriva val av metod, urval, studiens genomförande, materialets bearbetning och hur detta använts vid analysen. Kapitlet avslutas med en diskussion kring de etiska ställningstaganden, som varit aktuella vid arbetet med uppsatsen.

6.1 Metodologisk utgångspunkt

Forskning är inte en värderingsfri aktivitet, då alla forskare bär på normer som påverkar hur individen bedriver sin forskning. Det viktiga i sammanhanget är att forskaren har förståelse för värderingarnas inverkan på forskningen, för att kritiskt kunna granska resultaten som producerats (Holme & Solvang 1997: 30-33).

Värderingarna skiljer forskarna åt, och har sin utgångspunkt i synen på verkligheten (*ontologi*) och kunskapsproduktionen (*epistemologi*). Hur forskarna ser på verkligheten utgår antingen från ståndpunkten, att det existerar en objektiv verklighet oberoende vår existens, alternativt att verkligheten är skapad i samspelet mellan människor, där det utanför samspelet inte existerar någon värld (Bryman 2006: 30-32).

Frågan vad som är vetenskaplig kunskap har splittrat forskarna till två grupper, *positivister* och *hermeneutiker*. Positivisterna hämtar inspiration från naturvetenskapen, och studerar objekt som kan observeras, då de anser att det endast är sådana objekt kan generera objektiv kunskap, som alla forskare kan enas kring. Detta skiljer positivisterna från hermeneutikerna, som hävdar att icke-observerbara fenomen också kan studeras vetenskapligt, vilket ligger inom området hermeneutikern studerar, exempelvis tankarna

bakom mänskligt handlande. Hermeneutikern går in i studien utan en teori, och låter istället teorin formas i fältet via interaktionen med respondenterna, som själv får beskriva sin livsvärld (Bryman 2006: 24-26), vilket är ett tankesätt som skiljer hermeneutikern och positivisten. En andra skillnad mellan grupperna är synen på objektivitet, där hermeneutikern till skillnad från positivisten anser att fullständig objektivitet inte kan uppnås, eftersom människor tolkar världen olika (Bryman 2006: 30-32). Steinar Kvale menar dock att resultaten ändå kan säkerställas, genom att respondenterna får läsa genom forskarens tolkning, eller via diskussioner med andra forskare, för att få deras tolkning av texten (Kvale & Brinkmann 2009: 261).

Personligen utesluter jag inget av perspektiven, då jag ontologiskt anser att båda perspektiven har rätt på vissa punkter, eftersom att vissa objekt existerar oberoende vår förnimmelse om dem, medan andra skapas i samspelet mellan människor. Epistemologiskt står jag närmre hermeneutiken, men det är på grund av vad jag är intresserad av att studera, snarare än vad jag anser är ”riktig” vetenskap. Utifrån mitt perspektiv har båda inriktningarna ett livsberättigande, då de studera olika delar av världen. Epistemologi handlar för mig inte om att definiera vetenskaplig kunskap, utan om formen av kunskap forskaren vill producera.

Mot uppsatsens syfte är hermeneutiken passande, eftersom jag vill förstå tankarna bakom värvarnas agerande, och vilka förhållningssätt människor har till facket. Det sistnämnda kan studeras statistiskt genom en studie av medlemsgraden, där förhållningssättet till facken tolkas via siffror. Problemet som uppstår vid en sådan studie är att vi inte får reda på orsakerna bakom förhållningssättet, då vi tolkar ett resultat och inte individernas resonemang kring medlemskapet, vilket hermeneutiken ger möjlighet till. När forskaren intervjuar individerna om deras förhållningssätt. En faktor som gör denna metodlogiska utgångspunkt till passande att använda mot mitt syfte och forskningsfrågor.

6.2 Datainsamlingsmetod

I detta avsnitt presenteras metoden som använts, tillsammans med en beskrivning av metodens översiktliga metodologi.

6.2.1 Kvalitativa metoder

Den kvalitativa metoden kännetecknas av sin fokus på individen, tolkning av texter och flexibiliteten att anpassa sig efter materialet. När metoden används betonas det hur studien genomförs, samt att forskaren är medveten om förförståelsen hon för med sig in i studien.

Angående det sistnämnda tillkommer medvetenheten att fullständigt objektivitet inte kan uppnås (Cassel & Symon 1999: 2-7).

Kvalitativa forskare är intresserade av att förstå sin respondents livsvärld utifrån respondentens eget perspektiv, för att förstå hur händelser påverkar dem (Holme & Solvang 1997: 92). Detta kräver att forskaren förutsättningslöst träder in i respondentens värld. När forskaren träder in i respondentens värld blir studien induktiv, vilket betyder att forskaren inte bär med sig en färdig teori in i fältet, utan låter teorin framträda i fältet via interaktionen med respondenten (Bryman 2006: 20-24). Sättet att arbeta där forskaren aktivt tolkar respondentens handlingar är nära besläktad med *fenomenologin*. Fenomenologi handlar om tanken att människor skapar sina egna uppfattningar om världen, sedan är det forskarens uppgift att skapa förståelse för hur respondenten tänker (Bryman 2006: 25-30).

Utgår vi från fenomenologins tankar, innebär det att realisationen blir att människor konstruerar sin egen livsvärld skiljd från andras, vilket gör det omöjligt att finna konsensus om hur världen ser ut. Detta betyder i sin tur att det inte går att skapa en objektiv bild av verkligheten. Därför är det inte heller forskarens uppgift eller mål att skapa objektiva resultat. Det viktiga blir istället att forskaren är medveten om, hur hennes förförståelse påverkar studien, och tar därmed den i beaktning vid analysen (Holme & Solvang 1997: 95-98).

Jag anser att kvalitativa metoder är mest passande för min studie, eftersom jag vill förstå värvarnas tankar, då dessa ligger till grund för hur de arbetar. Ett sådant material kan jag inte tillförsäkra mig med hjälp av kvantitativa metoder, eftersom de endast studerar observerbara objekt och handlingar som syns. Det innebär att de missar tankarna bakom handlandet, vilket gör att de inte kan förklara de bakomliggande tankarna hos facken och värvarna, något som de kvalitativa metoderna kan.

6.2.2 Kvalitativa intervjuer

Syftet forskaren har med studien är avgörande för valet av metod. När kvalitativa intervjuer används, tillåts respondenten fritt beskriva sin livssituation, vilket gör att forskaren kan uppnå målet att förklara en individs handlande utifrån deras egna ord (Kvale & Brinkmann 2009: 17), något intervjuformen möjliggör genom sin flexibilitet.

Flexibiliteten i intervjuformen härstammar från den svaga *strukturering* och *standardisering*, som formen kännetecknar. Struktureringen beskriver i sammanhanget två aspekter, dels friheten respondenten har att besvara frågan på, alternativt intervjuens fokus mot ett specifikt ämne. Standardiseringen handlar om i vilken mån alla respondenter genomför intervjun under liknande förutsättningar (Trost 1997: 19-22).

När forskaren använder metoden i praktiken, kan det göras på två sätt. Antingen gör forskaren en *ostrukturerad intervju*, vilket innebär att forskaren vid intervjutillfället endast har med sig minnesanteckningar, med ämnen som eventuellt kan beröras under intervjun. Alternativet till den ostrukturerade formen är den *semistrukturerade intervjun*. Forskaren har vid intervjutillfället med sig en rad teman, som forskaren går igenom med respondenten, som kan tala fritt inom dessa teman (Bryman 2006: 300).

Valet att använda kvalitativa intervjuer härstammar från syftet. Kunskapen jag behöver för att besvara syftet finns i värvarnas tankar, en form av kunskap jag endast kan uppnå via intervjuer, där respondenterna med egna ord får beskriva sin situation. Detta är en styrka hos den kvalitativa intervjun, som den kvantitativa motsvarigheten saknar, eftersom vid kvantitativa studier har forskaren förutbestämt vilken form av kunskap som ska produceras. Detta är riskfyllt, då respondenten vet mest om sig själv, och att tvinga dem att beskriva sin vardag utifrån någon annans begrepp, kan leda till att värdefull information riskerar att osynliggöras. Därför är min personliga åsikt, att den kvalitativa formen passar bäst mot syftet.

6.3 Urval

Avsnittet presenterar hur urvalet genomfördes.

6.3.1 Urval vid kvalitativa intervjuer

Det finns en korrelation mellan valet av intervjupersoner och studiens utseende, exempelvis om studiens syfte är att förklara ett fenomen, blir urvalet underordnat de variabler som används. I min uppsats är studien beskrivande, vilket betyder att andra krav aktualiseras i jämförelse med den förklarande studien, då urvalet istället bestäms av forskningsfrågorna (Arvidson & Rosengren 2002: 123-125).

Två urvalsformer användes vid valet av deltagare, *bekvämlighetsurval* och *strategiskt urval*. När forskaren genomför ett bekvämlighetsurval, innebär det att forskaren väljer respondenter, som är tillgängliga vid det specifika tillfället. Fördelen med denna form av urval är att möjligheterna till en hög svarsfrekvens ökar, medan nackdelen är att resultatet inte kan generaliseras, eftersom forskaren valt personer tillgängliga för tillfället, utan att ta populationen respondenterna representerar i beaktning (Bryman 2006: 115-116).

Strategiskt urval genomförs när forskaren bestämmer vilka som ska delta i studien. Urvalet sker systematiskt, där forskaren skapar kategorier utifrån det hon vill studera, för att sedan fylla kategorierna med respondenter tills det att forskaren känner att kategorierna är fyllda. Hur många respondenter som använts under studien är oväsentligt, då forskarens

intresse vid den kvalitativa studien, inte är att generalisera populationens tankar (Trost 1997: 105-108).

Det strategiska urvalet skedde i min studie, när jag valde att intervjua värvarna, som arbetar med rekrytering. Ett relevant område eftersom fackens förutsättningar till stor del styrs av medlemsantalet. Därför kan värvarnas arbete ge mig en inblick i, om Unionen anpassat sig efter de nya förutsättningarna i samhället och på arbetsmarknaden. Den andra urvalsformen, bekvämlighetsurval skedde vid valet av plats att undersöka, då jag valde det kontor hos Unionen som låg närmast fysiskt, samtidigt som jag hade enklast att få tillträde dit. Kritik som här kan riktas mot mina urvalsformer, är att de är icke-sannolikhetsurval, vilket vanligtvis innebär att forskaren saknar kunskap om populationen när urvalet genomförs. Kritik som dock inte kan appliceras i mitt fall, eftersom jag har kunskap om antalet regioner och värvare. Den andra delen av kritiken mot dessa former av urval är att resultatet inte går att generalisera, vilket håller jag med om. Relaterar vi denna kritik till min studie, så följer regionerna riktlinjer som dikterar deras fokus, medan metoderna bestäms individuellt av varje region. Faktorer som innebär att resultatet inte kan generaliseras, då min fokus endast var på en region.

6.3.2 Respondenterna

Sammanlagt deltog sju individer i studien, uppdelat i sex värvare och deras chef. Fördelningsmässigt utifrån kön, deltog fem män och två kvinnor, där majoriteten hade svenskklingande namn. Åldersmässigt bedömde jag att det fanns en spridning i gruppen mellan 25, och upp till 50 år.

