



LUND UNIVERSITY

Facklig makt och lokal organisering

Kjellberg, Anders

2021

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kjellberg, A. (2021, juli 9). Facklig makt och lokal organisering. Sociologiska institutionen, Lunds universitet.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN
LUNDS UNIVERSITET
Anders Kjellberg 2025-12-07

FACKLIG MAKT OCH LOKAL ORGANISERING – ETT FORSKNINGSPROJEKT

INNEHÅLL

- A. Projektets syfte och ledning
 - B. Forskningsrapporter mm
 - C. Rapportpresentationer
 - D. Projektets resultat uppmärksammas i media
 - E. Martin Linders invigningstal på Unionens kongress i Karlstad 9 oktober 2023
 - F. Unionens slutredovisning av sitt demokratiprojekt
 - G. Övrig information om projektet och dess resultat, bland annat Olea Huuskas serie på LinkedIn om olika fackliga styrkedimensioner
 - H. Antal nedladdningar i Lunds universitets forskningsportal
- Kontaktuppgifter



LUND UNIVERSITY
Faculty of Social Sciences

A. Projektets syfte och ledning

Projektet finansieras av TCO:s och TCO-förbundens tankesmedja Futurion på uppdrag av fackförbundet Unionen och ingår i ett övergripande forskningsprojekt som handlar om fackföreningarnas roll och betydelse för demokratin.¹ Utgångspunkten är facklig makt och inflytande utifrån förmågan att företräda medlemmarnas intresse. Det här aktuella delprojektet går ut på att beskriva, studera och analysera den lokala fackliga närvarons betydelse för facklig makt och inflytande och vad den lokala närvaron betyder för arbetstagarnas organisering och syn på de fackliga organisationerna. Om Unionens demokratiprojekt: <https://www.unionen.se/langelevedemokrati>

Projektledare sociologiska institutionen, Lunds universitet: Anders Kjellberg

Futurion AB beviljade den 24 oktober 2019 280 000 kronor i projektanslag.

Ansvariga på Futurion: Ann-Therése Enarsson, Vd och Carl Melin, forskningsledare.

Ansvarig på Unionen: Olea Huuska.

B. Forskningsrapporter mm

- (1) Anders Kjellberg (2021) *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen* (Stockholm: Futurion 2021).

Kan laddas ned från Lunds universitets forskningsportal:

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/94464595/Futurion_Vad_r_facklig_styrka_Anders_Kjellberg_2021.pdf

Kan även laddas ned från Futurion: <https://futurion.se/ny-rapport-om-lokal-facklig-organisering-styrkan-finns-i-att-vara-narvarande/>



- (2) Anders Kjellberg (2021) *Elva dimensioner av facklig styrka* (Lunds universitet och Futurion 2021):
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/96708620/Elva_dimensioner_av_facklig_styrka_Anders_Kjellberg.pdf

¹. Länge leve demokrati - ett demokrati- och föreningsutvecklingsprojekt om hur vi ska stärka Unionens demokrati i framtidens arbetsliv: <https://www.unionen.se/langelevedemokrati>

- (3) Anders Kjellberg (2022) *Elva dimensioner av facklig styrka – Vårdförbundet 2022: En kort presentation av rapporten Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*. Presentation för Vårdförbundets förbundsstyrelse. Lunds universitet:
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/119912334/Elva_dimensioner_av_facklig_styrka_V_rdf_rbundet_15_juni_2022.pdf
- (4) *Facklig styrka och utveckling 2023. Med utgångspunkt från Vårdförbundet och rapporten Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*. Presentation för Vårdförbundets kansli.
https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/162056728/Facklig_styrka_och_utveckling_2023.pdf
- (5) Anders Kjellberg (2021) "Debatt: Anställda nyckeln när framtidens kontor skapas", Kollega 22/6 2021: <https://www.kollega.se/debatt-anstallda-nyckeln-nar-framtidens-kontor-skapas> eller https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/99457328/Framtidens_kontor_Kollega_debatt_Anders_Kjellberg.pdf Kollega nr 5 2021, sid. 5.

WEBB & SOCIALA MEDIER NR 5_2021

Följ Kollega Debatt på nätet!

Här uttrycker medlemmar och förtroendevalda sina åsikter om allt som rör arbetslivet.

HAR DU EN ÅSIKT?
Skriv på Kollega Debatt!
Läs mer på www.kollega.se/debatt

»Inför avtalens framtida omförhandling behöver vi föra upp det fria ordet på agendan«

Det är oklart vad du får och inte får säga om din arbetsgivare i sociala medier, skriver Unionenmedlemmen Staffan Marklund och efterfrågar reglering i kollektivavtalen.

»Att trängas ihop i stökiga aktivitetsbaserade kontor tror jag de flesta vill slippa«

Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet, argumenterar för att när framtidens arbetsplatser skapas efter pandemin måste arbetsgivarna lyssna på de anställda som behöver både kreativa rum och en lugn vrå.

»För det är ju faktiskt friskvård att kunna ha en bra arbetsplats hemma också, utan att det ska kosta företagen en förmögenhet«

Annika D'Este, huvudskyddsombud på Stampen Media, vill att Skatteverket ser över hur friskvårdsbidraget får användas.

- (6) Anders Kjellberg (2022) *Försvagar distansarbetet facket?* (Futurion 1 februari 2022)
[https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/113429919/F_rsvagar_distansarbete_t_facket.Anders_Kjellberg.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/113429919/F_rsvagar_distansarbete_t_facket_Anders_Kjellberg.pdf)
 Se även <https://futurion.se/spaning-forsvagar-distansarbetet-facket/>
 Direktlänk till artikeln (innehåller också lästips):
[https://portal.research.lu.se/files/113429919/F_rsvagar_distansarbetet_facket.Anders_Kjellberg.pdf](https://portal.research.lu.se/files/113429919/F_rsvagar_distansarbetet_facket_Anders_Kjellberg.pdf)



Artikeln uppmärksammades under Arena Idés webinarium [Distansarbetet efter corona - YouTube](#) den 3/2 2022 (efter ca 45 minuter)
<https://www.youtube.com/watch?v=H-g6q4uVgGI>

Likaså under Nyheter på sociologiska institutionens hemsida 9/2 2022:
[Försvagar distansarbetet facket? | Sociologiska institutionen \(lu.se\)](#)
<https://www.soc.lu.se/artikel/forsvagar-distansarbetet-facket>

In English: "Does remote work weaken trade unions?"
<https://www.soc.lu.se/en/article/does-remote-work-weaken-trade-unions>



Anders Kjellberg. Foto: Kennet Ruona.

- (7) Forenas kongress i Göteborg 16 oktober 2024: [Organisatorisk styrka: facklig organisationsgrad, medlemsutveckling, andel förtroendevalda medlemmar och facklig arbetsplatsorganisation — Lunds universitet](#)
- (8) *Den svenska modellen 2025 – Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad*, Arena Idé 2025 (se sid 84-117 om andelen förtroendevalda i olika fackförbund, klubbäckning och varför det är viktigt med facklig närvaro i form av förtroendevalda och klubbar ute på arbetsplatserna). <https://portal.research.lu.se/sv/publications/den-svenska-modellen-2025-medlemmar-f%C3%B6rtroendevalda-och-organisat>

C. Rapportpresentationer

- (1) Onsdagen 24 februari 2021: Seminarium med Unionens förbundsstyrelse (förbundsordföranden Martin Linder m fl): Elva dimensioner av facklig styrka. <https://portal.research.lu.se/en/publications/elva-dimensioner-av-facklig-styrka-en-kort-presentation-av-rappor>

<https://portal.research.lu.se/sv/activities/seminarium-med-unionens-f%C3%B6rbundsstyrelse-elva-dimensioner-av-fack>

- (2) Torsdagen 15 april 2021: Vad är facklig styrka i framtidens arbetsliv?

I Futurions nya rapport *Vad är facklig styrka?* konstaterar rapportförfattaren Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet, att lokal närvaro på arbetsplatsen är avgörande för fackförbundens överlevnad. Han fick medhåll av Unionens förbundsordförande Martin Linder när rapporten presenterades.

– Det arbetsplatsnära och lokala är en vital pusselbit som ofta glöms när vi pratar om facklig styrka, istället lyfts antalet medlemmar eller tätheten av kollektivavtal. Vi måste ha båda och får inte ge upp att vara arbetsplatsnära, det tror jag är det strategiskt viktigaste framöver, säger Martin Linder.

Samtidigt pekar mycket på att många tjänstemän kommer att fortsätta att befinna sig mindre på kontoret även efter pandemin. Hur man är arbetsplatsnära när medlemmarna arbetar på distans en stor del av tiden är en av utmaningarna för fackförbunden framöver, menar Ann-Therése Enarsson.

– Ju längre vi är inne i pandemin, desto mer etablerar och befäster vi de nya vanor och arbetssätt som uppstått. Vad som är viktigt nu är att dra ut nya linjer och scenarios utifrån var vi står nu, säger hon.

– Vi har länge haft arbetsplatsen som norm, det har vi övat på länge och är bra på. Nu behöver vi förbereda oss för ett mer distansoberoende hybridarbetssätt, där man dockar in på arbetsplatsen några gånger i veckan. Det skapar helt nya arbetsmiljöfrågor, kulturfrågor och utmaningar för både arbetsgivare och fackförbund.

Vid rapportpresentationen deltog även rapportförfattaren Anders Kjellberg, som presenterade [elva dimensioner som definierar facklig styrka](#), och Scanias Mari Carlquist, Unionen-ordförande, och Sofia Vahlne, head of people strategy, som pratade om fackligt samarbete på Scania.

[Vad är facklig styrka i framtidens arbetsliv? Se sändningen från Futurions rapportpresentation - Tankesmedjan Futurion](#)

RAPPORTPRESENTATION: VAD ÄR FACKLIG STYRKA I FRAMTIDENS ARBETSLIV?

Torsdag 15 april kl. 14-15.15
live på facebook.com/FuturionSWE

I takt med teknikutvecklingen och att arbetslivet förändras påverkas också förutsättningarna för de fackliga organisationerna. Kommer pandemin medföra bestående förändringar på arbetsmarknaden och vad betyder det för den lokala fackliga verksamheten?

Futurions nya forskningsrapport *Vad är facklig styrka?* av professor Anders Kjellberg analyserar facklig makt och organisering. Mycket av den fackliga legitimiteten och styrkan bygger på att vara närvarande där medlemmarna finns – ute på arbetsplatserna. Men hur ska facket agera för att organisera och engagera människor som inte är på plats?



Medverkande:

Anders Kjellberg, professor i sociologi Lunds universitet och rapportförfattare

Martin Linder, ordförande Unionen

Ann-Therése Enarsson, vd Futurion

Mari Carlquist, ordförande Unionen Scania, Södertälje

Sofia Vahlne, Head of People Strategy & Labour Relations, Scania, Södertälje

Samtalsledare: **Carl Melin**, forskningsledare Futurion

Tid: Torsdag 15 april kl 14.00-15.15

Plats: Samtalet sänds live på Futurions [Facebook-sida](https://facebook.com/FuturionSWE) och kommer att kunna ses i efterhand på [Futurion.se](https://futurion.se).

Se sändningen: <https://futurion.se/vad-ar-facklig-styrka-i-framtidens-arbetsliv-se-sandningen-fran-futurions-rapportpresentation/> eller på Youtube:

<https://www.youtube.com/watch?v=PK9OO0KCIDM>

Power point-presentation 15 april 2021 *Vad är facklig styrka i framtidens arbetsliv?*: <https://portal.research.lu.se/en/activities/rapportpresentation-vad-%C3%A4r-facklig-styrka-i-framtidens-arbetsliv>

Sammanfattning 26/2 2021 på Lunds universitet: <https://www.soc.lu.se/artikel/vad-ar-facklig-styrka>

Futurions verksamhetsberättelse 2021, sid 14-15:



Tre rapporter om framtidens fackliga engagemang



RAPPORT 1:
Facklig styrka bygger på att finnas på arbetsplatsen

När arbetsplatsen inte längre är norm ändras förutsättningarna för det fackliga arbetet. Futurions forskningsrapport *Vad är facklig styrka?* från professor **Anders Kjellberg** visar att mycket av den fackliga legitimiteten och styrkan bygger på att vara närvarande där medlemmarna finns – ute på arbetsplatserna.

Press
Sydsvenskan skrev om rapporten och intervjuade författaren.

Anders Kjellberg

Rapporten presenterades med ett samtal om facklig styrka med rapportförfattaren **Anders Kjellberg**, professor i sociologi vid Lunds universitet, **Martin Linder**, förbundsordförande Unionen, **Mari Carlquist** och **Sofia Vahlne**, Unionen-ordförande respektive Head of People Strategy & Labour Relations på Scania i Södertälje, samt Futurions **Carl Melin** och **Ann-Therése Enarsson**.