Erfarenheterna av fackligt arbete skiljer respondenterna åt, både i arbetsform och hur länge de arbetat fackligt. Arbetsmässigt har tre av respondenterna arbetat på Unionen med varierande uppgifter sedan sammanslagningen, samtidigt som alla tre ursprungligen kommer från SIF. Två av dem har även arbetat fackligt på en privat arbetsplats innan de började på SIF. De fyra andra respondenterna är nyligen anställda inom ett spann på några månader, där tre av de fyra tidigare arbetat med fackliga frågor i annan regi. Två av dem har arbetat fackligt för ungdomsförbund, medan den tredje har erfarenheter av fackligt arbete från en privat arbetsplats. Endast en av respondenterna saknar tidigare erfarenheter av fackligt arbete.

6.4 Studiens genomförande

I detta avsnitt presenteras det hur intervjuerna genomförts i praktiken.

6.4.1 Genomförandet av intervjuerna

Vid intervjuerna användes den semistrukturerade modellen, då modellen möjliggör för forskaren att få svar på sina teman, samtidigt som respondenten fortfarande har möjlighet att diskutera fritt inom studiens ramar.

Sammanlagt gjordes sju intervjuer under tre veckor i april 2011 med sex värvare och deras chef, vilket betydde att nästan alla tillgängliga värvare deltog. Endast en värvare deltog inte på grund av föräldradighet.

Intervjuerna genomfördes enskilt med varje individ på antingen deras kontor, eller på ett mötesrum, uppdelat på två orter beroende på var respondenten utgick ifrån. Varje intervjutillfälle gav ny kunskap om värvarnas arbete och fackets verksamhet, som i sin tur genererade nya frågor till nästa intervjutillfälle. I korthet kan det också nämnas att det både fanns gemensamma drag och skillnader mellan respondenterna. Gemensamt för alla respondenter var att de betonade vikten av att facket var starkt, medan skillnaderna vanligtvis utgick från respondentens erfarenhet, där de mer erfarna respondenterna kunde relatera till verksamheten utifrån ett historiskt perspektiv. Det tema som stod ut när respondenterna svarade, var hur verksamheten kunde utvecklas, där varje respondent hade relativt unika svar. Avslutningsvis upplevde jag att jag fick tillräckligt med information, för att besvara syftet och forskningsfrågorna.

6.5 Databearbetning

I avsnittet beskrivs två saker, dels hur datan från intervjuerna bearbetats, tillsammans med en beskrivning hur analysen genomförts.

6.5.1 Bearbetning av kvalitativa data

När forskaren bearbetar materialet är det viktigt att hon har förståelse för de effekter bearbetningen har på materialet. Framförallt pekar Kvale på att språkets konstruktion förändras från talspråk till skriftspråk. Ett skifte som innebär att de visuella effekterna respondenten utstrålat under intervjuerna går förlorade (Kvale 1997: 152-154).

Den vanligaste metoden, som forskarna använder när de bearbetar kvalitativ data är *kodning*, vilket kortfattat innebär att forskaren strukturerar materialet i kategorier. Förslagsvis när metoden används, är att börja med kodningen tidigt, för att undvika att drunkna i materialet. När kodningen sker praktiskt innebär det att forskaren läser materialet flera gånger, där varje genomläsning innebär en successiv fördjupning i texten, exempelvis genom att skriva ner minnesanteckningar, hitta samband och finna generella teoretiska idéer kopplat

till texten. Att tänka på i det praktiska arbetet, är att kodningen inte är analysen utan en del av den, som hjälper forskaren att skala bort överflödigt material, en punkt som har kritiserats. Kritikerna menar att vi förlorar kontexten i vilken texten producerats, när den plockats ur sitt sammanhang, samtidigt som det resulterar i att vi förlorar textens ”*narrativa flyt*” (Bryman 2006: 383-386).

Kodningen av mitt material vill jag beteckna som ”lätt”, då den gjorts i två steg. Presentationen av resultatet sker utifrån tre teman, som använts vid intervjuerna, för att sedan brytas ner till mer specifika mönster, som varit aktuella under respektive tema. Citaten som använts har i den mån det varit möjligt presenterats i sin helhet, vilket har gjorts av två anledningar. Dels för att motverka att kontexten och det narrativa flytet går förlorat, samtidigt som en presentation av citaten i denna form underlättar för läsaren, då de får större möjlighet att bilda sin egen uppfattning angående vad citaten beskriver. Jag är dock medveten om att citaten är valda av mig, vilket gör att läsaren endast tar del av citat jag valt ut. Avslutningsvis kan det också nämnas att egenheter som exempelvis ”eeh” tagits bort, för att underlätta läsningen och av etiska skäl. Jan Trost menar att respondenterna kan ta illa vid, om de ser att det förekommer sådana egenheter i deras språkbruk (Trost 1997: 97).

6.5.2 Analysens genomförande

Analysen genomförs tillsammans med presentationen av resultatet, där resultatet bidrar med mönster, som framkommit under intervjuerna, som analyseras med hjälp av teorierna i kapitel fyra. Slutdiskussionen förtydligar sedan analysen mot forskningsfrågorna och det övergripande syftet.

6.6 Etisk diskussion

Avsnittet diskuterar de etiska ställningstaganden, som gjorts i samband med uppsatsens genomförande.

6.6.1 Etiska ställningstagande

I dagens samhälle ges begreppen *etik* och *moral* en liknande betydelse, vilket är missvisande enligt Bente Gullveig Alven och Orjar Oyen. De påvisar att det handlar om två olika begrepp, där etiken kan ses som en överbyggnad och moralen som materialet, som ligger till grund för etiken, vilket betyder att etiken är en teori om moral (Alven & Oyen 1998: 16). Att ha denna förståelse för begreppens innebörd är viktigt, eftersom att de etiska frågorna spelar en viktig roll i reglerandet av förhållandet mellan forskningsvärlden och samhället, två parter som är

beroende av varandra, för att utvecklas. Forskarna behöver människor till sina studier, och samhället behöver vetenskapen för att utvecklas. De etiska reglerna reglerar detta förhållande, genom att förhindra att deltagarna skadas vid de vetenskapliga studierna (HSFR 1990: 5).

För svensk samhällsvetenskap har HSFR⁷ tagit fram fyra etiska krav, som forskare bör följa i sin forskning. Första kravet är *informationskravet*, som stipulerar att deltagarna ska informeras om sina rättigheter och de delar av undersökningen, som tros påverka villigheten att delta. Krav två är *samtyckeskravet*, som handlar om att deltagaren själv bestämmer över sitt deltagande. Är deltagaren under 15 år behövs en förmyndares samtycke. Tredje kravet *konfidentialitetskravet*, innebär att deltagarens identitet ska skyddas, vilket betyder att uppgifter av etisk känslig karaktär som framkommit, inte ska kunna länkas till deltagaren. Sista kravet är *nyttjandekravet*, som stipulerar att materialet endast får användas vid vetenskapliga studier (HSFR 1990: 6-14).

Problematiken inom vetenskapen är att perspektiven hos forskarna varierar rörande hur strikt de etiska kraven bör följas. De två vanligaste perspektiven på etiken är *universalismen* och den *situationsbetingade etiken*. Forskare som utgår från ett universalistiskt perspektiv tar alla de etiska kraven i beaktning, när de genomför sina studier, medan forskaren med ett situationsbetingat perspektiv prövar kraven mot händelserna i fältet. Bedömningen här består av två delar, dels om målet anses vara viktigare än hur du når dit. Alternativt att forskaren bedömer att oavsett hur hon arbetar kommer hon att bryta mot kraven (Bryman 2006: 444).

Personligen tycker jag att forskare ska sträva efter att uppehålla det universalistiska ställningstagandet, för att inte riskera att bryta människors förtroende för vetenskapen, då vetenskapen är beroende av människors deltagande. Jag har dock förståelse för de, som argumenterar för en situationsbetingad etik, då kraven kan vara svåra att uppnå vid alla tillfällen. Relaterar vi de etiska kraven till min studie, så uppfylldes *informationskravet* via mailkontakten med respondenterna, där studiens intentioner beskrevs. *Samtyckeskravet* står i relation till informationskravet, då respondenternas beslut vilar på informationen som givits. Väljer de att ställa upp vid intervjuer har *samtycke* givits. Två krav som var enkla att uppehålla, medan *konfidentialitetskravet* var betydligt svårare att uppehålla, då regionen endast har ett fåtal värvare med olika bred erfarenhet av fackligt arbete. En faktor som underlättar för den insatta att ta reda på vem som sagt vad. Kombinerar vi detta med vetenskapen om, vilket lärosäte jag tillhör och enhet jag arbetar för på Unionen, ökar det möjligheten för utomstående att identifiera regionen. Namnen har dock anonymiserats, för att åtminstone göra identifieringen svårare. Avslutningsvis tror jag inte *nyttjandekravet* blir

⁷ Humanistisk-samhällsvetenskapliga forskningsrådet.

aktuellt vid min studie, då jag inte har ett kommersiellt intresse med studien, samtidigt som det är en masteruppsats, vilket gör att jag inte tror att andra kommer att använda den kommersiellt.

7. Resultat och analys

I kapitlet presenteras resultaten från intervjuerna med värvarna, tillsammans med analysen, som länkar deras svar till teorierna i kapitel fyra.

7.1 En organisation i förändring

7.1.1 En värdeförskjutning inom organisationen

Unionens organisation är inne i en förändringsprocess. Tidigare var skickligheten att förhandla, och kunskapen om avtalen det primära enligt en respondent. Rekryteringen av nya medlemmar var sekundär, och det saknades en uppföljning varför människor blev medlemmar eller lämnade. Numera är situationen den motsatta, expertorganisationen håller på att ersättas med en marknadsorienterad organisation, där expertorganisationen ska placeras in.

”Initialt när jag började, då var värvning ingen stor grej. Det var en expertorganisation jag kom in i och det är det till viss del fortfarande. Det som var viktigt och premierades, det var ombudsmännen. Att kunna förhandla, lagar och avtal. Fick vi medlemmar så var det bra, det var inte så stor fokus på det, nu har fokusen blivit att ha den här expertorganisationen, och få in den i en marknadsorganisation, som konkurrerar, och där är man inte lika flexibel”. [...]

Bakgrunden till förändringarna inom organisationen går att finna i människors tankesätt, som skiljer sig mellan generationerna hur de förhåller sig till facket. Äldre generationer gick med i facket av gammal vana, medan yngre generationer har en mer prövande inställning till facket, och vill veta hur medlemskapet gagnar dem innan de blir medlemmar.

”Det har blivit en realitet, som en konsekvens av, om att det skiljer sig mellan vår generation, eller lite yngre, din generation. Unga människor idag och föräldrars generation, ja våra föräldrar gick med i facket av, ja gammal vana höll jag på att säga. Ja, det är klart att man väl, unga människor idag frågar ”whats in it for me”, vad tjänar jag på det här och då har man behövt formulera sig i termer av marknad i konkurrens, marknadsandelar den typen av terminologi och mindset, som man inte har i en expertorganisation och framförallt ser jag att, herregud vi minskar ju i medlemmar, och det finns ett samband mellan hur många medlemmar vi är och den verksamhet vi kan bedriva.”

Unionen är en intresseorganisation, vilket betyder att organisationen ska spegla samhället medlemmarna lever i. Därför känns det naturligt att en värdeförskjutning i fokus har skett inom organisationen, precis som det skett en värdeförskjutning i människors värderingar. Att organisationen tidigare fokuserat på kollektivavtal och förhandlingar var naturligt, då materialisterna upplevde en större osäkerhet (Bruhn 1999: 192-197) på arbetsmarknaden, som ännu inte var uppbyggd. Detta betydde i sin tur att fackens fokus behövde ligga mot de delar av verksamheten, som kunde skapa säkerhet och stabilitet. En fokus som bidragit till att arbetsmarknadens struktur blivit uppbyggd, då kollektivavtalen var i fokus. Effekten detta har haft på senare generationer, är att arbetsmarknaden blivit uppbyggd, vilket medfört att postmaterialisterna inte känt av materialisternas osäkerhet. Därför är det svårt för dem att relatera till fackens roll, som den tidigare sett ut. Unionen behöver därför förändra sin fokus, för att möta individerna utifrån dagens förutsättningar, och inte utifrån de förutsättningarna som existerat för fyrtio år sedan, om förbundet vill attrahera nya- och bibehålla existerande medlemmar. Ett sätt att arbeta mot nya förutsättningar, är att erbjuda nya tjänster och förmåner länkat till dagens krav, vid sidan om redan etablerade tjänster och förmåner.

Processen har dock inte varit problemfri, som beskrivits i citatet nedan, vilket yttrat sig i diskussionen kring titeln värvare, som för vissa inom Unionen är förknippad med försäljning. Sälj anses här vara något fult menar en respondent, exempelvis någon som ringer människor sent på kvällen eller under helgen.

”Jag ser inga problem med det, alltså att sälja den fackliga idén, de borde man ha gjort hela, eller man har inte gjort det så strukturerat som idag. Alla verksamheter oavsett om det är företag eller ideella organisationer måste sälja, för att få medlemmar eller sina varor. Det finns inget företag, som inte måste ha säljare. Sen så handlar det, om hur man arbetar som säljare, och jag tror att många lever med en bild att säljare är något dåligt yrke, och att det bara är oseriösa människor, som bara kränger. Jag tror oftast den bilden finns, så säljare blir ett dåligt ord, men det är inte den biten det handlar om, utan om att sälja den fackliga idén, och det är en självklarhet.”

Att sälja medlemskapet ses dock inte som ett problem av respondenten, något som hon får medhåll av från andra respondenter. Försäljning menar hon är någonting som ständigt pågår i samhället oavsett bransch, vilket även Unionen gör när de erbjuder kollektivavtal. Skillnaden är att Unionen numera är tydliga med att försäljning är en del av verksamheten. Ett tankesätt som är tänkt att genomsyra hela organisationen, förankrat hos alla medarbetare. Förankringen är viktig att lägga fokus på, då de anställda måste förstå varför förändringen till att bli mer

säljriktade genomförs innan de kan acceptera den, och för att undvika konflikter kring arbetsformer och värderingar. Speciellt när alla inom Unionen inte tycker begreppen försäljning och fackförbund fungerar tillsammans, och för att göra transformeringen från expert- till marknadsorganisation effektivare.

Korfattat kan det nämnas att det förekommit diskussioner kring en förändring av titeln medlemsvärvare, till exempelvis medlemskonsulent, då arbetet innefattar fler arbetsuppgifter än att rekrytera nya medlemmar. Övriga arbetsuppgifter är bland annat arbetet med att bibehålla existerande medlemmar, och synliggöra Unionen ute på arbetsplatserna. Därför passar titeln medlemskonsulent bättre, då den fångar in de multipla arbetsuppgifter, som värvarna har på ett bättre sätt.

7.1.2 Rekryteringsarbete via klubben

När Unionen på kongressen 2009 fastställde att förbundet skulle öka medlemsantalet från 500 000 till 600 000 medlemmar, innebar det att fokus riktades mot rekryteringsarbetet. I linje med denna fokus, ska regionerna under 2011 fokusera på att aktivera klubbarna, i syfte att få dem inriktade på värvning på arbetsplatsen. Det är sedan upp till regionen att bestämma hur de vill arbeta med direktiven.

I min region är arbetet upplagt i två inriktningar, dels deltagandet i det nationella projektet *100 klubbar*, och att ta kontakt med alla klubbar i regionen (407 klubbar sammanlagt), för att kartlägga vilken form av stöd de behöver, när de ska rekrytera medlemmar på arbetsplatsen.

”Alltså vår roll handlar ju väldigt mycket om att stödja personerna, som faktiskt befinner sig där ute och möter medlemmarna. Det är ju inte så ofta att vi från regionkontoret möter medlemmarna på arbetsplatserna, utan det är ju de regionala klubbarna ute på arbetsplatserna. Det är medlemmens närmaste kontakt med facket. Så vår roll handlar om att stödja dom här klubbarna, så de kommunicerar ut vad de gör. Alltså arbetsplatsen hur de representerar sina medlemmar, och också så klart ge dem inspiration, och hur de kan värva nya medlemmar på arbetsplatsen.”

Bakgrunden till valet att använda klubbarna, sker med realisationen att målet Unionen satt upp, inte går att nå genom direktvärvning från värvarnas sida, vilket alla respondenter är överens om. Att använda klubbarna som motorer i rekryteringsprocessen är logiskt, då klubbarna har vissa fördelar jämfört med värvarna. Ett exempel är närheten till medlemmar och potentiella medlemmar, något som gör att klubben har bättre förståelse för vilka behov som finns på arbetsplatsen. Närheten till arbetsplatsen är också en fördel vid byggandet av förtroende mellan parterna, som kan leda till att medlemmarna blir lojala mot förbundet.

[...] ”Bara ha värvare som springer omkring och ringer och är säljare på stan så att säga, det kommer vi aldrig klara av att få, alltså dom här trogna medlemmarna. Utan då kommer vi snabbt få in dom något år, och sedan är det ju lika lätt att gå ur igen, så då känner man inte förtroende. Utan det viktiga är att vi jobbar upp förtroendet, så att klubbarna som känner sig trygga när dom rekryterar, och då kan man på arbetsplatsen visa att det här är bra och sen också när vi möter medlemmarna, varje personligt möte att vi inger förtroende att vi faktiskt kan göra någonting. Och det kan vi oftast i alla fall.”

Strategin att använda klubbar, förespråkas av bland annat Bissonette, då han tillsammans med sina kollegor funnit att aktiva medlemmar är en förutsättning, om förbundet vill bli framgångsrikt. Framförallt betonas vikten av att socialisera in nya medlemmar i förbundets värderingar, för att på detta sätt bibehålla deras lojalitet (Bissonette m fl 2002: 218-234).

Trots att både respondenterna och teoretikerna är överens om att Unionen valt rätt strategi, betyder det inte att den är problemfri, då klubbarna under en lång tid arbetat utifrån sina egna rutiner ostört. Att bryta upp gamla vanor, som funktionärerna känner sig säkra med tar tid. För precis som arbetet med att förankra marknadsorganisationen inom Unionen, krävs det att värvarna förankrar de nya direktiven hos klubbarna, för att få dem att förstå behovet av att värva nya medlemmar. Skulle besluten inte förankras, finns risken att rekryteringen hamnar långt ner på prioriteringslistan, då klubbarna kanske inte förstår varför direktiven är prioriterade. Förankras dock besluten, kan ett samförstånd mellan parterna skapas, som kan underlätta processen i arbetet mot direktiven.

[...] ”Jag vill inte att facken ska försvagas utan åtminstone behålla sin ställning, helst bli starkare. Jag är intresserad av dom frågorna, så det är därför jag arbetar med dem. Incitamenten för klubbarna då, kan ju vara samma sak. Jag vill gärna prata med dom om, också om att vi är överens om den här fackliga idén, att dom värvar utifrån att dom själv känner det är viktigt.” [...]

[...] ”problemen är också att dom inte förstår varför dom ska värva. Spelar de nån roll om vi är 90 eller 110 medlemmar. Dom förstår inte riktigt vikten av det.” [...]

Att använda klubbarna anses vara en bra idé enligt alla respondenter, dock med kritik mot att klubbarnas delaktighet i beslutet varit minimal. En respondent menade att när beslutet togs, gjordes det utan förankring i klubbarnas verklighet, då det fackliga arbetet med få undantag utförs på ideell basis.

[...] ”Ja, jag tror lite grann att man måste börja titta på det här med incitament, för att få folk att värva. Till exempel för våra förtroendevalda, det förutsätter att dom ska jobba med värvning, för värvning är viktigt, och värvning är fundamentet i hela den fackliga idén. Samtidigt har man inte tittat på i vilken situation dom jobbar i idag. Den genomsnittlige förtroendevalde är inte heltidsanställd i sitt uppdrag, han eller hon har en egen karriär, en familj eller en liten trädgård som behöver fixas, du vet man har tusen grejer efter jobbet också, och dom har fullt upp på jobbet också. Och det här uppdraget dom taget på sig är ju periodvis ganska tidsansträngande.” [...]

Konsekvensen som förbundets beslut har haft för klubbarna, är att de fått ytterliggare en uppgift på sitt bord, utan att tidsutrymmet förändrats. Ett problem som uppstått, till stor del på grund av att förbundet beslutade i frågan utan förankring i klubbarnas verklighet, vilket också gjort att inga lösningar presenterats angående problemet med tiden. En kritisk punkt då beslutet om ökad klubbaktivitet togs, när trenden är att antalet personer villiga att delta i det fackliga arbetet minskar enligt Kjellbergs studie (Kjellberg 2002: 47-49).

De nya arbetsuppgifterna i kombination med den rådande problematiken, gör situationen kritisk, eftersom det blir en balansgång mellan att försöka undvika bränna ut funktionärerna, samtidigt som kravet på resultat kvarstår. Respondenterna svar hur frågan ska lösas, mynnade ut i två förslag. Första förslaget var att hitta sätt att höja arbetets status, exempelvis utbildningar. Det andra förslaget handlar är att avlöna funktionärernas arbete, exempelvis att företagen betalar för klubbarnas arbete.

”Och då tittar man på det här med incitament, vi tycker att de är bra att bli förtroendevald. Jag menar på att dom som tar på sig det här uppdraget ska belönas. Dom som har tagit på sig det här uppdraget, dom ska belönas på något sätt. Om det ekonomiskt eller med attraktiva utbildningar som dels gynnar våra intressen, som gör dem till bättre förhandlare men som även är nyttigt i deras karriärer. Det ska se bra ut i deras CV,” [...]