FOT: KENNETH ROONA

FUTURION VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2021

<https://futurion.se/wp-content/uploads/2022/02/futurion-verksamhetsberattelse-2021-uppslag-digital-1.pdf>

- (3) Torsdagen 29 april 2021: webbseminarium arrangerat av Arena Idé under vilket både Futurionrapporten *Vad är facklig styrka?* och den nya Arena Idé-rapporten presenterades. Underlaget till seminariet hette "Den svenska modellen 2020 - en presentation" och finns att läsa här:

<https://portal.research.lu.se/en/publications/den-svenska-modellen-2020-en-presentation>

På sid. 30-33 beskrivs spelutvecklingsföretaget Massive Entertainment med 700 anställda i Malmö där Unionen under en längre tid försökt få till stånd ett kollektivavtal. Det uppmärksammas även i Sydsvenskan 25/4 2021 i det stora kulturreportaget "Pandemins skilda världar":

<https://www.sydsvenskan.se/2021-04-25/hur-kommer-pandemin-att-paverka-vart-satt-att-arbeta>

- (4) Onsdagen 15 juni 2022: webbpresentation med Vårdförbundets nya förbundsstyrelse av *Elva dimensioner av facklig styrka – Vårdförbundet 2022: En kort presentation av rapporten Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*:

<https://portal.research.lu.se/sv/publications/elva-dimensioner-av-facklig-styrka-v%C3%A5rdf%C3%B6rbundet-2022-en-kort-pre>

- (5) Måndagen 16 oktober 2023: webbpresentation med Vårdförbundets kansli av *Facklig styrka och utveckling 2023*.

https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/162056728/Facklig_styrka_och_utveckling_2023.pdf

- (6) Onsdagen 16 oktober 2024: Forenas kongress i Göteborg på Hotel Draken i Folkets Hus vid Järntorget. Anförande och pp-presentation: [Organisatorisk styrka: facklig organisationsgrad, medlemsutveckling, andel förtroendevalda medlemmar och facklig arbetsplatsorganisation — Lunds universitet](#)
Direktlänk: https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/197322488/Anders_Kjellberg_Forena_16_oktober_2024.pdf

D. Projektets resultat uppmärksammas i media

- (1) Arbetsvärlden 1/3 2021: "Anders Kjellberg: Hemarbetet försvårar för facket" (av Göran Jacobsson). Utdrag ur artikeln:
Pandemins hemarbete minskar fackets styrka. Distansarbete minskar sammanhållningen och undergräver fackets uppbyggande av lokala fackklubbar. Hemarbete gör att arbetsgivarna kan spara pengar genom att minska kontorens storlek.
Det förklarar Anders Kjellberg, som skrivit rapporten: *Vad är facklig styrka?* Den är utgiven av TCOs tankesmedja Futurion. Det är Futurion tillsammans med Unionens demokratiutvecklingsprojekt som givit Anders Kjellberg uppdraget att undersöka vad facklig styrka är.

Anders Kjellberg är professor i sociologi vid Lunds universitet. I rapporten finns diskussions-frågor i slutet av varje avsnitt för att den ska kunna användas i studiecirklar.

– Allt fler efterfrågar rymliga bostäder. Det tyder på att många bekostar sina egna arbetsplatser. Jag tror också att innovationsförmågan och kunskapsöverföring blir lidande när folk inte träffas på sina arbetsplatser, säger Anders Kjellberg. Men han säger också :

– Det lokala facket kan stärkas när den sociala samvaron på arbetsplatsen försvinner. Facket kan få en social funktion och bli en mötesplats.

För att beskriva facklig styrka tittar Anders Kjellberg på elva faktorer – elva dimensioner av facklig styrka. Det är bland annat organisatorisk styrka, ekonomiska och materiella resurser, mobiliseringsförmåga och konfliktkapacitet, politiskt inflytande, marknadsrelaterad förhandlingsstyrka och strategisk förmåga.

Anders Kjellberg förklarar att de elva faktorerna hänger ihop och påverkar varandra. Han pratar om den organisatoriska treenigheten, som är organisationsgraden, den lokala klubbverksamheten och de centrala kollektivavtalen.

– Arbetsplatsorganisationen har en central roll i den svenska partsmodellen. Utan den lokala verksamheten skulle facket inte ha någon förmåga att se till att de centrala avtalen fungerar ute på arbetsplatserna och utan konfliktfonder skulle facket stå sig slätt.

Han tar Storbritannien som exempel där de centrala avtalen avvecklats i privat sektor. Det har medfört att den lokala fackliga verksamheten försvagats och att arbetsgivarna i stor utsträckning ensidigt sätter lönerna. I Sverige försökte arbetsgivarna avskaffa de centrala avtalen på 90-talet, men det lyckades inte. Resultatet blev istället industriavtalet och stigande reallöner, enligt Anders Kjellberg.

(...)

I en skriftlig kommentar till rapporten skriver Unionens ordförande Martin Linder att rapporten skiljer på facklig makt och facklig styrka. Han pekar på att makten påverkas av andras agerande – att politikerns och arbetsgivarens beslut och synsätt har betydelse för fackets möjlighet att agera.

– Det är alltså många som har ett ansvar och en uppgift att se till att de anställda genom fackförbunden får makt att påverka arbetslivet. Den svenska partsmodellen har ju visat sig vara bra för både anställda, arbetsgivare och för samhället, skriver Martin Linder.

Han lyfter fram att Unionen ökat sitt medlemsantal de senaste 12 åren och att det viktigaste är att Unionen driver rätt frågor och är relevant för medlemmarna.

I Unionen beskriver vi det som att vi ska "återta arbetsplatsen"

– Den fackliga styrkan är upp till oss själva att bygga och i Unionen lägger vi all vår kraft på det. De senaste 12 åren har vi varje år ökat i medlemsantal och på så sätt bidragit till den höga fackliga organisationsgraden i Sverige. Allra viktigast är att vi som förbund är ett med medlemmarnas vardag och arbetsliv, att vi fångar upp och driver rätt frågor, att vi ger den hjälp och det stöd medlemmarna efterfrågar och att vi är relevanta för dagens och morgondagens medlemmar.

Den viktigaste pusselbiten i detta menar han är att det finns fackliga organisationer, företrädare och engagemang på arbetsplatsen.

– I Unionen beskriver vi det som att vi ska "återta arbetsplatsen". Det handlar om att ha många förtroendevalda och många och väl fungerande klubbar på arbetsplatserna. Det är grunden för oss och det finns inga genvägar förbi det.

<https://www.arbetsvarlden.se/anders-kjellberg-hemarbetet-forsvarar-for-facket/?fbclid=IwAR1GG0m2gDfJbOA7Oo5E6FU-zWwTBxRfnLBSAGVMzaytu5bDsgESNHwtQQg>

(2) Akademikern 19/3 2021: "Lokala facket förändrar medlemmarnas vardag" (av Klara Stefansson). Utdrag ur artikeln:

De lokala klubbarna ger facket ett välbehövligt ansikte på jobbet, enligt en ny rapport. Anna Winblad i Stockholm är en av många som bildat förening. "Lokalt engagemang är önskvärt för att nå en förändring som märks i medlemmarnas vardag", säger Anna Winblad.

För två år sedan började Anna Winblad jobba som biståndshandläggare i Skarpnäcks stadsdelsförvaltning, med inriktning mot barn och ungdomar med funktionsnedsättning. Snart insåg hon att det saknades en representant från Akademikerförbundet SSR på arbetsplatsen.

– Det var märkligt, tänkte jag. Så kan vi inte ha det!

Sagt och gjort. I januari i år bildades en arbetsplatsförening i Skarpnäck, där Anna Winblad är ordförande.

– Det är så otroligt viktigt att det finns den lokala kännedomen om arbetsplatserna där vi har våra medlemmar. Det är dem vi ska företräda, det är deras arbetsmiljö vi ska förbättra och kämpa för.

Vikten av det lokala engagemanget lyfts fram i rapporten ”*Vad är facklig styrka?*”, som ges ut av TCO:s tankesmedja Futurion. Rapporten har tagits fram inom ramen för tankesmedjans samarbete med Unionens demokratiutvecklingsprojekt.²

Författare är Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet som länge forskat om just facklig organisering och partsrelationer. I rapporten har han fått uppdraget att beskriva sambandet mellan facklig organisering, facklig styrka och det lokala fackliga arbetet – för att på så sätt bidra till ökade kunskaper om frågorna.

”Den lokala organisationen underlättar medlemsrekryteringen genom att facket får ett ansikte på arbetsplatsen”, går det bland annat att läsa i rapporten.

Anna Winblad stämmer in – lokala fackklubbar kan göra förändringar som märks i medlemmarnas vardag.

– Man kan trycka upp hur många fina affischer som helst och lägga ut tidningen Akademikern på fikabordet. Men om det då finns en koppling, att medarbetarna vet: ”Anna är ju vårt fackliga ombud som representerar SSR” – då blir det en länk i kedjan.

I rapporten om facklig styrka spås behovet av nya sociala forum öka i och med distansarbetet:

”Här kan det lokala facket i framtiden komma att spela en betydelsefull roll som en arena för att ventilerar olika problem och för att upprätthålla den sociala gemenskapen.”

Samtidigt försvårar distansarbetet det lokala fackets verksamhet, enligt rapporten. Håller du med om det?

– Både ja och nej. Givetvis är det svårare att mötas som människor digitalt i stället för i verkligheten. Det är så mycket som går förlorat i interaktionen människor emellan, säger Anna Winblad och fortsätter:

– Men för min egen del har jag det senaste året haft alla mina fackliga möten med arbetsgivaren digitalt. Jag tycker det har fungerat förvånansvärt bra. Jag funderar på om det beror på att jag tidigare har träffat de här personerna i verkligheten. Att vi redan är ansikten för varandra, så att säga.

Anna Winblad tycker att det fackliga arbetet ger mycket – det är både utmanande och roligt.

– Men jag tror det finns en farhåga för att engagera sig fackligt, att det tar mycket tid, samtidigt som man ska ha tid för sitt vanliga arbete. Det är fullt förståeligt, ibland tar det mycket tid. Men det finns lagar, kollektivavtal och regler som reglerar att vi har rätt att engagera oss fackligt på vår arbetstid. Det är vår arbetsgivares skyldighet att se till att det är möjligt.

<https://akademikern.se/reportage/lokala-facket-forandrar-medlemmarnas-vardag>

- (3) Hotellrevyn nr 3 2021, sid. 18 ”Viktigt att facket finns på jobbet” samt 7/4 2021: ”Pandemin är helt klart en prövning” (av Lisa Castilla). Utdrag ur artikeln:

Den fackliga organisationen på arbetsplatserna är oerhört viktig för fackens fortlevnad. Det säger professor Anders Kjellberg.

När förbunden tappar förtroendevalda får det stora konsekvenser, säger Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet. I sin nya rapport *Vad är facklig styrka?* pekar han på arbetsplatsfackets centrala roll.

² <https://www.unionen.se/langelevedemokrati>

– Det får många konsekvenser, inte minst ur rekryteringssynvinkel. Det är oerhört viktigt med platsombud och klubbar eftersom de finns direkt på arbetsplatsen och kan ställa frågan till icke-medlemmar om de vill gå med i facket. De ger facket ett ansikte. Och de kan verkligen uppvisa resultat, genom förhandling på arbetsplatsen, och på så sätt rekrytera medlemmar.

Med färre förtroendevalda blir arbetsbördan också större för förbundens ombudsmän, säger han.

– Det blir fler ärenden som hamnar på avdelningarnas bord. De kan inte hinna med hur mycket som helst. I slutändan kan det ju leda till höjda medlemsavgifter.

Dessutom är behovet av förtroendevalda på arbetsplatserna extra stort just nu, kanske framför allt inom LO-yrkena, säger Anders Kjellberg.

– I dessa yrken är det ju rent av farligt att vara på arbetsplatsen just nu och stressen är större.

Behovet av förtroendevalda som kan företräda medlemmarna är större än någonsin. Att rekrytera och organisera är därför en av fackens allra viktigaste uppgifter efter pandemin, säger Anders Kjellberg.

– Det kommer att bli en stor utmaning för facken att få i gång den fackliga verksamheten igen när saker blir mer normala. De svenska facken har en betydande styrka, men pandemin är helt klart en prövning.



Anders Kjellberg. Foto: Kennet Ruona/Lunds universitet

<https://www.hotellrevyn.se/pandemin-ar-helt-klart-en-provning/>

- (4) Hotellrevyn nr 3 2021 7/4 2021, sid. 4 ledare "Därför vinner ni på klubb!" samt ledare om platsklubbar 8/2 2021: "Därför vinner alla på en fackklubb" (av Linda Svensson). Utdrag ur artikeln:

Det finns en låt som Nationalteaterns Ulf Dageby skrev 1974. Den handlar om Hanna från Arlöv. Det är krut i henne. Hon var kommunisten som tröttnade på den 40-gradiga värmen i tvätteriet och genom en vild strejk fixade fläktar.

Verklighetens Hanna var sosse, strejkade inte vilt men sade ifrån. Inga fläktar blev det heller. Men det fanns en kampvilja. Hade de bildat fackklubb på tvätteriet hade de kunnat göra något tillsammans. Fler röster hörs mer än en ensam Hanna. Jag har varit

på arbetsplatser med och utan klubb. Gissa var det funkade bäst? Var man hade skönast arbetsklimat och smidigast kommunikation med ledningen?

Just nu ägnar Hotellrevyn klubbarbetet lite extra uppmärksamhet. Kanske har du något som irriterar dig på jobbet? Om ni är fler som är frustrerade är det ett utmärkt tillfälle att starta HRF-klubb. Hur det går till kan du läsa [här](#).

Anders Kjellberg är nog den forskare i Sverige som vet mest om facklig organisering. Hans uppfattning är att det lokala fackliga arbetet är [oerhört viktigt](#). Och det är ju på arbetsplatsen man ofta vill åstadkomma förändring.

Finns det tillräckligt många t-shirtar, eller måste ni ta hem och tvätta efter varje pass? Funkar schemaläggningen? Semestern? Det är sådant som fackklubben kan ta upp. Om ni ändå pratar om sådant på fikarasten – varför inte bilda fackklubb? Bara gör't.

[Därför vinner alla på fackklubb | Hotellrevyn](#) <https://www.hotellrevyn.se/asikt/darfor-vinner-alla-pa-fackklubb/>

- (5) Lag & Avtal 19/4 2021: "Pandemin har fungerat som en katalysator" (av Lena Gunnars) <https://www.lag-avtal.se/tidningen/pandemin-har-fungerat-som-en-katalysator-7013301>

Utdrag ur artikeln:

Facken söker svar på var den fackliga styrkan finns när allt fler arbetar på distans. – Vi har mycket att lära av gameingkulturen, menar Ann-Therese Enarsson, vd på TCO:s tankesmedja Futurion.

I Futurions nya rapport *Vad är facklig styrka?* konstaterar rapportförfattaren Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet, att lokal närvaro på arbetsplatsen är avgörande för fackförbundens överlevnad. Han fick medhåll av Unionens förbundsordförande Martin Linder när rapporten presenterades.

– Det arbetsplatsnära och lokala är en vital pusselbit som ofta glöms när vi pratar om facklig styrka, istället lyfts antalet medlemmar eller tätheten av kollektivavtal. Vi måste ha båda och får inte ge upp att vara arbetsplatsnära, det tror jag är det strategiskt viktigaste framöver, säger Martin Linder.

Samtidigt pekar mycket på att många tjänstemän kommer att fortsätta att befinna sig mindre på kontoret även efter pandemin. Hur man är arbetsplatsnära när medlemmarna arbetar på distans en stor del av tiden är en av utmaningarna för fackförbunden framöver, menar Ann-Therese Enarsson.

– Ju längre vi är inne i pandemin, desto mer etablerar och befäster vi de nya vanor och arbetssätt som uppstått. Vad som är viktigt nu är att dra ut nya linjer och scenarios utifrån var vi står nu, säger hon.

– Vi har länge haft arbetsplatsen som norm, det har vi övat på länge och är bra på. Nu behöver vi förbereda oss för ett mer distansoberoende hybridarbetssätt, där man dockar in på arbetsplatsen några gånger i veckan. Det skapar helt nya arbetsmiljöfrågor, kulturfrågor och utmaningar för både arbetsgivare och fackförbund.

Vid rapportpresentationen deltog även rapportförfattaren Anders Kjellberg, som presenterade *elva dimensioner som definierar facklig styrka*, och Scanias Mari Carlquist, Unionen-ordförande, och Sofia Vahlne, head of people strategy, som pratade om fackligt samarbete på Scania.

- (6) Sydsvenskan, Helsingborgs Dagblad, Landskrona Posten och Nordvästra Skånes Tidningar 25/4 2021 (kulturdelen, sid. C4-C2): "Hur kommer pandemin att påverka vårt sätt att arbeta?" (av Elina Pahnke). Utdrag ur artikeln:

I sin rapport "*Vad är facklig styrka?*", publicerad av TCO-förbundens tankesmedja Futurion, drar Anders Kjellberg paralleller mellan städbranschen och distansarbetarna inom andra delar av arbetsmarknaden.

Anders Kjellberg, som är professor i sociologi vid Lunds universitet, menar att facket riskerar att försvagas om det inte anpassar sig efter en arbetsmarknad där allt fler arbetar hemma.

– Man säger att hemarbetet har kommit för att stanna. Vissa vill vara hemma, andra tvingas till det för att det inte finns plats för alla under veckans alla dagar. Det är en allmän bedömning att man kommer att skära ner ytterligare på kontorsytorna för att spara pengar, i form av hyresutgifter. Då får särskilt de nyanställda svårt att bekanta sig med kollegerna. En facklig organisation på arbetsplatsen kan inte verka så lätt om personalen inte är där, säger Anders Kjellberg

(...)

– Många har ju jobb där de är isolerade från arbetskamraterna. Hemstädare är delvis i samma situation, de träffar inte arbetskamraterna. Det blir svårare då att bygga upp en fackklubb, rekrytera nya personer och erbjuda förtroendeuppdrag. Facket bygger ju på gemenskapen och den blir mindre om man jobbar hemma.

Att många trivs med distansarbetet tycker han inte är särskilt konstigt. En del i det tror han handlar om hur kontoret förändrats under 2000-talet, från att ha sitt eget rum till att samsas på en gemensam yta.

– Man kan få något utträttat hemma, som en del säger. De slipper vara på stökiga, aktivitetsbaserade kontor.

(...)

Arbetsvillkoren för ensamarbetaren, vare sig den befinner sig i andras hem eller i sitt eget, tror Anders Kjellberg avgörs av fackets möjlighet att ställa om till en arbetsmarknad i förändring.

– Det finns ett behov av facklig organisering mot otryggheten på jobbet. Den sociala funktionen, som många saknar nu, kan facket kanske fylla genom nya fackliga forum. Det gäller att de förnyar sig och anpassar sig till situationen, säger Anders Kjellberg.

HD: <https://www.hd.se/2021-04-25/hur-kommer-pandemin-paverka-vart-satt-att-arbeta>
Sydsvenskan: <https://www.sydsvenskan.se/2021-04-25/hur-kommer-pandemin-att-paverka-vart-satt-att-arbeta>

- (7) Kollega 22/6 2021: "Debatt: Anställda nyckeln när framtidens kontor skapas" (av Anders Kjellberg). Utdrag ur artikeln:

Många företag och myndigheter har svårt att tänka om. De avser genomföra ytterligare nedskärningar av kontorsytorna för att spara pengar då många anställda efter pandemin kommer att vilja arbeta mer hemifrån än tidigare. Det lär också bli svårt att rekrytera personal om man inte erbjuder goda möjligheter till hemarbete. Med krympande kontorsytor blir det förstås ännu attraktivare att arbeta hemifrån. Det tenderar bli en ond cirkel – vissa kommer kanske att tycka att det blir en god cirkel som möjliggör en flykt

från storstädernas trafikchaos och höga boendekostnader. En utveckling som kan komma att accelerera är utflyttningen av tjänstemannajobb till länder med lägre lönekostnader.

Jag tror att det är viktigare än+ någonsin att arbetsgivarna erbjuder attraktiva arbetsplatser som de anställda upplever som en omistlig tillgång, men då behövs en balans mellan autonomi och gemenskap. Fokusering och koncentration kräver ostördhet. Kreativiteten och den psykiska hälsan blir bäst om det finns en fungerande arbetsgemenskap. Exakt hur den balansen ser ut beror naturligtvis på verksamhetens art. Att lyssna på personalen och föra en dialog med dess företrädare om hur man skapar goda arbetsplatser är något att tänka på för arbetsgivare som vill framstå som attraktiva. Det är också ur arbetsplats-gemenskapen som facket hämtar sin styrka; se min Futurionrapport *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*.

Såväl arbetsgivare som anställda har mycket att vinna på att den gemensamma arbetsplatsen utvecklas snarare än avvecklas. <https://www.kollega.se/debatt-anstallda-nyckeln-nar-framtidens-kontor-skapas>

Artikeln omnämns i Alltinget Arbetsmarknad:

<https://api.altinet.se/arbetsmarknad/rssitem.aspx?id=154089>

(8) Mål & Medel nr 7 2021, 6 juli. MÖTET: "Livs gyllene chans" (av Gunnar Brulin). Utdrag ur artikeln:

Det som skiljer livsmedelsindustrin från andra branscher med hög andel utrikesfödda är att arbetsplatserna är tillräckligt stora för att det ska vara möjligt att bilda arbetsplatsklubbar. Det har enligt Anders Kjellberg stor betydelse för att etablera en lokal facklig närvaro, rekrytera nya medlemmar, mobilisera och förhandla med arbetsgivaren om lokala förbättringar.

– Här har Livs en gyllene chans, säger han.

Förslaget till Livs kongress i oktober om att fortsätta satsningen på medlemsvärvning och lokal facklig närvaro under de kommande fyra åren – till en kostnad på 40 miljoner kronor – tycker han är den rätta vägen att gå.

– Det gäller att rekrytera de utlandsfödda till förtroendeuppdrag. Det räcker inte med att de bara blir medlemmar.

Fackliga studier i förhandlingsteknik, lagstiftning och arbetsmiljö är både ett sätt att hävda sig gentemot arbetsgivaren och att själv bli integrerad i det svenska samhället.

Bästa sättet att förklara vad som är speciellt med Sverige och den svenska arbetsmarknadsmodellen är att göra jämförelser med andra länder. Sådana jämförelser har Anders Kjellberg hållit på med sedan han var student. Det är hans signum.

Han lyfter i rapporten *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen* (Futurion) fram kombinationen av centralisering och decentralisering när han ska förklara det svenska fackets styrka.

– Ensidig decentralisering som i Storbritannien, USA och Japan främjar inte den fackliga styrkan. Inte heller ensidig centralisering som i Nederländerna, där man för att bli erkända efter andra världskriget i hög grad fick släppa facklig närvaro på lokal nivå.

Dessutom tror han att det varit betydelsefullt att svensk fackföreningsrörelse inte varit splittrad utifrån politiska, etniska eller religiösa linjer förutom delningen mellan arbetare och tjänstemän. Men den har varit positiv.

– Att tjänstemännen haft egna förbund och centralorganisationer har gynnat den fackliga organiseringen, konstaterar han.

<https://malmedel.nu/ovriga-nyheter/livs-gyllene-chans/>

- (9) Ann-Therése Enarsson: "Debatt: Nästa generations fack är digitalt", Kollega 30/11 2021. Utdrag ur artikeln:

Fackföreningsrörelsen har av tradition till stora delar hämtat sin kraft i det fysiska mötet mellan arbetstagare ute på arbetsplatserna. Futurions rapport *Vad är facklig styrka*, visar att det fortfarande är ute på arbetsplatserna som den fackliga styrkan i första hand ligger.

Samtidigt har både arbetslivet och sätten som människor engagerar sig på förändrats. Den snabba omställningen till mera distansarbete till följd av pandemin innebär minskade möjligheter att mötas kollektivt på kontoren. För många yngre arbetstagare, uppväxta med internet, smarta telefoner och digitala tjänster, känns det samtidigt betydligt mer bekvämt och naturligt att vädra sina åsikter i digitala forum än fysiska.

Detta behöver fackförbunden bli betydligt mer lyhörda för. På vissa sätt kan det upplevas svårare att organisera nya medlemmar idag, men på många sätt har det också blivit lättare att engagera och få med fler på tåget.

https://www.kollega.se/debatt-nasta-generations-fack-ar-digitalt?fbclid=IwAR3Ww6sTtVX15yMLB5yYtZviNwn1K1qQ4IjR_bVGqomRSbaxrTKCZN1KF9Q

- (10) Kollega nr 8, december 2021, sid. 16-20: "Förtroendevald under press" (av Anita Tåpp). Utdrag ur artikeln:

Många fackförbund har länge haft ett dalande antal förtroendevalda. I Unionens fall saknar nu nästan varannan medlem klubb eller fackligt ombud på arbetsplatsen.

En orsak kan vara att arbetsplatserna har blivit mer slimmade – färre anställda ska göra mer på jobbet. Men en annan orsak är säkert också att många förtroendevalda inte får tillräckligt med tid avsatt för sitt uppdrag, menar Dennis Frid.

- Jag vet själv flera som skulle vilja men ändå inte vill eller vågar bli förtroendevalda, eftersom de redan har fullt sjå med att klara jobbet och få ihop sitt livspussel. Och om man då vet att man inte heller kommer att få ordentligt med tid för det fackliga är det så klart många som tvekar att bli förtroendevalda, säger han.

Det är en uppfattning som Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet som har forskat om svensk arbetsmarknad, delar.

- Men det finns säkert många andra faktorer som spelar in. En kan exempelvis vara att man är rädd för att missgynnas lönemässigt om man är aktiv och påpekar brister i arbetsmiljön, säger han.