”Ja, de allra flesta, det finns ju ett fåtal klubbar som är så stora som tetra pack, där arbetsgivaren amen för att vi ska få någon stuns i det här, så krävs det att vi har några som jobbar heltid med det här, och där skulle jag vilja sätta press så fler företag skapar de här resurserna. För företaget säger att vi vill ha klubb på vår arbetsplats för att det är bra för oss. Vi har en part att förhandla med snabbt, vi har en part som är insatt i det redan från början, jämfört med en ombudsman som visserligen kan lagar och avtal på ett bra sätt, men som aldrig kommer att kunna ha koll på vad som händer på företaget X.” [...] jag menar arbetsgivaren är ju med och tar del av frukterna av det fackliga arbetet, alltså att man får ett kollektivavtal, att man får ordning och reda, att man får personal som är insatt och som är med och påverkar, det tjänar ju företaget på, men dom ska vara med och betala prislappen. Jag är övertygad över den svenska modellen, starka fack och starka arbetsgivare, som har kollektivavtal, det har gynnat

Sverige oerhört mycket jämfört med andra länder. Ett företag som väljer att satsa i Sverige och kommer till Sverige och ser att det kostar några kronor med ett kollektivavtal kanske. Men vad får vi av det, jo ordning och reda inga vilda strejker. Här leveras det, här är personal insatt och motiverad. Det är en konkurrens fördel Sverige har jämfört med andra länder som inte har den här svenska modellen med kollektivavtal. Där man istället för kollektivavtal har en rätt omfattande lagstiftning och som då är mycket trögare att jobba med. Där då fackförbund i Frankrike exempelvis blir mycket politiska. För det är enda sättet för fackförbunden att ändra lagarna. Så de blir mycket mer militanta.”

Genom att föra över en del av ansvaret för klubbens verksamhet på företaget, ger det Unionen en indikation, hur villigt företaget är att samarbeta med Unionen. Går företaget exempelvis med på att finansiera klubbverksamheten, visar det att de är villiga att ta ansvar, och inte bara utnyttja fördelarna från samarbetet med minimal egen kostnad.

Sammanfattningsvis kan rollen värvarna har, betecknas som en länk mellan klubben och förbundet. Det är värvarnas uppgift att få klubbarna att följa direktiven från det centrala förbundet, exempelvis genom att stödja klubbarna i rekryteringsarbetet via kunskap och material. Förhoppningen är indirekt också att värvarna understödjer funktionärerna i balansgången mellan det privata och fackliga arbetet.

7.1.3 De resterande arbetsplatserna

Ett dilemma som Unionen och värvarna står inför, är att förbundet också består av arbetsplatser utan klubbar, där situationen kan variera från att det finns ombudsmän och kollektivavtal, till att verktygen saknas. Frågan som uppstår är, hur Unionen och värvarna ska arbeta mot dessa arbetsplatser, eftersom det finns potentiella medlemmar att värva, och funktionärer som behöver lika mycket stöd som klubbstyrelserna.

Arbetet mot dessa arbetsplatser har Unionen löst, genom att lägga uppgiften på ombudsmännen, samtidigt som det hos region Stockholm finns anställda, som ringer upp nya medlemmar, och välkomnar dem till förbundet. En verksamhet som kan liknas med värvarnas besök på arbetsplatsen, i formen att de uppmärksammar medlemmarna.

”Vi har ju verksamhet som handlar om att till exempel åka ut på företag där vi har medlemmar men inte har klubb. För att kanske bilda en klubb, men, eller för att visa att vi finns där och stöttar dem. Men det här arbetet sker ju främst av ombudsmän. Det är ju inte det vi värvare i dagsläget gör. Sen så har vi ju även om du pratar om hur vi når medlemmar som inte har klubbar så har vi ju även nationellt i Stockholm, där vi ringer upp de som blivit medlemmar. Eller personer som varit Tria medlemmar som ska gå över till Unionen.”

Problemet som kan uppstå, när förbundet fokuserar på klubbarna, är att de går miste om potentiella medlemmar på övriga arbetsplatser, samtidigt som arbetet med att bygga upp förtroendet mellan medlemmar och förbund kan få sig en törn, när förbundet fokuserar sina resurser mot en speciell målgrupp. Ett exempel på missnöje kan vara att medlemmar på de övriga arbetsplatserna känner sig mindre värda, då de inte får tillgång till Unionen på samma sätt som klubbarna. Ett scenario som skulle vara beklagansvärt, då alla respondenter anser att förtroendet mellan parterna är det viktigaste verktyget, eftersom det kan resultera i lojala medlemmar, som stannar i förbundet år efter år. Därför tror jag att information till alla medlemmar om, varför satsningar görs mot klubbarna, med fokus på att förklara för medlemmarna hur strategin gynnar dem, då alla medlemmars motiv att bli medlem, är att få fördelar enligt de studier som Kjellberg bland annat genomfört (Kjellberg 2001: 149-153).

7.2 Individen och facket

7.2.1 Tillgång till arbetsplatsen

Värvning handlar om mötet med människor, vilket betyder att värvarna behöver tillgång till arbetsplatsen, för att kunna möta människorna. Tillgången dit skapas när arbetsgivaren gett sin tillåtelse. Det ser här olika ut beroende på om företaget har kollektivavtal eller inte. På arbetsplatser med kollektivavtal finns en naturlig ingång, eftersom företaget är överens med fackförbundet om reglerna, som ska råda på arbetsplatsen. Skulle det även finnas en klubb på arbetsplatsen underlättar det ytterliggare ingången. Arbetsplatser som saknar kollektivavtal eller arbetsplatsombud skiljer sig på denna punkt, då den naturliga ingången saknas, vilket kräver mer arbetsintensiva åtgärder från värvarnas sida. Åtgärder som förbundet kanske inte har tidsmässigt råd med under 2011, vilket gör det förståeligt att de fokuserar på företag med kollektivavtal och klubb, då de grundläggande kontakterna redan existerar.

[...] ”När det då gäller klubblösa företag och framförallt och de fåtal som vare sig har klubb, arbetsplatsombud eller kollektivavtal, där får jag lägga väldigt mycket av min tid på att överhuvudtaget komma in via arbetsgivaren, hitta de här situationerna där man kan få ett öga mot öga och leverera budskapet. Vi har jobbat med det innan, men det är, man får göra det på ett lite annat sätt.”

Ett återkommande problem i fackförbundens verksamhet är den bristande förmågan att nå ut med information om fackens verksamhet och värderingar. Ett tydligt exempel där facken misslyckades i sin kommunikation, var vid en tvist mellan Hotell och restaurang, och en

salladsbar på en galleria i Göteborg, där facket agerande beskrevs negativt i media. En beskrivning som delvis var orsakad av facket själv, som saknade förmågan att tydligt nå ut med orsaken bakom tvisten (företaget var det enda företaget på gallerian som saknade kollektivavtal).

Konfliktens negativa ljus på Hotell och restaurang påverkade även andra förbund, som inte deltog i konflikten. Effekten värvarna på Unionen kände, var att arbetsgivarna under denna tidsperiod kände sig tveksamma till att möta dem enligt en respondent. Fick respondenten till ett möte med arbetsgivaren, så kände han dock att arbetsgivarens bild av facket förändrades till det positiva.

[...] ”För arbetsgivarna vi kom ut och mötte dom hade precis, shit nu kommer en ny salladshistoria. De var ju lite rädda och taggarna utåt men efter en stund förstod de att vi inom Unionen eller SIF, jobbar inte riktigt så aggressivt. Vi försöker mer nå medlemmarna och nå någon form av samförstånd med arbetsgivarna, vi tror ju på vårt budskap. Vi tror att ett kollektivavtal även är bra för arbetsgivaren.”

Budskapet som jag vill tydliggöra med notisen om ”salladshistorien”, är vikten att kunna kommunicera vad organisationen står för, och på vilka grunder den agerar. Det är viktigt att organisationen når ut med sitt budskap, för att informera allmänheten om det positiva i verksamheten och härigenom kunna värva medlemmar, samtidigt som det är viktigt att kontrollera informationen som sprids om organisationen, för att undvika att en förvrängd bild sprids. En realisation jag tycker att Unionen uppnått, då de påbörjat processen att förändra organisationen, för att nå ut med information om verksamheten.

7.2.2 Skillnaden mellan generationerna

Värvarna gör en behovsanalys inför varje möte med medlemmar och icke-medlemmar, för att ta reda på vilka av Unionens tjänster som ska betonas. Vid genomförandet av behovsanalysen kan värvarna ta hjälp av klubbarna, för att få förhandsinformation om situationen på arbetsplatsen.

I mötet på arbetsplatsen upplever värvarna att det finns skillnader i förhållningssättet till facket mellan äldre och yngre löntagare, där de sistnämnda ofta har en egocentrisk inställning, kombinerat med ett starkt självförtroende. Ett beteende som märks när värvarna ställer frågan om de vill gå med i facket. Detta vilket det svårt för värvarna att direktvärva dem, inte minst på grund av att det hos gruppen finns en oförståelse för vad facket gör. Individerna ser inte någon skillnad mellan deras position på arbetsplatsen och de fackligt anslutnas. Ett problem

då individen därmed inte ser hur medlemskapet gynnar dem utifrån deras egocentriska perspektiv (värvarna menar att medlemskapet gynnar de flesta oavsett position). .

”Om jag skulle ta en generell bild, så är det en man som är mellan 25 och 30, som kommit ut på arbetsmarknaden och pluggat några år. Han sitter på sitt första jobb, och man har en rätt så sjuvst lön, och som man själv tycker man har bra villkor. Man är lite odödlig, man har väldig tilltro till sin egen kompetens. Jag klara väl mig själv, den typen inställning eller invändning man kan lägga märke till.”

[...] ”whats in it for me?, vad får jag ut av ett medlemskap som kostar pengar idag, jag har ingen nytta av facket, jag får ändå samma lön som de andra som är med, så varför ska jag lägga pengar på det? Det får man bemöta mycket.”

Det som kännetecknar gruppen unga ur ett teoretiskt perspektiv, är att motiven bakom besluten kring facket utgår från egennyttan, då gruppen går med i facket om nyttan överväger kostnaden (Kjellberg 2001: 149-153). Jag skulle här vilja klassificera gruppen som *privat inriktade postmaterialister*, då de använder ungefärliga ordalydelser som ”whats in it for me”, vilket indikerar att intresset för medlemskapet bygger på fördelarna den individuella individen kan få (Bruhn 2001: 197-203). En faktor som gör gruppen svår att värva enligt respondenterna, som har försvårats när avgifterna till fack och a-kassa steg (Kjellberg 2009: 13-17). Höjningar ställer här högre krav på facken att presentera tydliga fördelar med medlemskapet, om kostnaden är en viktig punkt i individernas bedömning.

En punkt som nämndes kortfattat tidigare, var att unga saknar kunskap om fackets verksamhet, vilket betyder att värvarna i mötet med unga potentiella medlemmar, får presentera grundläggande information om fackets verksamhet. Information som är viktig för att motverka bilden av facket, som en aktör inom trygghetsbranschen, vilket är en av de grundläggande orsakerna bakom varför unga som arbetar inte är med i facket (det betyder att, om du har arbete är fackens tjänster inte relevanta, då de är till för arbetslösa). Denna oförståelse gäller dock inte bara om facket, utan även hur arbetsmarknaden är uppbyggd. Unga förstår inte att den är uppbyggd via kollektivavtalen, och inte via lagarna.