- (11) I den 26 november 2021 publicerade boken *Den svagaste länken* (Stockholm: Premiss) citerar Jonas Nordling långa stycken ur Futurion-rapporten *Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*. Den svagaste länken syftar på de förtroendevalda. Ur bokens baksidestext: "100 000 förtroendevalda har försvunnit från svenska arbetsplatser".

Här följer en översikt över Nordlings 16 citat och motsvarande sidor i *Vad är facklig styrka?*:

<i>Den svagaste länken</i>	<i>Vad är facklig styrka?</i>
Sid. 15-17*	Sid. 36
Sid. 22-23	Sid. 32
Sid. 29-30	Sid. 37
Sid. 33	Sid. 42
Sid. 52-53	Sid. 43
Sid. 53	Sid. 43
Sid. 59	Sid. 44

Sid. 60	Sid. 45
Sid. 69-70	Sid. 46
Sid. 70-71	Sid. 46
Sid. 71	Sid. 47
Sid. 72	Sid. 47
Sid. 95	Sid. 33
Sid. 96	Sid. 33
Sid. 97	Sid. 33
Sid. 122	Sid. 44

* Nordlings text på sid. 15 före citatet ur *Vad är facklig styrka?*:

”Anders Kjellberg är professor i sociologi vid Lunds universitet, och få har granskat svensk fackföreningsrörelse noggrannare och oftare än han. Så jag ställer frågan till honom och får ett direkt besked ur en studie han jobbar med:” (Sedan följer ett längre citat).

Jonas Nordling skriver 3/12 2021 om sin bok i Dagens Arena (som han är chefredaktör för): <https://www.dagensarena.se/opinion/den-svagaste-lanken/>

Webbinarium 3/12 2021 ”Den svagaste länken – boksamtal om fackets framtid på arbetsplatsen” med Jonas Nordling, journalist och författare till boken *Den svagaste länken*, Anders Ferbe, före detta ordförande för IF Metall och Karin Lindehoff, enhetschef för medlems- och organisationsenheten på Handels. Moderator: Lisa Pelling, chef för Arena Idé och statsvetare.

<https://www.youtube.com/watch?v=pJho5fl8n9E>

<https://www.facebook.com/Arenaide/videos/4798355996910790>

Arbetsvärldens podd ”Arbete och Fritid” 10/12 2021: Regniga måndagkvällar i Katrineholm – därför vill färre bli förtroendevalda: https://www.arbetsvarlden.se/regniga-mandagkvallar-i-katrineholm-darfor-vill-farre-bli-fortroendevalda/?fbclid=IwAR0bmmYQJvrXRFyYDyL8hZW3eoGk9LxWhht8JEN8iayqC85ASVGJ5_Rlws

Nordlings bok på Bokus: <https://www.bokus.com/bok/9789189077256/den-svagaste-lanken/>

Premiss förlag om boken: <https://premissforlag.se/bocker/den-svagaste-lanken/>

(12) Arbetsvärlden 12/10 2022: ”TCO-jättar tappar allt fler fackligt aktiva” (av Sandra Lund). Utdrag ur artikeln:

”I samtliga av TCO:s tre största förbund: Unionen, Vision och Vårdförbundet sjunker andelen fackligt aktiva. Det visar siffror som Arbetsvärlden tagit del av. I det största tjänstemannaförbundet Unionen, med 592 500 yrkesaktiva medlemmar, har andelen fackligt aktiva nu backat till 4,6 procent. Hos det näst största förbundet, Vision, har 7 procent ett fackligt förtroendeuppdrag. För sex år sedan var det 9 procent. Och hos Vårdförbundet, TCO:s tredje största förbund, har de fackligt aktiva sjunkit till 5,5 procent. 2008 utgjorde de 6,2 procent.

– Både organisationsgrad och förtroendevalda är uttryck för facklig styrka. Hur det här utvecklas har betydelse för styrkeförhållandena och därmed maktbalansen på arbetsmarknaden, säger Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet som länge studerat arbetsmarknaden.

I studien *Vad är facklig styrka?* som gjordes för tankesmedjan Futurion av just professor Anders Kjellberg, och som publicerades förra året, framkom samma mönster. Han tittade på IF Metall och Unionen och jämförde siffror från 2013 till 2019. Anders Kjellberg kunde

då konstatera att nivån 2019 innebar att nästan varannan medlem i Unionen jobbade på en arbetsplats utan facklig närvaro.

– Unionen är ett specialfall som vuxit kraftigt och rekryterat väldigt många medlemmar på sin inkomstförstärkning. Där är en utmaning att locka medlemmar att ta på sig fackliga förtroendeuppdrag när man rekryterat så många på arbetsplatser utan klubbar, säger Anders Kjellberg.

(...)

Anders Kjellberg ser flera orsaker till att så få är fackligt aktiva i dag. Lägre statliga anslag till fackliga utbildningar under 1990-talet. Slimmade organisationer och tidsbrist. Nya branscher och mindre företag. Samt för tjänstemännen – individuell lönesättning.

– Det kan påverka viljan att engagera sig fackligt. Man kan uppleva att man blir åsidosatt lönemässigt om man är ”besvärlig”. Anders Kjellberg talar om en ”ond cirkel”.

– Sjunkande organisationsgrad minskar underlaget för fackklubbar. Det i sin tur gör det svårare att rekrytera nya medlemmar. En orsak är att man utan klubb inte har så mycket resultat att visa upp på arbetsplatsen, som förbättringar av arbetsmiljön. Det blir också svårare att argumentera för facklig tid på arbetsplatsen om endast få är medlemmar.”

<https://www.arbetsvarlden.se/allt-farre-fackligt-aktiva-i-tco-forbund/>

- (13) Tidningen Vision nr 3 2024 sid. 14-17: "Visions arvtagare. Sökes: förtroendevalda" (av Karin Warne). Webbtidningen Vision 27/5 2024: "Efter raset – miljonsatsning ökar antalet förtroendevalda". Utdrag ur artikeln: "2016 hade Vision 12 200 förtroendevalda – 2022 hade antalet rasat till 9 500, trots att förbundet samtidigt under många år har ökat i medlemsantal.

Konsekvensen av tappet är att allt fler medlemmar i Vision saknar ett ombud på sin arbetsplats. (...)

När Visions högsta ledning insåg att det skett en 20-procentig minskning av antalet förtroendevalda på bara sex år, beslutade man sig för att pumpa upp musklerna och agera.

En stor ekonomisk satsning ska vända trenden: Under en femårsperiod lägger förbundet 300 miljoner kronor på att öka antalet förtroendevalda.

(...)

Målet är 16 000 fackligt aktiva i slutet av 2027. Det skulle innebära att 10 procent av medlemmarna har ett förtroendeuppdrag.

Och nu har kurvan börjat peka uppåt igen, i april 2024 hade förbundet 10 800 förtroendevalda.

– Vi har vänt utvecklingen väldigt snabbt. Vissa behövde bara få frågan. Att unga inte vill engagera sig är en myt, säger Veronica Magnusson.

(...)

En medlemsundersökning som Vision har gjort visar att hela 20 procent av medlemmarna kan tänka sig att engagera sig fackligt. Men vad finns det för hinder?

Anders Kjellberg, som har forskat om fackföreningsrörelsens utveckling i många år, pekar ut tempot i arbetslivet som en stor bov.

– Många jobb har blivit mer stressiga, för organisationerna har slimrats. Anställda upplever att de har för ont om tid för att ta på sig ett fackligt uppdrag, säger han.

Det sviktande intresset för att engagera sig ideellt syns inte bara i fackföreningarna. Andra folkrörelser, som politiska partier, föreningar och kyrkor, brottas med samma problem.

De kommande nedskärningarna i offentlig sektor blir en utmaning för fackförbunden, menar Anders Kjellberg.

– Samtidigt kan det vara en möjlighet. Om arbetslivet blir ännu stressigare kan motivationen att engagera sig fackligt öka, säger han.

En annan orsak till att anställda inte blir fackligt aktiva är att det kan finnas en rädsla för arbetsgivaren, enligt Anders Kjellberg.

– Det finns arbetsgivare som är mindre välvilligt inställda till facket. Fackliga representanter kommer med krav och påpekanden och det är inte alltid så populärt. Det finns en risk att man som tjänsteman med individuell lönesättning missgynnas i löneutvecklingen, säger han.

[Efter raset – miljonsatsning ökar antalet förtroendevalda — Vision](#)

(14) Fastighetsfolket 22/8 2024: "Så lyckas du med din fackklubb – professors bästa råd" (av Tora Villanueva Gran).

[Så lyckas du med din fackklubb – professors bästa råd – Fastighetsfolket](#)



Anders Kjellberg i sociologiska institutionens konferensrum. Foto. Johan Nilsson/TT.

Utdrag ur artikeln:

1 Informera, informera, informera

Tala om för kollegorna att ni finns. Om inte alla möts dagligen, så skicka information även digitalt.

2 Anpassa till målgrupp

Var också tydliga med vad facket gör och är och berätta om den svenska arbetsmarknadsmodellen. Inom t ex städbranschen arbetar många relativt nyanlända, därför kan det också behövas tolk och information på andra språk.

3 Ställ frågan

Fråga kollegor om de vill vara med! Om de sedan är medlemmar: fråga om de vill engagera sig och ta förtroendeuppdrag. Människor säger ofta ja, bara de får frågan.

4 Ha kul ihop

Se till att ha kul ihop och låt facket bidra till gemenskap på jobbet! Ordna aktiviteter som är för avslappning och glädje, inte bara möten med formalia. Kan någon visa bilder, kan klubben ordna utflykter, kan ni lyssna på musik ihop?

5 Forum för gemenskap

Att se fackklubben som en väg till gemenskap och samhörighet är särskilt viktigt där ensamjobb och olika tidsscheman är vanligt, som inom städbranschen. Då kanske man inte träffar kollegor så ofta på andra sätt.

Så lyckas ni med fackklubben

- 1 Informera.** Tala om för kollegorna att ni finns.
- 2 Anpassa till målgruppen.** Ofta behövs information på andra språk än svenska.
- 3 Våga fråga!** Först om de vill vara med, sedan om de kan tänka sig att ta ett förtroendeuppdrag.
- 4 Ha kul ihop.** Ordna roliga aktiviteter, inte bara möten med formalia.
- 5 Att ses är särskilt viktigt för dem som jobbar ensamma.**



Fastighets
folket

[Fastighetsfolket | Dela gärna professor Anders Kjellbergs råd så att de når ut till fler! Och läs mer om framgångsfaktorerna för en arbetsplatsklubb på... | Instagram](#)

- (15) Fastighetsfolket 21/8 2024: "Fastighets växer i Region Syd: Tre gånger fler Klubbar. Från 12 till 41. I Region Syd har Fastighets lyckats öka antalet arbetsplatsklubbar med drygt 340 procent de senaste två åren." (av Tora Villanueva Gran) <https://fastighetsfolket.se/2024/08/21/fastighets-vaxer-i-region-syd-340-procent-fler-klubbar/>

- (16) Arbetsvärlden 4/9 2024: "Arbetare och tjänstemän, släpp prestige och samarbeta". Krönika av Martin Linder, tidigare ordförande i PTK och Unionen. Utdrag ur artikeln:

"(...) Men att organisera är något mer än enbart medlemsrekrytering. Vid sidan av många medlemmar är också många kollektivavtal och många förtroendevalda och klubbar på arbetsplatserna grundpelare i den fackliga organiseringen.

De senaste decennierna har den allmänna bilden varit att tjänstemannafacken i TCO och SACO varit betydligt mer framgångsrika på organisering än arbetarfacken i LO. Det har också varit, med viss rätt, självbilden inom organisationerna. Enligt en nyligen presenterad [rapport från Medlingsinstitutet](#) var den fackliga organisationsgraden 2023 bland arbetare 58 procent och bland tjänstemän 73 procent.

Men börjar man skrapa lite på ytan så är, som så ofta, sakernas tillstånd lite mer komplicerade. Det är helt klart så att tjänstemannafacken varit mer framgångsrika vad det gäller medlemsrekrytering. Men å andra sidan visar siffrorna att LO-förbunden varit mer framgångsrika vad det gäller att se till att medlemmarna omfattas av kollektivavtal. Enligt rapporten från Medlingsinstitutet omfattas 90 procent av arbetarna i privat sektor av kollektivavtal, medan motsvarande siffra för tjänstemännen är 75 procent.

Vad gäller lokal facklig närvaro verkar alla kämpa med den uppgiften och utvecklingen. I en [rapport från Arena Idé](#) författad av Anders Kjellberg presenterades siffror som visar att antalet förtroendevalda och klubbar på arbetsplatserna minskar bland både arbetar- och tjänstemannafack.

Och under ytan finns så klart också förklaringar som har att göra med skillnader mellan arbetare och tjänstemän. Arbetare har generellt lägre lönenivåer, fler visstids- och deltidsanställda samt högre andel utrikes födda. Faktorer som vi vet påverkar förutsättningarna för att rekrytera medlemmar till facket. Tjänstemän finns i större utsträckning i branscher med svag facklig tradition, vilket utmanar uppgiften att rekrytera medlemmar där och därmed möjligheten att få dessa företag att teckna kollektivavtal. Att allt fler jobbar på mindre arbetsplatser och tjänstemännens ökade distansarbete utmanar uppgiften till lokal facklig gemenskap.

Det finns helt klart områden där förbund kan lära av varandra och kanske till och med frågor att mer strukturerat samarbeta kring. En fackföreningsrörelse som bygger på tjänstemannafackens styrka i att värva medlemmar, arbetarfackens styrka i att få till kollektivavtal och på samarbete mellan arbetar- och tjänstemannafack för lokal facklig närvaro, det låter som ett framgångsrecept.

Men det förutsätter att det finns en öppenhet och vilja för nya samarbetsformer mellan tjänstemän och arbetare. Fackföreningsrörelsen är långsiktigt inte starkare än sin svagaste länk. Genom ett utökat samarbete som bygger på respektive förbunds styrkor och på förbund som kompletterar varandra kan organiseringen stärkas i hela fackföreningsrörelsen. Ska den långsiktigt klara uppgiften att organisera, organisera och organisera kommer det krävas nytänk och utveckling. Låt inte prestige, oförmåga att tänka nytt och brist på samarbete stå i vägen för det!"

[Arbetare och tjänstemän, släpp prestige och samarbeta - Arbetsvärlden \(arbetsvarlden.se\)](#)

- (17) Kollega 13/1 2025, sid. 16-21: "MBL under press" (av Noa Söderberg). Utdrag ur artikeln:

"Ditt medbestämmande på jobbet utmanas - av näringslivet, en ny tidsanda och av försvagade fack. "Vi får mindre och mindre att säga till om", konstaterar en klubbordförande på ett stort verkstadsföretag.

Inflytande på jobbet är en självklarhet för många. Det märks som kalenderpunkter i vardagen: samverkansmöten, inbokade förhandlingar, fackklubbsmöten kring någon särskild fråga. Rätten att påverka arbetsgivarens beslut är då så djupt rotad att den helt enkelt ska bockas av.

Men ingenting varar för evigt. Stora, populära företag tar nu öppet strid mot medbestämmandet. Arbetsgivarorganisationer vill teckna avtal som tar bort de anställdas förhandlingsrätt. På vissa håll finns det så få fackligt förtroendevalda att det blir svårt att ens ha några förhandlingar. Distansjobbandet riskerar att göra det problemet ännu större.

En fråga börjar torna upp sig: Vart är vi på väg? Patrik Wisell, ordförande i Unionenklubben på verkstadsföretaget Epiroc, har analysen klar:

- Vårt fackliga medbestämmande, som vi har kämpat för i 100 år i Sverige, håller på att gröpas ur. Vi får mindre och mindre att säga till om, det blir svårare och svårare att förhandla, företagen har en mycket starkare position. Det är inte bra.

Kollega har undersökt fyra områden där medbestämmandet utmanas. Moderna techbolag, vars affärsmodeller ofta bygger på att hitta trender i samhällsutvecklingen, har i flera uppmärksammade fall motsatt sig fackligt medbestämmande.

I november 2023 var betaltjänstföretaget Klarna dagar ifrån en strejk. I slutspurten drev de en flygbladskampanj mot de medbestämmanderegler som brukar finnas i kollektivavtal. Året innan hade Unionen stämt Klarna på 1,3 miljoner kronor för brott mot mbl. Enligt facket hade bolaget struntat i att förhandla innan de meddelade kollektiva uppsägningar. Klarna ansåg i stället att de informerat om "organisatoriska frågor". Tvisten ställdes in när bolaget tecknade kollektivavtal.

Hösten 2024 lämnade Unionen in en ny stämningsansökan om samma sak, denna gång mot Google. Även här handlade det om att bolaget lagt fram personalnedskärningar utan att förhandla med facket.

- Det finns en stark vilja hos de anställda på de här företagen att få ett inflytande, sade Unionens förhandlingschef Martin Wästfelt till Kollega då.

Google svarade att stämningsansökan saknar grund. Fallet ligger hos Arbetsdomstolen just nu. Musikströmningsbolaget Spotify har genomfört stora besparingar de senaste åren. Personalen har anklagat ledningen för att inte ge dem inflytande. När de började kräva kollektivavtal svarade bolaget med att dela ut samma sorts fackkritiska kampanjblad som Klarna. Vd Daniel Ek har i ett personalkick förklarat sitt motstånd med att bolaget driver en "snabbrörlig och konkurrensutsatt verksamhet".

Och så det mest kända exemplet: Tesla. Strejken på de svenska verkstäderna har pågått i snart ett och ett halvt år. Ägaren Elon Musk har uttryckt ett bergfast motstånd mot fackligt medbestämmande. I en intervju med New York Times slår han fast att det "skapar en herrar-och-bönder-mentalitet".

Trots konflikterna är techbolagen populära arbetsgivare med stort avtryck i samhällsdebatten. När unga människor i Sverige listar var de helst vill jobba hamnar både Spotify och Google i topp, enligt en undersökning från bemanningsföretaget Academic Work. Tesla fanns med på topplistan fram till 2022.

PACKETS TAPP

För tre år sedan ringde Unionen i varningsklockan. De lokala fackliga representanterna - personerna som ser till att mbl faktiskt följs på arbetsplatsen - hade blivit för få. Därför sattes ett ambitiöst mål: förbundets drygt 27 000 förtroendevalda ska bli 50 000. Ökningen ska vara klar 2027.

- Vi vill bygga facklig styrka för att kunna påverka medlemmarnas arbetsliv. Då behöver vi ha ett starkt inflytande på alla nivåer, sade fackets dåvarande ordförande Martin Linder till Kollega efter att målet presenterats.

I november 2024, när den här texten skrivs, har Unionen 30 028 förtroendevalda. Flera förbund tampas med siffrorna. Vision, som organiserar tjänstemän i kommunala bolag, har ett liknande

tillväxtmål. Totalt försvann omkring 100 000 förtroendevalda från svenska arbetsplatser under åren 1994-2018. Det skriver journalisten och tidigare Journalistförbundets ordföranden Jonas Nordling i sin bok *Den svagaste länken*. Hans analys är drastisk: om situationen inte ändras riskerar den svenska modellen att falla. Utan förtroendevalda som sköter medbestämmandet i vardagen kan facken inte säkra sina medlemmars rättigheter.

Distansarbetet riskerar att göra problemet ännu större. **Anders Kjellberg**, professor vid Lunds universitet och en av Sveriges mest erfarna fackföreningsforskare, har flera gånger konstaterat att hemmajobbandet utmanar den samhörighetskänsla som får människor att engagera sig fackligt. Arbetsplatsgemenskapen är avgörande vid bildandet av klubbar, skriver han i en analys hos tankesmedjan **Futurion**.

Stefan Koskinen säger att förändringen redan är här. Han är arbetsgivarpolitisk chef på arbetsgivarorganisationen Almega. Enligt honom sker det brott mot mbl "på löpande band" hos företag runt om i Sverige. Hans förklaring är att det saknas fackklubbar att förhandla med (min understrykning, Anders Kjellberg). Då ska företagen i stället prata med fackets centrala ombudsmän, men Stefan Koskinen menar att det är vanligt att parterna inte får tag på varandra.

- Det här är den enskilt största frågan som företag tar upp med oss, säger han och fortsätter:
- När vi värvar medlemsföretag får vi höra: "Jag har en bra dialog med mina medarbetare. Nu ska jag alltså få en förhandlingsskyldighet mot en ombudsman från Unionen som jag ska försöka få tag på. Det är väl mycket bättre att jag diskuterar med mina medarbetare här."

Almega representerar över 11 000 företag när det är dags för avtalsrörelse. Förra gången lade de fram ett nytt krav: slopad förhandlingsrätt där det saknas fackklubb. Tanken är att ledningen på sådana företag bara ska behöva förhandla med facket om större frågor, som uppsägningar och omorganisationer. Annars ska det räcka att informera personerna som påverkas, utan fackets inblandning.

Reaktionen från arbetstagarna blev stark. Unionen skrev på sin sajt att kravet kom som en överraskning, och att Almegas mål är att "öka arbetsgivarnas frihet att göra som de vill". De pekade också på en partsgemensam enkät som visat att samverkansprocessen fungerar bra. Unionen kallade förslaget "mbl light" och avfärdade det bestämt.

Men enligt Almegas arbetsgivarpolitiska chef Stefan Koskinen är det bara en tidsfråga innan organisationen får som den vill. Förslaget kommer finnas kvar på deras kravlista i årets avtalsrörelse. Situationen med färre arbetsplatsklubbar är ohållbar, och den beror på en ökad individualisering som facken inte rår över, säger han.

- Det är lite trögt och det kommer att ta tid. Men ett problem som finns ute i verkligheten kommer förr eller senare upp på bordet och hanteras av parterna.

Patrik Wisell, klubbordföranden som nämns i artikelns inledning, jobbar på en högst ordinär arbetsplats. Maskinföretaget Epiroc är en avknoppning från Atlas Copco, en industrijätte som funnits i över 150 år. Fackklubben på kontoret i Fagersta är väletablerad. Här är det inga techentreprenörer som styr.

Ändå har de haft stora problem med mbl. När Kollega ringer upp Patrik Wisell i början av 2024, då i annat ärende, glider samtalet snabbt över hit.

- I Sverige har facket alltid varit accepterat och haft en ganska stark ställning. Men nu har det blivit mer som att företagen tycker att facket är besvärligt, säger han. Det handlar inte om dramatiska saker. Allt har bara blivit krångligare.

- De gör alltid omorganisationerna först, sedan kommer de och vill göra en mbl-förhandling. Då har någon talat om för dem att de måste förhandla, men allting är redan bestämt och klart, säger han och fortsätter:

- Och nästan alla mbl-förhandlingar har blivit hemliga (för medlemmarna, reds. anm.). Så var det inte förut.

Patrik Wisell berättar om utländska chefer som inte känner till den samverkanskultur som svenska fack är vana vid. Och en svårnavigerad bolagsstruktur där beslut fattas över folks huvuden. Han beskriver det som att anställda har blivit mer försiktiga med att säga vad de tycker.

- Det har väl blivit lite så att folk inte bryr sig, för de vet att det inte spelar någon roll. Tiden går. Ett knappt år senare hörs vi igen. Patrik Wisell står fast vid att mbl-rättigheterna försvagas, rent generellt. Men på just Epiroc har saker nu blivit mycket bättre - cheferna lyssnar och söker samförstånd.

Lösningen var att lyfta frågan till högsta ort. När situationen var som värst samlades Patrik Wisell och hans kollegor till koncernfackligt årsmöte. De bjöd in vd:n, påtalade problemen och frågade henne rakt ut: Hur vill du att detta ska funka? Vd:n svarade att hon vill ha ett ordnat samarbete. Bara några månader senare gjorde klubben samma sak med företagets högsta HR-chef.

Sedan rasslade det till. Budskapet spreds till lägre chefer. Några personer som klubben haft svårt att förhandla med fick andra positioner. Strategin fungerade, men Patrik Wisell menar att de framför allt hade tur. Mbl är väldigt personberoende, säger han.

- Om högsta ledningen vill ha ett bra samarbete med facket, då sipprar det ned genom hela företaget. Men om högsta ledningen är emot fackligt samarbete, då blir det svårt i alla led.

(...)

- ◆ Lagen utgår ifrån att det finns en fackförening som kan föra de anställdas talan.
- ◆ Arbetsgivaren måste kalla till förhandling vid större förändringar, i god tid före beslut. Omorganisation, chefstillsättning och lönerevision är några exempel.
- ◆ Facket har rätt att begära förhandling även om andra frågor. Arbetsgivaren måste då inställa sig.
- ◆ Om förhandlingen har genomförts på rätt sätt men parterna inte är överens så har arbetsgivaren rätt att bestämma.
- ◆ Många delar av lagen gäller bara om det finns kollektivavtal.”

(18) Läkartidningen nr 1-4 2025 samt webb-tidningen 15/1 2025: "Forskare: »Många kan tänka sig uppdraget bara de får frågan«" (av Lisa Castilla). Utdrag ur artikeln:

(...)

”Att ha fackliga ombud på arbetsplatsen ger bäst förutsättningar att ta till vara medarbetarnas frågor i kontakterna med arbetsgivaren. Ändå sjunker intresset för att engagera sig lokalfackligt inom delar av arbetsmarknaden. Det säger Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet, som i många år forskat om fackligt engagemang. En av de största förklaringarna är tidsbrist på alltmer snålt bemannade arbetsplatser, säger han.

– Det är helt enkelt ont om tid. Man har rätt att syssla med uppdraget på betald arbetstid, men frågan är hur mycket tid man får. Om man skär ned i sjukvården får cheferna svårare att vara generösa, och kollegorna kan få mer att göra när man ägnar sig åt sitt fackliga uppdrag.

Att det skulle vara en generationsfråga tror han dock inte, och tar som exempel att det inom Läkarförbundet traditionellt finns ett fackligt engagemang hos yngre läkare.