”Jag förstår vad du menar. Jag försöker ju, alltså, lite av deras argument, jamen för mig är det ingen risk att bli arbetslös. Jag hittar väl alltid ett nytt jobb, alltså man har definierat fackets roll, som att vi är i trygghetsbranschen, men att våra tjänster bara kommer, man har bara nytta av dom om man blir av med jobbet. Det jag menar på är att facket är lite som the gift that keep on giving. Det vill säga redan när du har ett jobb, så får du nånting hela tiden i form av kollektivavtalet och att det faktiskt med kronor och ören för dom som motiveras av dom, föräldralön och sjuklön och kompetensutveckling och sånt.” [...]

”Alltså, vad man kan se i värvande syfte. Alltså om du har ett kollektivavtal, har du oftast i avtalet ligger ju en viss ökning i procent på din lön. Det är ingenting som är lagstadgat i Sverige, så det är, så många tror idag att man har rätt till årlig löneökning enligt Sveriges rikets lag, vilket man inte har. Det finns ingenting i lagen om att du ska ha årliga ökningar. Det handlar om arbetsgivarens goda vilja, eller om man har ett kollektivavtal. För där bestäms ju avtalet via avtalsrörelsen, plus att avtalet också ger mycket kompetensutveckling och sådant. Så det kan man nämna för en icke-medlem, arbetsgivaren har ingen skyldighet när man ändå kommer in och pratar om det, för lön är också en sån sak som kommer upp, lönestatistik, vad ska jag ha för lön, jag har så dålig lön, jag har för låg lön, det är skitlön, jag får inte övertidsersättning allt det regleras i avtalet, vilket det inte är om man har ett anställningsavtal, för då har man ju skrivit på själv sitt eget avtal med arbetsgivaren.”

Grunden till att unga idag saknar kunskap om fackets verksamhet, tror en respondent ligger saknaden av närhet till facket, vilket skiljer dem från äldre. Denna situation har bland annat något LAS orsakat menar Kjellberg, då unga tvingas lämna arbetsplatsen först om det går dåligt för företaget. Ett scenario som utspelade sig under lågkonjunkturen i 90-talets början, där yngre fick lämna arbetsplatserna, och kunde därmed inte skapa en förankring på arbetsmarknaden och i facket (Kjellberg 2001: 271-273).

Bristen på förankring skiljer den yngre generationen från den äldre, som har en förankring på arbetsmarknaden via sin längre arbetslivserfarenhet, vilket har gjort att de mött facket fler gånger, något som ökat deras kunskap om fackets verksamhet, och bidragit till att de ser egennyttan i medlemskapet (Kjellberg: 149-153). Tyvärr ger det dock inte någon indikation på, om de är principiella eller instrumentella materialister, eftersom att gå med i facket baserat på kunskap, inte avslöjar om en ideologisk hållning påverkar, eller om det är samhörigheten med gruppen, då kunskap är ett fenomen jag inte tycker man kan applicera på dessa begrepp.

Däremot kan vi utifrån Bruhns motivskala ge exempel på hur begreppet kunskap kan appliceras principiellt och instrumentellt, exempelvis att individen förstår varför facken behöver medlemmar, då det är mekanismen som ger facken styrka och bidrar till deras överlevnad. Denna förståelse kan sedan kombineras med kunskapen om starka facks fördelar för individen på arbetsplatsen. Ett incitament som gör att medlemskapet blir principiellt viktigt för dem. Alternativet är att individens kunskap om facket, gör att individen förstår vilka fördelar som finns, jämfört med att stå utanför facket, och gör därmed valet att bli medlem (Bruhn 1999: 139-142).

Ordalydelsen ”gammal vana” kan länkas till både principiella och instrumentella materialisters värderingar, då ordalydelsen kan kopplas till ideologiska skäl, vilket betyder att

medlemskapet inte kan ifrågasättas, eftersom det är en principalsak att vara med (Bruhn 1999: 192-197). Kopplingen till den instrumentella materialisten är vagare men fungerar, där vagheten baseras på min brist på kunskap om vilka individer respondenterna talat med. Identifierar sig dock materialisten med en grupp som traditionellt sätt är med i facket, blir det också en ”gammal vana” för dem att vara med i facket (Bruhn 1999: 197-203).

”Det har blivit en realitet, som en konsekvens av, om att det skiljer sig mellan vår generation eller lite yngre, din generation. Unga människor idag och föräldrars generation, ja våra föräldrar gick med i facket av ja gammal vana höll jag på att säga.” [...]

[...] ”Självklart, jag kan ge ett väldigt konkret exempel på det för idag pratade jag med flera medlemmar, som varit medlemmar länge och kan sitt medlemskap. De kan sitt medlemskap och då riktar jag min fokus på, känner du till den här förmånen, du som medlem ska ändå utnyttja medlemskapet. Det blir mer att man pratar om förmåner, att vi har bilavtal, lån, olika försäkringar man kan ta, resor den biten.” [...]

Att notera är att samtalen med äldre inte handlar om den grundläggande informationen. Istället läggs fokus på att informera om de extra förmåner Unionen ger, en skillnad jämfört med information som ges till yngre, som ofta är grundläggande.

7.2.3 Bristen på kunskap om facket

Tendensen respondenterna möter i samtalet med de yngre individerna, är att de ofta saknar kunskap om facket, vilket är en tendens som facken själv bidragit till enligt flera respondenter. Framförallt på grund av att expertorganisationen inte fokusera på att informera nya arbetssökanden och löntagare om fackets roll i arbetsmarknadens uppbyggnad. Detta har sedermera resulterat i att facken missat att rekrytera en generation potentiella medlemmar, vilket syns i resultaten när medlemsgraden sjunker, primärt ske på grund av att avhoppet till pensionering inte kompenseras. Därför är respondenterna positiva till att åtgärder görs, för att skapa en mer strukturerad värvningsorganisation, som kan bidra till att minska informationsklyftan mellan generationerna.

”Dåligt, och det är också just det att man vaknar, det låter hemskt och säga i elfte timmen. Det är så att detta har pågått under en tid, men har fortfarande inte gjort någon aktiv insats. Det märker man mycket när det är väldigt många som går i pension. Att man missat nästan en generation, som borde veta vad facket är, men det tror jag gäller alla fackförbund mer eller mindre. Man har levt på att folk vetat vad facket är, och man har inte tänkt den tanken att dom som varit med och byggt upp facket går i pension,

dom lämnar liksom förbundet, och det gör ju att man tappar väldigt mycket medlemmar. Så det man gör nu är jättebra och så ska man jobba, det är mycket synlighet,. Jag menar det är få människor som inte vet vad coca-cola och medonalds är, för att det är otroligt synligt.”

Generellt tycker värvarna att Unionen borde bli bättre på att informera, där ett förslag är att besöka skolor, för att informera elever och studenter om den svenska arbetsmarknadens uppbyggnad. Ett verktyg som kan ge unga grundläggande kunskap om arbetsmarknadens uppbyggnad, och fackens roll i uppbyggnaden. Förslaget baserades på att respondenten ansåg att unga saknar denna kunskap, med baktanken att nå individer på ett tidigt stadium, och därmed öka möjligheterna vid framtida rekrytering.

[...] ”Det är alltid att man måste, dom unga är inte födda med facket i modersmjölken, som man säger. Där måste man börja tidigare redan i skolorna, föräldrarna glömmer många gånger att tala om för sina ungdomar hur viktigt, och det har ju också faktiskt att göra med att vi pluggar längre idag. Vi kommer inte ut på arbetsmarknaden lika tidigt, jag menar själv började jag jobba när jag var fjorton och så himla gammal, ändå började jag jobba när jag var fjorton. Men idag kan ungdomar bo hemma och gå i skolan till dom är 20, 25 uppåt 30 ibland, så det är mycket informera vad man kan få ut av facket, dom förstår inte riktigt det här varför vi har ett fack.”

Förslaget i stycket ovan är en metod som Unionen kan implementera, när de gör en översyn över vilka metoder som används, för att synas och sprida information, eftersom Unionen på denna punkt behöver förändras. Bland annat för att förändra bilden av dem som aktör endast inom trygghetsbranschen.

Resultaten från Kjellbergs studier visade att människor söker sig till facken vid lågkonjunkturer och lämnar vid högkonjunkturer (Kjellberg 2001: 130-134). En indikation på att Unionen behöver vara aktivt när det går bra för företagen, för att visa löntagarna hur Unionen bidragit till företagets framgångar. Informationen under högkonjunkturer kan också riktas mot andra förmåner än de som är aktuella vid lågkonjunkturer. Ett exempel på förmån att belysa är studiestödet⁸, för medlemmar som vill vidareutbilda sig efter några år på arbetsmarknaden.

”Ja det tycker jag. Det har både gått upp och ner, alltså i vågor. Det ser man beroende på konjunkturen. När det är dåliga tider, då tyr sig folk till facket, man kommer och frågar, man kollar rättigheter, man ser över sitt hus helt enkelt. När det är bra tider tycker man det bara är en belastning, och det är väl lite vårt

⁸ Studiestödet innebär att människor som varit medlemmar ett år, har rätt till bidrag om de börjar studera. Där Unionen hjälper medlemmen med kostnaderna, exempelvis för litteratur och datorprogram.

eget fel. För man visar inte vad vi gör även när det går bra. Det finns så många möjligheter med fackförbund, studiestöd när det går till exempel, kanske man har tid att studera, man kanske vill fortsätta utvecklas som människa och där kan vi ge studiestipendier, vi har karriärutveckling, då man kanske vill ta steg i karriären när de öppnar sig fler möjligheter till nya jobb, vi har karriärcoach och det är något som uppskattas. Vi har så mycket och där känner jag att vi missar att komma fram när det går bra även om vi försöker.”

”Studiestöd är både ett klockrent återrekrytering och rekryterings argument. Du kan säga det redan när du är ute på en typisk ungdomsbransch, call-center eller telemarketing. Bara att berätta för dom till exempel att när du blir medlem i Unionen så har ni rätt till det här och så berättar man om studiestödet. Detta hade ju varit en jättehit men vi hinner inte och jag vet inte, jag vet vad det beror på att man, jag är så nu själv, så nu har jag fokus på klubbar. Man hinner inte med dom andra bitarna men vi jobbar på det. Strategin är att få ut dom är bitarna. Det är en riktig unik selling-point studiestödet.”

[...] ”Alltså den personliga erfarenheten jag har av det här, det här är min personliga åsikt att man tackar och tar emot när det är dåliga tider, och det strömmar in medlemmar och gör ju ett bra jobb hela tiden men vi tackar och tar emot inte för det är dåligt men du förstår vad jag menar. Att det kommer gratis då och vi behöver inte engagera oss för att värva. Utan bara att vi syns ute på en förhandling där man ska säga upp folk, så strömmar det in medlemmar för då folk är rädda. Däremot i bra tider så vi ju liksom aldrig varit ute och påtalat att tack vare att facket varit aktivt i den här frågan så går det nu bra för företaget eller tack vare att klubben varit så engagerad och stöttat företaget med bra idéer, så behöver ni inte sitt här och säga upp personer.” [...]

Det intressanta i de tre citaten, är att orsaken till att unga individer inte går med i facket är facken själva, på grund av deras oförmåga att informera om medlemskapets fördelar. En konklusion som innebär att unga individer hade blivit medlemmar i facket, om de haft förståelse för verksamheten. En analys som inte är i linje med de teorier som presenterats.