– Från början, när det gäller Saco, var det framför allt de yngre som engagerade sig mest på 30- och 40-talen. Det var de som hade de sämsta villkoren. Sacos föregångare var Syaco [Sveriges yngre akademikers centralorganisation; red:s anm]. Ser man till Läkarförbundet så var det de yngre som gjorde förbundet mer fackligt, innan dess var det bara en professionsförening. Den

fackliga tillväxten borde vara god med tanke på att man har både en studentorganisation och en organisation för yngre läkare.

Men det finns saker att göra för att öka engagemanget, säger han. Att bara ställa frågan till någon om att ta på sig ett uppdrag har visat sig förvånansvärt effektivt.

– Studier visar att många skulle kunna tänka sig att ta på sig ett uppdrag om de bara fick frågan, säger Anders Kjellberg och berättar att flera förbund under senare år gjort stora satsningar på just detta och lyckats vända den nedåtgående trenden.

Engagemang skapas också kring fackliga frågor som väcker upprördhet, säger han och tar yngre läkares löner som ett exempel.

– Det finns ju ett antal frågor som kan väcka fackligt engagemang, som Millennium just nu, till exempel, eller som skyddsutrustning under pandemin, eller jourtider. Det gäller för facket att ta vara på det engagemanget.”

[Forskare: »Många kan tänka sig uppdraget bara de får frågan«](#)

Läs även:

[Röster från andra föreningar](#) (av Lisa Castilla 15/1 2025)

[Klinikombud: Allt svårare att hitta dem som orkar ta på sig rollen](#) (av Lisa Castilla 15/1 2025)

Utdrag ur artikeln:

Färre tjänstemän är förtroendevalda

Andelen förtroendevalda tjänstemän har minskat påtagligt de senaste decennierna: från 14 procent 1994/1995 till 8 procent 2018/2019. I antal personer är det en nedgång från 207 000 till 137 000. En högre andel kvinnliga tjänstemän än manliga är förtroendevalda: 10 procent jämfört med 6 procent. År 2023 fanns det cirka 96 000 fackligt utsedda skyddsombud. Det är en minskning med 4 000 skyddsombud sedan 2012. I verkligheten är minskningen dock större, eftersom antalet anställda ökat under perioden. Nu finns det 48 anställda per skyddsombud i stället för som tidigare 41 anställda.

Källa: Kjellberg A. *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv – facklig anslutning och lönebildning*. Stockholm: Arena Idé; 2024.

(19) Fastighetsfolket/Arbetet 3/11 2025: "Företagens larm: "Finns inga fackklubbar att förhandla med"" (av Lena Gunnars). Utdrag ur artikeln:

”Bristen på fackklubbar blir allt mer akut. Nu larmar arbetsgivarna i Fastigo om att det är tomt på andra sidan förhandlingsbordet. Ytterst slår det mot de anställdas inflytande, varnar Fastighets.

Klyftan mellan arbetare och tjänstemän har ökat. Medlemmarna i LO blev runt 20 000 färre förra året, medan tjänstemannafacken inom TCO och Saco fick 25 000 fler medlemmar. Runt 58 procent av arbetarna är med i facket mot 74 procent av tjänstemännen, enligt [en rapport från Arena Idé](#) som presenterades våren 2025.

Antalet förtroendevalda och lokala fackklubbar har också blivit färre över tid. I Fastighets fanns till exempel år 2013 över 200 arbetsplatsklubbar. Det kan jämföras med 2023, när de var färre än 150, enligt samma rapport.

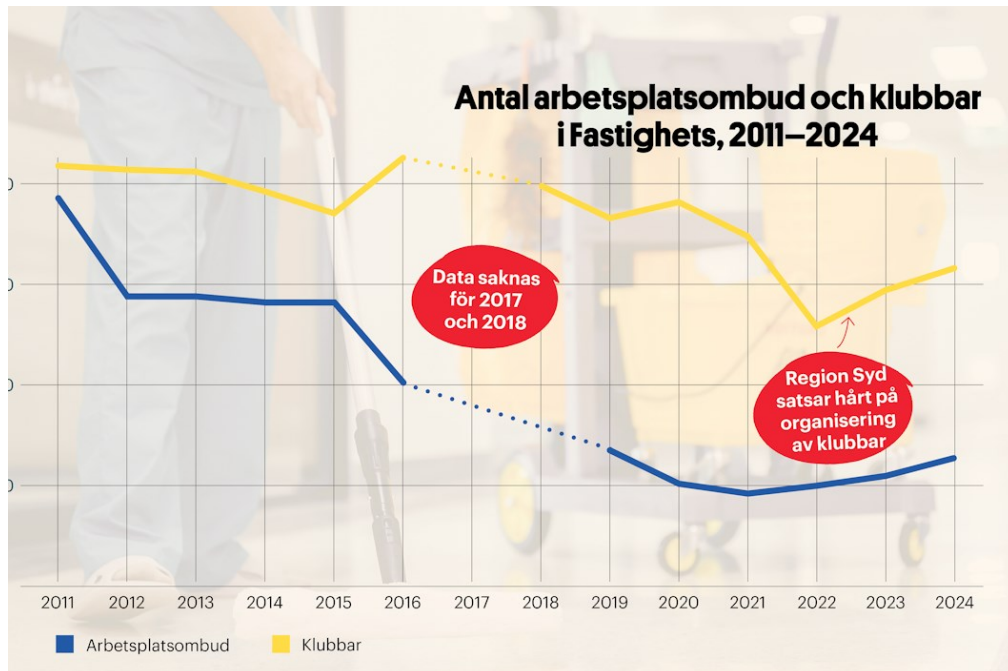
Även om det skett en liten ökning under senare år, var det bara 29 procent av medlemmarna som hade lokal fackklubb 2024. Enligt rapporten tyder det på att de nya klubbarna mest har bildats på små arbetsplatser.

Får allt svårare att hitta fackliga kontakter

Några av dem som tydligt märker av trenden är arbetsgivarorganisationen Fastigo och LO:s fackförbund Fastighets. Fastigo har förhandlat kollektivavtal med Fastighets sedan 1946.

Både Fastigos förhandlingschef Charlotta Stensson och Susanne Svensson, förhandlare på Fastigo och tidigare avtalsansvarig för avtalet med Fastighets, vill ha [den svenska modellen](#) kvar, där fack och arbetsgivare kommer överens om villkoren på arbetsmarknaden. Men nu är de allvarligt oroliga för den svenska modellens framtid.

När Fastighets och Fastigo kommit överens om ett centralt avtal i avtalsrörelserna ska lokala förhandlingar föras mellan arbetsgivarna och fackklubbarna ute på företagen. Men Fastigos medlemsföretag får allt svårare att hitta fackliga representanter ute på arbetsplatserna att förhandla med. Det sitter ingen fackklubb på andra sidan bordet och för arbetstagarnas talan. — I direktkontakter med våra medlemsföretag säger många att det var länge sedan det fanns någon fackklubb hos dem, säger Charlotta Stensson.



Källa: Rapporten "Den svenska modellen 2025" från Arena Idé, Anders Kjellberg Foto: Shutterstock/TT

"Medlemsföretagen vill ha en fackklubb på arbetsplatsen"

Hon jämför med hur det var när hon började på Fastigo 1999. Då minns hon att det var betydligt fler lokala förhandlingar på arbetsplatserna.

– Minnesbilden är att de flesta arbetstagarna var medlemmar i Fastighets. Det var starka klubbar och många hade jobbat fackligt länge, säger hon.

I dag ringer medlemsföretagen och säger att de vill ha en fackklubb för sina arbetstagare på arbetsplatsen, men de vet inte hur de ska göra för att det ska bli så.

— Då förmedlar vi kontakt till Fastighets, säger Susanne Svensson.

"När fackklubbar saknas kan inte den lokala samverkan ske"

Men Fastigos bild är att medlemsföretagen även har svårt att få kontakt med de fackliga ombudsmännen.

— De har säkert många akuta ärenden. Då är det klart att det hamnar längre ner på prioriteringslistan att åka ut och värva medlemmar och bilda klubbar, säger Charlotta Stensson.

Fastighets och Fastigo har sedan 1990-talet ett centralt samverkansavtal som ger arbetstagarna möjlighet till mer delaktighet och inflytande på arbetsplatsen. Tanken är att medbestämmandefrågorna ska hanteras på rätt nivå inom företaget. Men någonstans blir det svårare och svårare att upprätthålla nuvarande system.

Charlotta Stensson, förhandlingschef Fastigo

De övergripande frågorna om företaget hanterar arbetsgivaren och det lokala facket. Sådant som handlar om den egna arbetssituationen eller arbetsgruppen, hanteras i första hand av chef och

arbetstagare eller på arbetsplatsträffar, ett avsteg från MBL:s förhandlingsregler, framhåller Charlotta Stensson.

— Samverkansavtalet ger arbetstagaren större möjlighet att kunna påverka sin egen arbetssituation. Men för att kunna samverka, i stället för att förhandla enligt MBL, krävs ett lokalt samverkansavtal som anpassar medbestämmandet till hur företaget är organiserat, säger hon.

När fackklubbar nu saknas på många av Fastigos medlemsföretag kan inte den här lokala samverkan ske.

— I dag hanteras medbestämmandefrågorna i stället av företagsledning och Fastighets ombudsmän från regionkontoren. Då tappar man helt dialogen med den egna personalen som bäst känner till och har synpunkter på hur deras del av verksamheten fungerar, säger Charlotta Stensson.

Arbetsgivare kan anmäla om facklig företrädare saknas

I årets avtalsrörelse ville Fastigo därför diskutera hur medbestämmande ska funka på arbetsplatser där det saknas lokal facklig organisation. Fastigo ville ha möjlighet att inte koppla in facket alls i vissa frågor och kunna bjuda in hela personalen till diskussioner. Det sade Fastighets nej till.

— Men någonstans blir det svårare och svårare att upprätthålla nuvarande system. Man vill ha en dialog med arbetstagarna, men de vill inte ha dialogen via facket, för facket är inte synligt på arbetsplatsen, säger Charlotta Stensson.

Fastighets har sagt nej till Fastigos önskemål. Förbundet ser en fara för att medlemmarna riskerar att stå utan inflytande om facket stängs ute i frågor bara för att det saknas klubb eller någon förtroendevalda.

— I praktiken skulle arbetsgivaren kunna fatta ensidiga beslut utan att de anställdas perspektiv finns med, det urholkar inflytandet för de anställda på arbetsplatsen, säger Joacim Oscarsson, avtalssekreterare på Fastighets.

Via Fastighets hemsida kan arbetsgivare nu anmäla om det saknas en förtroendevald på arbetsplatsen.

— När en sådan anmälan kommer in får vi en signal och kan sätta in resurser för att undersöka om det finns någon medlem som är intresserad av och lämplig för att bli förbundets företrädare, säger Joakim Oscarsson.

”Kollektivavtalet blir till slut urholkat”

Fastigos medlemsföretag var från början allmännyttan och HSB. Fackklubbarna har i alla år varit starka där. Men i takt med att fackliga förtroendevalda gått i pension har mycket av klubbarnas verksamhet försvunnit, enligt Fastigo.

Fastigos Susanne Svensson konstaterar att kollektivavtalet till slut blir urholkat om utvecklingen inte vänds.

— Tänk om det blir fler oorganiserade än organiserade på ett avtalsområde. För vem tecknar man avtal då?

Det är sant att på vissa ställen är arbetsgivaren väldigt mån om att se till att det finns en dialog med facket. Men på många ställen har arbetsgivaren kört sitt race.

Joakim Oscarsson, avtalssekreterare Fastighets

Joakim Oscarsson håller med om att facket måste bli synligare ute på företagen.

— Arbetsplatsombudet eller klubben är facket på arbetsplatsen. Där kan vi göra skillnad. Har vi ingen, finns ingen som kan bevaka arbetsmiljön och villkoren på arbetsplatsen. Det gör oss mycket svagare som organisation.

Lönerna är generellt högre där klubbar finns

Hans bild är att på en del ställen där Fastighets har klubbar har arbetsgivarna ändå inte varit intresserade av att diskutera lönerevision, till exempel. De har bara lagt ut en lapp om vad lönerna blev.

— Det är sant att på vissa ställen är arbetsgivaren väldigt mån om att se till att det finns en dialog med facket. Men på många ställen har arbetsgivaren kört sitt race. Då har man tappat intresset, om man som fack ändå inte får något inflytande.

— Men där måste vi ändå stå på oss. Vi behöver säkra upp så att man som förtroendevald känner tryggheten i vad man kan kräva av arbetsgivaren i förhandlingssituationer och för att få inflytande för klubben.

Joakim Oscarsson understryker att Fastighets klubbar har inflytande över viktiga frågor som arbetsmiljö, arbetstider, löner och löneprocessen på många arbetsplatser.

— Vi ser att lönerna generellt är högre där än på arbetsplatser utan facklig företrädare. Kollektivavtal och att man har facklig företrädare gör skillnad, säger han.

<https://arbetet.se/2025/11/03/foretagens-larm-finns-inga-fackklubbar-att-forhandla-med/>

E. Martin Linders invigningstal på Unionens kongress i Karlstad 9 oktober 2023



Invigningstal kongressen 2023

Martin Linders invigningstal

*Här är förbundsordförande Martin Linders invigningstal från kongressen i Karlstad
9 oktober 2023, i sin helhet.*

Idag invigdes Unionens femte kongress. Avgående förbundsordförande Martin Linder höll ett invigningstal och blickade både tillbaka på de fyra år som passerat och framåt, in i nästa kongressperiod.



Bildkälla: <https://www.facebook.com/search/top?q=unionen>

Här är förbundsordförande Martin Linders invigningstal på kongressen i Karlstad 9 oktober 2023 (utdrag):

Hej allihop och välkomna till Unionens kongress 2023, här i härliga Karlstad och Värmland. Vi sågs digitalt för en vecka sedan för att dra igång kongressen men jag är nog inte den ende som känner att det är nu det startar på riktigt. Kongressen är Unionens högsta beslutande organ, det som här beslutas kan ingen annan överpröva. Det kongressen beslutar är också det som gäller framåt för Sveriges största fackförbund. Det vi tillsammans gör dessa dagar är därför viktigt på riktigt, och i det ligger stora möjligheter, men också ett stort ansvar på var och en av oss, och på oss alla tillsammans. Det vi beslutar här betyder något för Unionens 700 000 medlemmar, ibland mycket, och ibland lite mindre. Det betyder också något för andra fackförbund och för den svenska arbetsmarknadsmodellen.

Vi vill, vi ska och vi måste ta ett större ansvar än bara för oss själva. Eller som vi formulerar det i förslaget till handlingsprogram – För oss i Unionen är gemenskapen större än bara vårt eget förbund. Om det så är med andra löntagare på svensk arbetsmarknad, eller med fackliga systrar och bröder i Belarus. En kongress har sin inneboende dynamik och kraft. Kongresser får lätt en dragning åt det interna perspektivet, snarare än det utåtriktade. Det kanske är en naturlag. Med den insikten så kan vi alla hjälpas åt att hitta rätt balans mellan det interna och det externa under den här kongressen. Professor **Anders Kjellberg**, som vi använt inom demokratiprojektet som vi bedrivit inom Unionen³, beskriver det som att det handlar om Facklig styrka respektive Facklig makt. Facklig styrka är vår egen styrka medan facklig makt är vår förmåga att hävda oss i samspel och relation till andra. Så låt oss ha med medlemmarna tydligt under kongressen, låt oss ha med omvärlden, låt oss ha med vår egen styrka tillsammans med våra relationer med andra, låt oss ha med både det som har varit, var vi nu befinner oss, vart vi strävar framåt och varför vi gör det.

³. Denna bisats var med i talet som Martin Linder höll men finns inte med i utskriften av talet.

(...)

Det går inte att överskatta vikten av starka fackliga organisationer för en positiv utveckling i de frågor jag har pratat om. Utan starka fackliga organisationer är det nästan omöjligt att bibehålla vanliga medelinkomsttagares ekonomiska och sociala ställning i samhället. Tidigare refererade jag till professor **Anders Kjellberg** och hans definition av Facklig styrka – vår egen styrka, och Facklig makt – vår förmåga att hävda oss i samspel och relation till andra. Jag vill dra lite slutsatser kring var vi i Unionen har några av våra styrkor och svagheter. Vår medlemstillväxt är en grundläggande styrka som vi måste klara att hålla i. Vi har också haft en väldigt bra utveckling i att bygga sammanhållning med andra fackliga organisationer. PTK står starkare än på länge, vi tar stort ansvar inom Facken inom Industrin, vi har stärkt våra relationer med LO och en del andra LO-förbund. Allt detta har bidragit till ökad facklig makt. Vår stora utmaning är den lokala fackliga organiseringen och det är också därför vi satt det som vårt viktigaste fokus, och mycket glädjande verkar vi ha vänt utvecklingen och går nu nettoplus vad det gäller förtroendevalda. **Kjellberg** pekar också på att en grundläggande faktor är det han kallar ”Kombinerad centralisering och decentralisering” – hur man får ihop samspelet mellan den lokala och den centrala fackliga nivån. Något som vi till den här kongressen verkligen försöker fokusera på genom att stärka den demokratiska mellannivån, regionstyrelserna, för att stärka samspelet i hela förbundet. Självklart är också de ekonomiska resurserna helt avgörande för facklig styrka. Någon sa ”förändra er eller dö”, någon annan sa ”återupptäck er själva medan ni har kraften att göra så, för sen är det för sent.” Det här tror jag det ligger mycket i för oss, vi har kraften men vi måste också hela tiden ha viljan och förmågan att förändra och förnya oss. Vi har ett arbetsliv i stor förändring, där inte minst utvecklingen av AI-system kan bli en av de största förändringarna någonsin för oss att hantera. Vi har en utveckling med lagstiftning på EU-nivå som utmanar oss. Vi har politiska strömningar i Sverige, Europa och världen som absolut inte är fackföreningsvänliga. Vi är fortsatt inne i en kraftig digitaliseringsutveckling som både teknisk men som också förändrar mänskliga relationer, beteenden, förväntningar och krav. Vi har krig i vårt närområde och demokratiska principer och värderingar utmanas på allt fler ställen. Vi har en klimatkris som i grunden är existentiell för hela mänskligheten. Så nog finns det förändringar som vi måste förhålla oss till, här och nu och för lång tid framöver.

(...)

Ett av de största gapen vi har i Unionen mellan var vi är idag och var vi vill vara det handlar att vi måste lyckas stärka medlemsengagemanget och bli fler förtroendevalda. Unionens fackliga idé kommer i grunden ur ett folkrörelseperspektiv;

- Vi är inkluderande, går samman på arbetsplatsen och måste också vara representerade på arbetsplatsen
- Vi ska vara många röster som pekar mot samma mål: att förbättra arbetslivet för fler.
- Vi ska stå upp för varandra och försvara och prioritera intressen som är större än bara våra egna.
- Vi ska hålla ihop och förändra samhället i en hållbar och demokratisk riktning. Och allt vi gör utgår från vår värdegrund om solidaritet och alla människors lika värde och rättigheter.
- Vi ska finnas nära medlemmen och kärnan i vår verksamhet måste bygga på medlemmarnas engagemang. Vid sidan om den lokala fackliga organiseringen,

vilka är då, enligt **Kjellbergs modell**, Unionens största utmaningar? Den svenska fackföreningsrörelsen är en av världens starkaste och bäst organiserad men det är också en av de mest segregerade och uppdelade på organisationsnivå. Arbetare, tjänstemän, akademiker, privat, offentligt, yrken, bransch etcetera. Det skulle kunna leda till en splittrad fackföreningsrörelse. Här vill vi som förbund, tillsammans med andra, ta ett ledarskap. Som vi uttrycker det i förslaget till handlingsprogram: "Vi är en del av den svenska och internationella fackföreningsrörelsen och tar vårt ansvar för att samla, stärka och utveckla hela rörelsen."

Den kollektiva gemensamma identiteten är en annan utmaning för Unionen som ett stort, brett och vertikalt förbund. Även här försöker vi ta steg i förslaget till handlingsprogram med att stärka den kollektiva identiteten i avsnittet "Vår gemenskap är en styrka". Vad jag vill säga med allt detta är att det är en genomtänkt helhet som vi från förbundsstyrelsen lägger fram till kongressen. Vi kan säkert ha tänkt fel i någon del, vi kanske kunde uttryckt oss annorlunda i någon del. Men det är en genomtänkt helhet som syftar till att bygga på våra styrkor, täppa igen de gap som finns, och bygga Facklig styrka och Facklig makt för att vi ska kunna förbättra arbetslivet för Unionens medlemmar. För det är viktigt att vi kommer ihåg att, förutom att utveckla den fackliga organisationen så att den fungerar så bra som möjligt, är det väl så viktigt att uppnå resultat i de fackliga intressefrågorna. Vid sidan av fackets sociala funktion att tjäna som en arena för gemenskap med andra i samma situation och/eller på samma arbetsplats – är syftet med en fackförening ju ytterst att förbättra anställnings- och arbetsvillkoren, eller åtminstone förhindra att de försämras. Avslutningsvis vill jag säga att Unionen i grunden är en idé. En idé om att vi bygger ett bra samhälle genom att bygga ett bra arbetsliv. En idé om att privatanställda tjänstemän förtjänar en stark facklig kraft som ger det inflytande man förtjänar.

En idé om en gemenskap där alla är välkomna och – en idé om att både arbetslivet och samhället behöver formas för de många, inte för de få. Tack för att ni lyssnat och med det förklarar jag Unionens kongress 2023 som återstartad här på plats i Karlstad.

<https://www.unionen.se/sites/default/files/files/Invigningstal%20av%20Martin%20Linder%20-%20Kongress%202023.pdf>

<https://www.unionen.se/story/nyheter-fran-unionens-kongress/martin-linder-inviger-kongressen-i-karlstad>

Se och hör Martin Linders invigningstal på Unionens kongress 2023 här: [Martin Linder inviger kongressen i Karlstad | Unionen](https://www.unionen.se/story/nyheter-fran-unionens-kongress/martin-linder-inviger-kongressen-i-karlstad)
<https://www.unionen.se/story/nyheter-fran-unionens-kongress/martin-linder-inviger-kongressen-i-karlstad>

F. Unionens slutredovisning av sitt demokratiprojekt



https://www.unionen.se/sites/default/files/files/L%C3%A4nge%20leve%20demokrati_U_nionens%20demokratiutvecklingsprojekt.pdf

Vad är facklig styrka? – Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen

Fackföreningar finns för att ta tillvara medlemmarnas intressen. För att kunna göra det behöver fackföreningarna vara tillräckligt starka i förhållande till andra aktörer. Vad bidrar till facklig styrka? I rapporten beskriver professor Anders Kjellberg vad facklig styrka består av och hur stark svensk fackföreningsrörelse är i dagsläget samt vad han tror om framtiden. Bl.a. är kunskaper och förnyelseförmåga en bidragande faktor till facklig styrka

Rapport: [Ny rapport: Vad är facklig styrka? - Tankesmedjan Futurion](#)

Rapportpresentation: [Facklig styrka i framtidens arbetsliv - YouTube](#)

Några artiklar:

<https://akademikern.se/reportage/lokala-facket-forandrar-medlemmarnas-vardag>

<https://www.hotellrevyn.se/asikt/darfor-vinner-alla-pa-fackklubb/>

<https://www.lag-avtal.se/tidningen/pandemin-har-fungerat-som-en-katalysator-7013301>



Unionens demokratiprojekt 2015-2023,

G. Övrig information om projektet och dess resultat.

- (1) Sociologiska institutionen, Lunds universitet 26/2 2021: "Vad är facklig styrka?" <https://www.soc.lu.se/artikel/vad-ar-facklig-styrka>
- (2) Futurion: <https://futurion.se/ny-rapport-om-lokal-facklig-organisering-styrkan-finns-i-att-vara-narvarande/> och <https://futurion.se/vad-ar-facklig-styrka-i-framtidens-arbetsliv-se-sandningen-fran-futurions-rapportpresentation/> respektive <https://www.facebook.com/FuturionSWE/posts/1832795623591221> eller <https://www.youtube.com/watch?v=PK9OO0KCIDM>
- (3) Unionen: <https://www.unionen.se/langelevedemokrati>
- (4) LinkedIn: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6772280525613789185/>
- (5) LinkedIn 2/12 2025:  Johanna Lindell Förbundsdirektör DIK:
"Trenden är tydlig. Antalet personer som har ett fackligt uppdrag har minskat och på vissa delar av arbetsmarknaden är det skrämmande få som har möjlighet, eller vill vara aktiva. Vissa menar att det är del av en större trend, andra att facken själva har bundit ris på sin rygg genom att marknadsföra sig i alltför hög grad som en sorts försäkringsbolag.

DIK är tyvärr inget undantag utan även vi har tappat förtroendevalda. Vi behöver också bli bättre att organisera unga, de med atypiska

anställningsformer och vi behöver få en bättre mångfald generellt.

Så jag är så glad över att vår förbundsstyrelse förra veckan klubbade en stor satsning som vi kommer att göra de kommande åren.”

Anders Kjellbergs kommentar på LinkedIn: ”Ja, samma trend med minskande andel förtroendevalda finns i många fackförbund. Hur det står till i olika fackförbund med engagemanget uttryckt i antalet och andelen förtroendevalda finns på sid 84-117 i min Arena Idé-rapport ”Den svenska modellen 2025 – Medlemmar, förtroendevalda och organisationsgrad” där jag diskuterar jag varför det är viktigt med facklig närvaro i form av förtroendevalda och klubbar ute på arbetsplatserna.”

Johanna Lindells svar:

” [Anders Kjellberg](#) ja vi är många som hämtar kunskap från din mångåriga forskning Anders. Det är så värdefullt för oss att du gör och har gjort det du gör! Heja dig!”