Teoretikerna menar att individualismen påverkat fackförbunden negativt, då rörligheten hos postmaterialisterna är större än hos materialisterna, vilket betyder att ingenting är beständigt utan att det är en ständigt pågående process, där medlemskapet prövas mot den tillfälliga nyttan (Bruhn 1999: 308-310). Denna rörlighet har skadat institutionerna, som tidigare bundit samman samhället, eftersom att rörligheten innebär att individer inte tyr sig till dem på samma sätt som tidigare, exempelvis till facket (Bruhn 1999: 272-276).

Det vi ser i citaten från intervjuerna och teoretikernas texter, två perspektiv på vad som är centralt i ungas relation till facket, okunskap och individualism. Det ska dock sägas att respondenterna inte förbiser vikten av individualism, då de medger att det är svårare att värva medlemmar idag, på grund av ett mer egocentriskt förhållningssätt till facket. Poängen i deras

perspektiv är dock att okunskapen är den viktigaste aspekten, och om ungas förståelse ökar kommer de se att fördelarna överstiger nackdelarna, och blir därmed medlemmar. Givetvis finns en medvetenhet från min sida, att respondenterna arbetar med fackliga frågor, vilket gör deras vy subjektiv. Därmed kan individualismen från andras perspektiv vara mer framträdande än bristen på kunskap. Det är dock intressant i sammanhanget att se skillnaderna i var betoningen ligger. För teorierna nämner också okunskapen som orsak, exempelvis hos invandrarkvinnor (Thomsson 2002: 117-126), men det är för teoretikerna inte den centrala orsaken.

Avslutningsvis har respondenternas starka tilltro till fackets värde inte bara sin utgångspunkt i deras ideologi, utan också i förmånerna Unionen erbjuder, som kan relateras till olika delar av medlemmens arbetsliv, även när medlemmen gått i pension. Detta adderande av fördelar är nödvändigt i en tid då arbetsmarknaden blir mer diversifierad, med effekten att kraven ökar på löntagarnas kompetens. Sättet från Unionens sida att arbeta kan här översättas till strategin som presenteras av Nordqvist och hans kollegor, som betonar vikten av att facken erbjuder mer än bara kollektivavtal, som svar på arbetsmarknadens utveckling (Nordqvist m fl 2002: 235-248). Framförallt tror jag strategin är nödvändig mot postmaterialisterna, då deras arbetsliv är ett verktyg för dem att självförverkliga sig, vilket betyder att postmaterialisten kräver mer från facket än materialisten (Bruhn 1999: 230-232).

7.2.4 Övriga relationer till individerna på arbetsplatsen

I mötet med människor på arbetsplatsen, möter värvarna flera olika relationer till facket, än dem som presenterats i jämförelsen mellan unga och gamla. Det finns exempelvis människor med en grundläggande kritisk inställning till facket, vilket betyder att individen inte kommer att lyssna på några argument från värvarna. Denna inställning kan ha sin bakgrund i tidigare dåliga erfarenheter av kontakterna med facket, och är främst förekommande hos individer som tidigare varit medlemmar (Kjellberg 2001: 145-147). Vid sidan om den kritiska inställningen, finns också individer som är direktregistrerade i a-kassan, exempelvis på grund av brist på kunskap om facket. Denna grupp anses vara relativt enkel att värva enligt respondenterna, då det ofta endast krävs ett samtal med dem, där individen får den grundläggande informationen som behövs för att ta steget över.

Respondenterna har också uppmärksammat skillnader mellan branschernas relation till facket, exempelvis mellan IT-branschen och industrin, angående kraven branscherna ställer på fackförbunden. Den förstnämnda är en ung bransch ofta med flera yngre löntagare, som har en prövande inställning till facken. En skillnad jämfört med industrin, som har en tradition av

fackligt samarbete, som gör medlemskapet till en självklarhet. Bland branscherna nämns också bemanningsbranschen, som en utmaning för Unionen enligt en respondent, eftersom medlemmarna inte har en fast arbetsplats. Nya system behöver därför utvecklas för att hjälpa dessa medlemmar.

[...] ”När det kommer till bemanningsbranschen, det är en utmaning för oss, dom sitter ute på arbetsplatser, och dom ingår inte riktigt på arbetsplatsen. Dom representeras inte av klubben förstår du? Dom representeras av en klubb, exempelvis på ManPower som sitter långt därifrån, och där har vi ju en utmaning att hitta ett system, som bättre företräder dom medlemmarna. För att svara på din fråga, när vi vänder oss till de här personerna, pratar vi om olika frågor. Arbetsmiljön är jätteviktig för dom som är inom bemanningsbranschen, för att man är inhyrd, händer det väldigt ofta att man inte får samma arbetsvillkor, som en fast anställd, så det är lite olika frågor beroende på ens anställningsform.”

För att attrahera nya medlemmar har Unionen introducerat kampanj- och introduktionsmedlemskap, som erbjuder nya medlemmar gratis medlemskap under en begränsad tidsperiod. Erbjudanden som existerande medlemmar har reagerat på med förundran över vad de får som varit medlemmar en längre tid. Frågan har dock inte inneburit några större problem för värvarna, då respondenterna pekar på fördelarna med fler medlemmar, för dem som undrar varför Unionen agerar på detta sätt.

”Där ser ju vissa också, att vi har märkt att vissa ser lite negativt på det så klart. Just av den anledningen att dom inte får någonting extra som en ny medlem får. Men jag tycker inte att det inte är ett sådant problem att bemöta. Då går jag in på, ja men det är ju viktigt att vi blir fler, och det blir bättre för alla och hade vi inte haft detta så kanske de inte blivit medlemmar alls, då kanske det istället leder till att fackförbundet får mindre möjlighet att påverka, för ja jag tycker det inte blir, nej jag tycker inte att det är ett stort problem.” [...]

Enkelheten i att hitta argument mot medlemmarnas reaktioner på gratiserbjudandena, går att finna medlemmarnas förankring i den fackliga verksamheten, vilket gör dem benägna att acceptera Unionens handlingar, om handlingarna genererar fördelar. Förankringen bidrar därmed till att ge utrymme åt förbundet, samtidigt som bristande förankring tvingar till handling. Det är här problemet ligger angående individerna som blir medlemmar när det är gratis. De saknar den fackliga förankringen, då det var gratismedlemskapet som lockade, inte tron på fackliga ideal. Ett faktum som tvingar förbundet till handling, för att förankra dessa medlemmar i de fackliga värderingarna. Framförallt angående fördelarna som finns med medlemskapet, för att få dem att stanna när medlemskapet börjar kosta.

Åtgärderna som Unionen hitintills gjort, har mottagits med kritik från en av respondenterna. Brevet som skickats ut till kampanjmedlemmarna, beskriver vad medlemmen fått av facket och därefter priset, vilket är fel ur försäljningssynpunkt menar respondenten. Grundläggande vid försäljning, är att priset presenteras först, tillsammans med vad medlemskapet ger, för att individen ska ha fördelarna i åtanke istället för priset.

”Jag såg ett brev, om det var på insidan som man skickade ut till sex månaders, så det är lite min personliga åsikt, förskräckt är kanske fel ord, där man väldigt tydligt talar om, det är visserligen att det är tydligt, nästan påpekar att nu går ditt, du har varit medlem gratis nu ska du börja betala, vilket också gör att man påminner om att nu har du haft ditt gratismedlemskap, vilket gör att jag som medlemmar börjar fundera vad fassen har jag fått ut av det här då, det har inte hänt nånting, det kanske det inte gjort. [...] Nu har du avverkat när de börjar närma sig sexmånader halva tiden, din kvalificeringstid inkomstförsäkringen. Och att man däri när det börjar närma sig, väljer du att man erbjuder autogiro istället för att man ska börja babbla om att dom ska betala. Därför vi är lite så som människor förstår du, jag har själv jobbat som säljare i tjugo år där säger man aldrig i avslutningen, i ett avslut jag nu får du dom här tio böckerna och det kostar dig två hundra kronor. Men jag ska inte ha några tio böcker för två hundra kronor, amen det var vi överens om så får man backa bandet och börja om igen. Istället så vänder man på det och säger för dom här två hundra kronorna får du bla bla bla, vilket gör att talar om hur mycket du fått för de här två hundra kronorna.” [...]

7.3 Resultat

Unionens medlemsantal steg under 2010, och har hitintills fortsatt att stiga under 2011, med vissa individuella skillnader mellan regionerna, vilket gör Unionen unikt som enda förbund med ett ökande medlemsantal. Respondenterna medger här att aktuella erbjudanden (kampanj- och introduktionsmedlemskapet) har haft effekt, något som gör det viktigt för förbundet att bevisa, att det inte är en budgetgrej enligt en respondent. Genom att i arbetet fokusera på gruppen gratismedlemmar, för att behålla dem när medlemskapet börjar kosta.

[...] ”och med att vi jobbar med dom sexmånaders på ett annat sätt, men visst det vara några andra som knäckte absolut, och det var några tusentals. Det viktigaste för oss med det, det är ju att förvalta, att visa att det här inte bara var en budget grej. Alltså att vi lockar in folk, vi vill ju också behålla dom. Det är därför vi haft kampanjer som nu, med föreläsning om sockerberoende, och sen ska vi också snart ha en föreläsning om sorg, sorgearbete.”

En positiv tendens enligt respondenterna, är att det stigande medlemsantalet sker när Sverige är på väg in i en högkonjunktur. Vanligtvis brukar medlemsantalet minska under dessa perioder, då möjligheterna att finna arbete ökar (Kjellberg 2001: 130-134), samtidigt

som det finns en påtalad brist i kunskap om facket, där facket associeras med trygghetsbranschen. Därför kan ökningen i antalet medlemmar vara en indikation på att denna bild är på väg att försvinna.

[...] ”vi ligger plus för året. Samtidigt som vi är på väg in i en högkonjunktur och det är jättebra. Normalt sett är vår medlemskurva inverterad i konjunkturen, det vill säga att vid lågkonjunktur är motivationen att gå med facket hög, det börja hända lite ut på din arbetsplats, du börja se om ditt hus. Under högkonjunktur, ja jag klarar nog mig bäst själv.”

Det positiva resultatet tror en respondent har sitt ursprung i den organisationsmässiga förändringen, som gjorts inom organisationen, där organisationens fokus flyttat från avtal och förhandlingar, till att fokusera på marknadsföringen av förbundet och anpassningen av organisationen utifrån medlemmar och icke-medlemmars förväntningar. I resultatet syns inte resultatet från arbetet med klubbarna än, då arbetet är inne i fas ett, där den första kontakten tas med klubbarna, för att kartlägga vilka behov som existerar.

”Där ser ju vissa också, att vi har märkt att vissa ser lite negativt på det så klart. Just av den anledningen att dom inte får någonting extra, som en ny medlem får. Men jag tycker inte att det inte är ett sådant problem att bemöta. Då går jag in på, ja men det är ju viktigt att vi blir fler, och det blir bättre för alla, och hade vi inte haft detta, så kanske de inte blivit medlemmar alls, då kanske det istället leder till att fackförbundet får mindre möjlighet att påverka, för ja jag tycker det inte blir, nej jag tycker inte att det är ett stort problem.” [...]

8. Diskussion och slutsats

I kapitlet kopplas resultatet och analysen ihop med syftet och forskningsfrågorna. Kapitlet avslutas med en presentation av gjorda slutsatser, tillsammans med förslag på framtida studier baserade på denna uppsats.

8.1 Återkoppling

Samhället är i ständig rörelse, och möter både utmaningar som passerar förbi utan konsekvenser, och utmaningar som inte går att ignorera. Går utmaningarna inte att lösa, krävs det att vi anpassar oss efter dem, och accepterar de förutsättningar utmaningarna producerar.

Arbetsmarknaden är inget undantag utan är en del av samhället, där Unionen som aktör bidrar till dess utveckling. Under utvecklingen uppkommer utmaningar som Unionen kan lösa, men i andra fall sådana som inte går att hantera på annat sätt än anpassning efter dem,

Den sistnämnda utmaningen står Unionen inför idag, när individualismen tar en allt större plats i samhället. En utmaning som Unionen inte kan lösa på annat sätt än att anpassa sig efter de nya förutsättningarna, som individualismen skapat på arbetsmarknaden.

Det är i denna utmaning mitt *syfte* blir aktuellt, då jag var intresserad av att studera hur Unionen anpassat sig till arbetsmarknadens nya förutsättningar, via studier värvarnas arbete, som genom mötena med medlemmar och icke-medlemmar, möter individualismen och behoven den medför.

Unionen är som aktör ett relevant objekt att studera, då jag är intresserad av frågor som berör arbetsmarknaden. Den fackliga verksamheten är här en viktig institution, med hur arbetsmarknadens uppbyggnad i åtanke, där facken tillsammans med arbetsgivarna formar dess struktur via kollektivavtalen. Problemet idag är dock att facket som institution hotas av en minskande medlemsgrad, vilket riskerar att förändra balansen på arbetsmarknaden, då arbetsgivarna blir starkare när förbunden försvagas. En förändring som kan vara negativ för löntagarna. Skulle fackens betydelse minska, förlorar arbetsmarknaden både en historiskt och i dagsläget viktig institution, vilket kan innebära radikala förändringar i arbetsmarknadens utseende, där arbetsgivarna ensamma i högre utsträckning kan forma dess utseende.

8.2 Från expert- till marknadsorienterad organisation

Analysen visade att förutsättningarna på arbetsmarknaden förändrats, med påföljden att expertorganisationen, som en gång definierat Unionens verksamhet, inte längre är det löntagarna behöver från facket. Därför behöver Unionen som intresseorganisation förändras, då dess relevans i löntagarnas ögon bygger på förmågan att representera medlemmarnas intressen och behov. Det förstår Unionen, som påbörjat arbetet med att förändra organisationen till att bli marknadsorienterad, för att bättre kunna svara på förändringarna i medlemmarnas arbetsliv, och därmed också fortsätta vara en viktig del av deras liv. Arbetet är dock inte problemfritt, då gamla värderingar fortfarande lever kvar inom organisationen, där vissa anställda inte tycker om den värdeförskjutning inom organisationen som påbörjats.

Utvecklingen är som beskrivits i analysen är naturlig, då Unionen behöver anpassa organisationen utifrån arbetsmarknadens utseende, som är under ständig utveckling. Tidigare behövdes expertorganisationen, när arbetsmarknaden var under uppbyggnad, för att skapa säkerhet på en osäker arbetsmarknad med ovissa villkor. Ett behov som idag inte längre är lika nödvändigt när arbetsmarknaden byggts upp. Istället har nya problem uppstått när förutsättningarna förändrats, som Unionen måste agera mot. Problemet är att Unionen varit långsamma i processen att förändra organisationen, för att hantera dagens förutsättningar.

Detta har medfört att yngre generationer inte känner igen sig i den bild facken arbetar utifrån, då gruppen ser facken som aktörer inom trygghetsbranschen, istället för som en aktör på dagens arbetsmarknad, där behoven i högre utsträckning är individualistiska, exempelvis behovet av kompetensutveckling. Därför har denna grupp inte blivit medlemmar i facket, något som syns i den sjunkande medlemsgraden.

Tanken hos Unionens är att en marknadsorienterad organisation ska lösa detta problem, då den mer flexibelt kan arbeta utifrån de skiftanden behoven på arbetsmarknaden, samtidigt som den arbetar med att informera om Unionens förmåner, med syftet att förändra bilden av Unionens verksamhet hos potentiella medlemmar. Den marknadsorienterade organisationen har också påverkat förbundet internt, och förändrat synen på värvning inom Unionen, då en del av att vara marknadsorienterad innebär att söka upp människor, vilket medfört att rekrytering står alltmer i fokus och har blivit en mer strukturerad verksamhet inom organisationen. Tidigare var detta inte fallet, när det var en expertorganisation med fokus på kollektivavtal och förhandlingar, där intresset för varför medlemmar anslöt sig eller lämnade var svag, vilket är en viktig orsak till varför förbunden generellt sätt förlorat medlemmar. Den andra negativa konsekvensen av expertorganisationens prioriteringar, är att den bristande fokusen i rekryteringsarbetet, bidragit till att unga individer inte fått den nödvändiga information facket, som de behövt gör att bli medlemmar. Ett problem som blev tydligt när medlemsgraden sjönk, på grund av att förbunden inte kunde kompensera avhoppande pensionärer.

Min uppfattning är att förändringen från expertorganisation till att följa marknaden visar på förståelse för organisationens syfte. Unionen är en intresseorganisation, vilket betyder att verksamheten ska spegla medlemmarnas situation idag, och inte en situation som var aktuell för flera decennier sen, som tidigare varit fallet. Förändras exempelvis arbetsmarknaden till att bli mer diversifierad med högre krav, då är det Unionens uppgift att genomgå samma förändring, för att kunna representera medlemmarnas behov.

8.3 Facket och den unga generationen

Vad är det Unionen mött på arbetsplatserna via exempelvis värvarna, som fått Unionen att förändra organisationen? Analysen visar här att förhållningssättet till facket har förändrats mellan generationerna, där de yngre generationerna intar ett mer egocentriskt förhållningssätt, som placerar individens behov i centrum, när fördelarna med medlemskapet studeras. I andra ledet betyder det, att det inte längre är en självklarhet att vara medlem i facket. Det är istället

en ständigt pågående process, vilket skiljer dem från äldre generationer, som är med i facket av gammal vana, vilket betyder att medlemskapet är beständigt.

Orsaken till den prövande inställningen hos unga, kan förklaras på två sätt beroende på källa. Bruhn pekar på att individualismen gjort gruppen svårare att rekrytera, när tankesättet endast utgår från individens egen position. En förklaring som står i kontrast till värvarnas förklaring, som menar att anledningen till att unga inte blir medlemmar, ligger i deras brist på kunskap om facken. En faktor som respondenterna menar varit en bidragande orsak till att Unionen arbetar med att förändra organisationen.

Den efterföljande frågan att ställa sig när två förklaringar presenterats, är hur det kommer sig att värvarna och teoretikerna väljer att förklara situationen på två olika sätt. Svaret tror jag finns i värvarnas starka ideologiska förankring, där deras tilltro till fackets fördelar gör dem övertygade om att möjligheterna till rekrytering ur gruppen unga är hög, om värvarna får möjlighet att informera om Unionens verksamhet. Orsaken till den höga potentialen menade respondenterna, ligger i förmånerna som Unionen erbjuder, som är anpassade till hela individens liv. Tänker då unga tänker utifrån ett egocentriskt perspektiv, kommer de se att fördelarna överstiger nackdelarna, och de blir medlemmar. Här medverkar också den individuella inställningen som beskrivs av Bruhn, även om betoningen ligger på bristande kunskap. Därför tror jag att betoningen på antingen okunskap eller individualism, påverkas av ens position. Värvarnas starka ideologiska principer, får dem att tro att vem som helst kan värvas, medan en vetenskapsman intar ett perspektiv, som tar hela samhällets utveckling i beaktning, och ser därmed till individualismens framfart. Därför är båda slutsatserna korrekta, och det handlar om ens position, vilken man väljer att betona.

Slutsatsen i vårt fall blir dock att bristen på kunskap är det primära, då studien inriktar sig på värvarnas tankar och arbete. Utgår man från värvarnas tankar stärker det argumentet att göra organisationen mer marknadsorienterad, eftersom en marknadsorienterad organisation lättare kan förändra sig efter existerande behov, då det i en marknadsorienterad organisation finns en koppling till försäljning, och vikten av att sprida information. Två viktiga aspekter under rådande förhållande, när värvarna i dagsläget behöver arbeta mer intensivt, för att övertyga löntagarna om medlemskapets nytta, exempelvis genom spridningen av information om Unionens tjänster, för att radera den existerande okunskapen om facket.

8.4 Unionen och klubbarna

Rekryteringsarbetets fokus under 2011 är förlagt mot klubbarna, med syfte att aktivera dem i rekryteringsarbetet mot målet 600 000 medlemmar 2015. Grunden bakom valet att använda

klubbarna utgår primärt från två skäl, dels att det finns för få värvare, vilket betyder att andra enheter behöver involveras. I detta fall klubbarna som redan befinner sig på arbetsplatserna. Värvarnas roll i frågan är att agera som stöd åt klubbarna och hjälpa dem utifrån behov. Det andra skälet till att klubbarna används är närheten, som är grundläggandet i arbetet att bygga upp förtroendet mellan Unionen och dess medlemmar, förutsatt att klubben gör ett bra arbete. Ett starkt förtroende för klubben, kan göra att medlemmen blir lojal mot Unionen, vilket stärker möjligheterna att medlemmen stannar kvar även vid svåra tider, något som också medför att medlemsantalet kan bibehållas. Närheten bidrar också avslutningsvis till att klubbarna har kunskap om behoven på arbetsplatsen, vilket underlättar vid rekryteringen eftersom klubben vet vilka tjänster som kan fungera på arbetsplatsen.

En effekt av att klubbarna aktiveras i rekryteringsarbetet, som inte uttrycks explicit i studien, är att klubbarna blir verktyg, för att säkerställa att bilden av Unionen är korrekt (utifrån Unionens perspektiv). Härigenom bidrar klubbarna med att korrigera den brist på kunskap, som individer har om Unionen idag.

Utifrån värvarnas beskrivning känns strategin att använda klubbarna, som den mest passande i dagsläget. Den behöver dock som beskrivits av värvarna utvecklas ytterligare. Framförallt angående förankringen i klubbarnas verklighet, som var bristfällig när direktiven skapades, då klubbarna har fått ytterligare en uppgift, samtidigt som tidsutrymmet inte utvidgats, vilket gör att risken uppkommer att vissa uppgifter blir ogjorda. Alternativt att funktionärerna bränner ut sig i försöket att kombinera ett intensivare fackligt arbete med andra delar av sitt liv. Förslag på utveckling av strategin från värvarna, var att höja statusen på arbetet genom attraktiva utbildningar, eller att företagen ekonomiskt bidrog till klubbverksamheten, för att visa sin lojalitet mot samarbetet mellan fack och arbetsgivare.

8.5 Konklusion

Studiens konklusion är att Unionen anpassat sig till förändringarna på arbetsmarknaden, genom att förändra organisationen, via en värdeförskjutning från att vara en expertorganisation, till att bli en marknadsorienterad organisation. Vid förskjutningen har rekryteringen blivit viktigare och mer strukturerad än tidigare. Primärt för att förhindra den negativa spiral med sjunkande medlemsantal, och för att nå ut med information om fackets verksamhet, för att motverka bristen på kunskap hos individer, som varit ett incitament till icke-medlemskap.

Att öka spridningen av information om medlemskapets fördelar är viktigt, då förhållningssättet till facket blivit mer prövande utifrån en individuell utgångspunkt, där

medlemskapet prövas mot nyttan det ger individen, samtidigt som kunskapen om facket är bristande. Två mekanismer som framförallt är framträdande hos de yngre generationerna. Detta skiljer dem från äldre generationer, som uppvisar större kunskap om facket, samtidigt som deras värderingar i större utsträckning utgår från ett kollektivt perspektiv.

Strategin som används för tillfället, för att klara av utmaningarna är användandet av klubbarna, vars närhet till individerna på arbetsplatsen ger dem kunskap om individernas situation, och kan bidra till att stärka lojaliteten mellan parterna. Antalet klubbar är också fler än antalet värvare, vilket betyder att klubbarna behövs om Unionens ska uppnå målet i medlemsantal fram tills 2015.

8.6 Förslag på framtida forskning

Studien som gjorts, har fördjupat sig i konsekvenserna som arbetsmarknaden och samhällets utveckling har haft på Unionens verksamhet, där Unionen varit tvungen att förändra organisationen, för att klara av utvecklingen.

När en organisation genomför stora förändringar av det slag Unionen gjort, medför det konsekvenser. I detta arbete har framförallt konsekvenserna från att vara en expertorganisation, till att bli en marknadsorienterad organisation studerats, då konsekvenserna av föregående organisationsform påkallat aktuella förändringar, som beskrivits i studien.

Detta betyder i sin tur att den marknadsorienterade organisationen också för med sig vissa konsekvenser, vilka dessa är, hade varit intressant att följa upp via nya studier, när organisationsformen mognat inom Unionen.

9. Källförteckning

9.1 Litteraturlista

Abrahamsson, Bengt (2002): *Facklig strukturförändring*. I Hellgren & Sverke (red.).

Allvin, Michael & Sverke, Magnus (2002): *Generationskillnader och individualisering – slutet för solidariteten?* I Hellgren & Sverke (red.)

Arvidson, Peter & Rosengren, Karl-Erik (2002): *Sociologisk metod*. Liber: Malmö.

- Beck, Ulrich & Beck-Gernsheim, Elisabeth (2008): *Individualization*. Sage: Indien.
- Bruhn, Anders (1999): *Individualiseringen och det fackliga kollektivet – en studie av industritjänstemäns förhållningssätt till facket*. Örebro universitet: Örebro.
- Bissonnette m fl (2002): *Att öka det fackliga deltagandet bland medlemmarna*. I Hellgren & Sverke (red.).
- Bryman, Alan (2006): *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber: Malmö, upplaga 1:3.
- Cassel, Catherine & Symon, Gillian (1999): *Qualitative methods in organizational research – a practical guide*. Sage: Great Britain.
- Curtin, Jennifer (2002): *Svensk fackföreningsrörelse ur ett könsperspektiv*. I Hellgren & Sverke (red.).
- Gallagher, Daniel G (2002): *Tidsbegränsade anställningskontrakt – utmaningar för facket*. I Hellgren & Sverke (red.).
- Giddens, Anthony (2005): *Modernitet och självidentitet – självet och samhället i den senmoderna epoken*. Daidalos: Uddevalla.
- Gosslinga, Sjoerd (2002): *Fackligt stöd som buffert mot negativa konsekvenser av anställningsotrygghet – ett europeiskt perspektiv*. I Hellgren & Sverke (red.).
- Hellgren, Johnny & Sverke, Magnus (2002): *Medlemmen, facket och flexibiliteten* Arkiv förlag: Kungälv (red.).
- Hellgren, Johnny & Sverke, Magnus (2002): *Inledning*. I Hellgren & Sverke (red.).
- Hellgren, Johnny m fl (2002): *Hjälper fackligt medlemskap anställda att hantera anställningsotrygghet?* I Hellgren & Sverke (red.).

Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn (1997): *Forskningsmetodik – om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Studentlitteratur: Lund.

Kjellberg, Anders (2001): *Fackliga organisationer och medlemmar i dagens Sverige*. Arkiv förlag: Bjärnum, 2:a utgåvan.

Kjellberg, Anders (2009): *Det fackliga medlemsraset i Sverige under 2007 och 2008*. Arbetsmarknad & Arbetsliv, årgång 15, upplaga 2.

Kjellberg, Anders (2002): *Ett fackligt landskap i omvandling*. I Hellgren & Sverke (red.).

Kvale, Steinar (1997): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur: Lund.

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur: Lund.

Nordqvist, Stefan m fl (2002): *Decentraliserad facklig studieverksamhet – hinder och möjligheter*. I Hellgren & Sverke (red.).

Sverke, Magnus m fl (2002): *Fackliga sammanslagningar – konsekvenser för medlemmarnas attityder och deltagande*. I Hellgren & Sverke (red.).

Thomsson, Helene (2002): *Invandrade kvinnor och facket – en kärlekshistoria med förhinder*. I Hellgren & Sverke (red.).

Trost, Jan (1997): *Kvalitativa intervjuer*. Studentlitteratur: Lund.

9.2 Artiklar och Dokument

Ebbinghaus, Bernhard & Visser, Jelle (1999): *When institutions matters: Union growth and decline in western Europe 1950-1995*. European Sociological Review, Vol. 15, No. 2.

Humanistisk-samhällsvetenskaplig forskningsrådet (1990). Vetenskapsrådet: Elanders Gotab.

Taxler, Frans (1996): *Collective bargaining and industrial change: a case of disorganization? A comparative analysis of eight OECD countries*. European Sociological Review, Vol. 12, No. 3.

Unionens Vision (2009): http://www.unionen.se/Templates/Article_____28923.aspx, läst 2011-05-02.

Western, Bruce (1993): *Postwar unionization in eighteen advanced capitalist countries*. American Sociological Review, Vol. 58, No. 2.

Western, Bruce (1994): *Unionization and labour market institutions in advanced capitalism 1950-1985*. American Journal of Sociology, Vol. 99, No. 5.

9.3 Elektroniska källor

Unionen: http://www.unionen.se/Templates/Article_____29666.aspx, läst 2011-05-01.

Unionen: http://www.unionen.se/Templates/Article_____28924.aspx, läst 2011-05-02.

Bilaga 1 – Intervjufrågor

Bakgrund

1. Hur länge har du arbetat inom facket (från HTF och SIF)?
2. Hur länge har du arbetat som värvare?
3. Har du tidigare haft andra arbetsuppgifter hos fackförbunden?
4. Har du haft andra anställningar före din anställning hos Unionen?
5. Vilken relation hade du under anställningarna till fackförbunden?

Arbetet som värvare

6. Vilka arbetsuppgifter har en värvare?
7. Hur arbetar ni praktiskt med arbetsuppgifterna?
8. Finns det beslut i bakgrunden, som styr hur ni ska arbeta med uppgifter?
9. Har arbetet med värvning alltid varit så, eller förändrats över tiden?
10. Finns det andra än ni värvare inom Unionen, som arbetar med värvning?
11. Hur samarbetar ni med de andra parterna i värvningen?

Värvning

12. Vilka egenskaper kännetecknar en människa, som inte är med i fackförbunden?
13. Vilka argument/motiv ger individer er som anledning, varför de inte är med i förbundet?
14. Hur bemöter ni icke-medlemmars argument/motiv bakom att inte vara medlemmar?
15. Har anledningarna hos icke-medlemmarna förändrats över tiden?

Utveckling

16. Hur har resultaten från värvningen sett ut?
17. Vilka problem har Unionen vid värvningen av medlemmar?
18. Finns det något att utveckla i arbetet med värvning från förbundets sida?

Unionen, ett fack i förändring

De svenska facken har länge spelat en betydande roll i yrkesverksamma människors liv via arbetsmarknadens uppbyggnad, som är strukturerad utifrån kollektivavtal mellan fackförbunden och arbetsgivarna. Rollen håller dock långsamt på att förändras, när trenden är att yrkesverksamma i allt högre grad väljer bort medlemskapet, vilket försämrar fackförbundens förhandlingsmöjligheter jämfört mot arbetsgivarna. Effekten som det får för de yrkesverksamma, är att de i framtiden riskerar att få sämre villkor på arbetsmarknaden.

Det är i denna problematik, som syftet med studien finns, då uppsatsen fokuserat på att studera hur fackförbundet Unionen arbetat, för att finna vägar ut ur den negativa trend som pågår. Inom förbundet lades studien mot arbetet, som värvarna gör på ett av regionkontoren. Värvarna arbetar med rekrytering och medlemsvård. Två viktiga uppgifter när den negativa trenden ska motverkas, samtidigt som fler medlemmar bidrar till att stärka Unionens position.

Resultaten från studien visar att Unionen påbörjat arbetet med att anpassa organisationen utifrån den nya situationen, där en stor del av detta arbete består av att förändra organisationens inriktning. Från att vara en expertorganisation med inriktning på lagar och förhandlingar, till att bli marknadsorienterad, för att bättre kunna svara på förväntningarna hos de yrkesverksamma, vilket kan underlätta vid rekryteringen av nya medlemmar. Framförallt har processen startat med unga yrkesverksamma i åtanke, då gruppens förhållningssätt till facket skiljer dem från de äldre motparterna, på punkten att ungas inställning är mer individualiserad och prövande. De tar beslut om medlemskapet utifrån vilka fördelar det ger individen, inte kollektivet vilket är en mer förekommande inställning hos äldre.

I samband med den pågående förändringsprocessen, har Unionen satt upp målet att bli 600 000 medlemmar 2015, vilket medfört att rekryteringsarbetet blivit mer strukturerat. Fokus idag är förlagt mot att aktivera klubbarna i rekryteringsarbetet, där tanken är att klubbarna förutom sitt antal, som överstiger antalet värvare, också befinner sig nära de yrkesverksamma. En position förbundet hoppas ska medföra att klubben via sin kunskap om behoven på arbetsplatsen, kan erbjuda ”rätt” tjänster från Unionens utbud, vilket kan attrahera nya medlemmar. Gör klubbarna ett bra arbete, kan det också bidra till att öka förtroendet mellan parterna. Stärks förtroende mellan parterna, kan det bidra till att öka medlemmarnas benägenhet att stanna i förbundet under sämre tider.

Avslutningsvis har Unionen haft stigande medlemssiffror de senaste åren, vilket värvarna ser på med tillförsikt, på grund av att Sverige är på väg in i en högkonjunktur, vilket är en tidsperiod då facken vanligtvis inte höjer medlemsantalet. Därför ger situationen idag positiva indikationer på att förändringarna i organisationen genomfört, är i rätt riktning.