(6) Olea Huuska på LinkedIn juli 2025:

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7355955626608312320/>



Olea Huuska. Organisationsutvecklare med spetskompetens inom idéburen sektor | Skapar verklig förändring i komplexa miljöer

11 vägar till ökad facklig styrka

🔍 Hur starkt är ditt fackförbund?

Fackförbund är mer än organisationer. De är avgörande för arbetstagares rättigheter – och en bärande pelare i en stabil och välfungerande demokrati. Rätten att organisera sig fackligt är inte bara en förmån, utan en mänsklig rättighet.

Facklig makt handlar om förmågan att tillvarata medlemmarnas intressen. Att påverka villkor, arbetsmiljö och samhällsutveckling. Men makten existerar inte i ett vakuum. Den formas alltid i relation till andra aktörer – arbetsgivare, staten, EU, andra fackförbund, centralorganisationer och internationella federationer.

Att förstå vad denna makt vilar på – och hur den kan stärkas – är en nyckelfråga för varje facklig ledare.

💡 11 dimensioner som bygger styrkan

För den som vill ta nästa steg och systematiskt utforska den egna organisationens styrka finns ett konkret verktyg.

I Futurions rapport ”Vad är facklig styrka?”, författad av professor Anders Kjellberg vid Lunds universitet, identifieras elva styrkedimensioner som påverkar facklig makt.

Dessa delas in i tre huvudområden:

- 📍 Maktresurser
- 📍 Strategisk position

📍 Förmågan att använda maktresurserna

Rapporten ger en struktur för analys – ett sätt att bättre förstå sin egen organisations kapacitet, utmaningar och möjligheter. För många förbund kanske fokus främst ligger på organisationsgrad och lokal organisering – väldigt viktiga aspekter av facklig styrka, men bara en del av helheten.

Tänk vilken strategisk kraft det finns i att se hela bilden!

💡 Att börja mäta, följa och stärka er fackliga styrka – dimension för dimension.

💬 Vad skulle hända om ni började kartlägga alla elva dimensioner inom ditt förbund?

Dela gärna dina tankar!

Som visuell metafor till inlägget, min tavla Fire som får representera den fackliga glöden:



Olea Huuska. "Fire".

Olea Huuska på LinkedIn augusti 2025:

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7360958926978281472/>

På fjället växer små blommor som klarar vind, kyla och korta somrar. Vid första anblick ser de ömtåliga ut – men deras styrka ligger i rötterna, i samspelet med omgivningen och i en lång anpassning till förutsättningarna.

Facklig styrka fungerar på liknande sätt. Den kan inte mätas bara i det som syns direkt, som organisationsgrad eller lokal organisering. Den vilar på fler, ofta dolda, dimensioner.

Professor Anders Kjellbergs forskning visar att det handlar om elva styrkedimensioner

– från maktresurser till strategisk förmåga – som tillsammans avgör hur väl ett förbund kan tillvarata medlemmarnas intressen och påverka arbetsliv och samhälle. Jag skrev om en av hans många rapporter i mitt förra inlägg och delar den rapporten återigen i kommentarerna.

I det här inlägget delar jag ett konkret upplägg för hur ett förbund kan analysera sin styrka och samtidigt stärka två av dimensionerna: kunskap & förnyelseförmåga och strategisk förmåga.

1 En gemensam startpunkt

Ledning och styrelse behöver först vara överens om att processen är viktig, vad den ska leda till och vilka resurser som krävs. Utan en gemensam intention riskerar analysen att bli en hyllvärmare.

2 Bygg på det som redan finns

Samla ihop befintliga analyser kopplade till de elva styrkedimensionerna. Bara det kan ge nya insikter om styrkor och utvecklingsområden. Utifrån detta skapas en första version av en "spaningsworkshop" som testas och justeras.

3 Involvera expertisen

Låt organisationens omvärlds- och invärldsspanare – och de som har koll på varje styrkedimension – delta i workshopen. Det ger en mer komplett och förankrad analys.

4 Sprid processen i hela organisationen

Från nationell ledning till regionala och lokala styrelser. Justera upplägget löpande och kommunicera insikterna brett.

5 Knyt analysen till strategiska beslut

Låt slutsatserna finnas på bordet i god tid inför att styrdokument och prioriteringar fastställs. Då blir de en del av besluten – inte bara intressant läsning i efterhand.

När analysen delas och diskuteras brett händer två saker: kunskap och förnyelseförmåga stärks, och samspelet mellan lokal och central nivå förbättras. Två av viktiga styrkedimensioner.

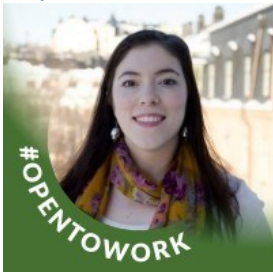
Frågan jag lämnar till dig är: Om ditt förbund gjorde detta – vilka oväntade styrkor och möjligheter skulle ni upptäcka?

 Mitt foto "Det blommar på fjället" får vara visuell metafor:



Olea Huuska på LinkedIn 19 augusti 2025:

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7363530184873914369/>



Olea Huuska

Organisationsutvecklare med spetskompetens inom idéburen sektor | Skapar verklig förändring i komplexa miljöer

🌱 Från överblick till analys – nästa steg i arbetet med facklig styrka

I mina två senaste inlägg har jag lyft fram:

- 1 En introduktion till professor Anders Kjellbergs elva styrkedimensioner av facklig styrka.
- 2 En skiss på hur ett förbund kan starta sin egen analysprocess – ett sätt att stärka både kunskap, förnyelseförmåga och strategisk förmåga.

Nu vill jag ta det vidare och ge exempel på hur börja konkretisera själva analysarbetet.

🔍 För att en analys av den fackliga styrkan ska bli användbar krävs ett gediget förarbete. Målet är en överskådlig sammanställning – inte en hyllmeter rapport, utan ett material som ryms i en tabell och som mest ett par A4-sidor. För att lyckas behöver resultatet vara en sammanvägning.

Det handlar om att:

- ✓ Samla in kunskap från olika håll i organisationen.

- ✓ Låta en mindre grupp hålla i pennan.
- ✓ Involvera experter inom de olika styrkedimensionerna.
- ✓ Bygga analysen steg för steg – där första versionen är en start, inte ett slutresultat.

📌 När frågor börjar ställas, när perspektiv möts och jämförs, då förfinas bilden. Analysen blir successivt mer träffsäker – och samtidigt stärker processen i sig både samspelet och uppmärksamheten på vad som är viktigt.

Nedan exempel på frågor för analysen till de två första styrkedimensionerna. Fler frågor än nedan kan ställas, se det som ett urval.

1 Organisatorisk styrka

Vilken organisationsgrad har vi?

Vilken täckning av lokal organisering har vi?

Vilken kvalitet har vi på det lokala fackliga arbetet (förhandlingar, samverkan, involveringen av medlemmar)?

Hur fungerar de lokala fackliga processerna tillsammans med arbetsgivaren? Får de lokala fackliga organisationerna goda resultat?

Hur fungerar samarbetet och sammanhållningen med andra förbund på lokal nivå?

Hur väl fungerar samspelet mellan lokala och centrala nivåer i förbundet?

Vilken täckning av kollektivavtal har vi, och hur väl stödjer de centrala avtalen det lokala arbetet?

Skär gärna svaren både på helhet och de undergrupper som är relevant för ert förbund.

2 Ekonomiska och materiella resurser

Vilka resurser finns på central och lokal nivå (personal, lokaler, kapital, konfliktfond, inkomstförsäkring)?

Hur väl används resurserna – finns kostnader att minska eller samarbeten att förstärka?

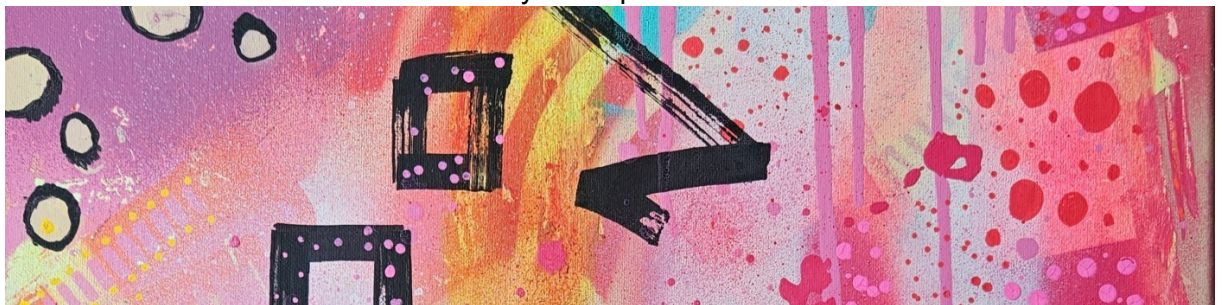
Hur stor andel av det fackligt arbetet finansieras lokalt?

Hur väl är medlemsavgiften avvägd mot betalningsvilja och behov?

Vilka ekonomiska risker finns och hur hanteras de?

☺ Visuell metafor: min målning A game

Analys är inte bara struktur – det är också kreativitet och att våga se mönster på nya sätt. 'A game' får symbolisera hur analysen kan bli som starkast när flera perspektiv möts och samspelet skapar helheten. Vilka oväntade mönster eller insikter tror du skulle kunna växa fram om ni satte analysen i spel i ert förbund?



Olea Huuska på LinkedIn augusti 2025 om kollektividentitet och social rörelse:

<https://www.linkedin.com/in/anderskjellberg/recent-activity/all/>

Olea Huuska på LinkedIn september 2025 om strategisk position och marknadsrelaterad förhandlingsstyrka:

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7368956694732730372/>

Olea Huuska på LinkedIn september 2025 om ideologisk/idébaserad styrka:

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7371523704092123136/>

Olea Huuska på LinkedIn september 2025 om kunskap & förnyelseförmåga:

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7374405356241846272/>

Olea Huuska på LinkedIn 29/9 2025:

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7378346631101964288/>

"Vågor kan upplevas som kraftfulla men oförutsägbara. Den som lär sig läsa dem och välja rätt ögonblick kan använda deras energi för att ta sig långt.

Så fungerar också fackets strategiska förmåga.

Professor Anders Kjellberg beskriver totalt elva dimensioner av facklig styrka i rapporten "Vad är facklig styrka? Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen". De tre sista – ideologisk/idébaserad styrka, kunskap och förnyelseförmåga och strategisk förmåga handlar om hur väl facket förmår använda sina maktresurser i praktiken.

Detta är mitt åttonde inlägg på temat facklig styrka. Syftet med denna serie inlägg har varit att lyfta den fantastiska analysmodell som bjuds på i rapporten. En analysmodell som kan användas av alla fackförbund för att bli mer strukturerat medvetna om sin fackliga styrka.

Nu avslutar jag serien med strategisk förmåga. Förmågan att förstå och planera hur maktresurserna ska användas för att uppnå förbundets mål och strävanden.

Några frågor som kan användas för att analysera den strategiska förmågan:

1. Dialog med medlemmarna om prioriteringar

Hur väl lyckas vi fånga upp och väga olika medlemsgruppers intressen för att formulera en gemensam linje?

Hur fungerar dialogen mellan medlemmar och fackliga styrelser på olika nivåer när det gäller strategiska val och prioriteringar?

Har vi en levande intern diskussion som stärker både facklig demokrati och strategisk riktning?

2. Offensivt agerande på lokal nivå

Tar vi initiativ lokalt för att möta utmaningar, som omställning eller hot om utflyttning — eller anpassar vi oss till omgivningen?

Vågar vi ompröva etablerade synsätt när verkligheten förändras? Hur går vi tillväga då?

3. Samspel mellan nivåer

Hur länkar vi samman det lokala och centrala — uppåt, nedåt och horisontellt?

Har vi strukturer för att lokala erfarenheter ska påverka centrala beslut, och tvärtom? När nyttjar vi dem? Har vi beslutsprocesser som skulle bli bättre om vi använde oss av dessa strukturer? Kan vi utveckla strukturerna?

Utnyttjar vi den svenska modellen med både decentraliserad kraft och koordinerat agerande fullt ut? Om vi gör det, hur ska vi säkerställa att vi fortsätter med det? Om inte vad skulle vi kunna justera, bli bättre på?

4. Offensivt agerande på global nivå

Hur agerar vi strategiskt i relation till transnationella/globala företag?

Samarbetar vi effektivt med fack i andra länder för att undvika att spelas ut mot varandra i konkurrensen om jobb och investeringar?

Har vi en gemensam grund för internationell samverkan?

Strategisk förmåga är det som gör att ett fackförbund kan använda sina maktresurser samlat — att läsa vågorna, välja rätt riktning och agera tillsammans.

☺ Visuell metafor: “Green Waves”

Vågor kan kännas kraftfulla, ibland oförutsägbara. Men den som lär sig läsa dem kan använda deras kraft för att driva sig framåt. På samma sätt kräver strategisk förmåga både lyhördhet, riktning och beslutsamhet.”

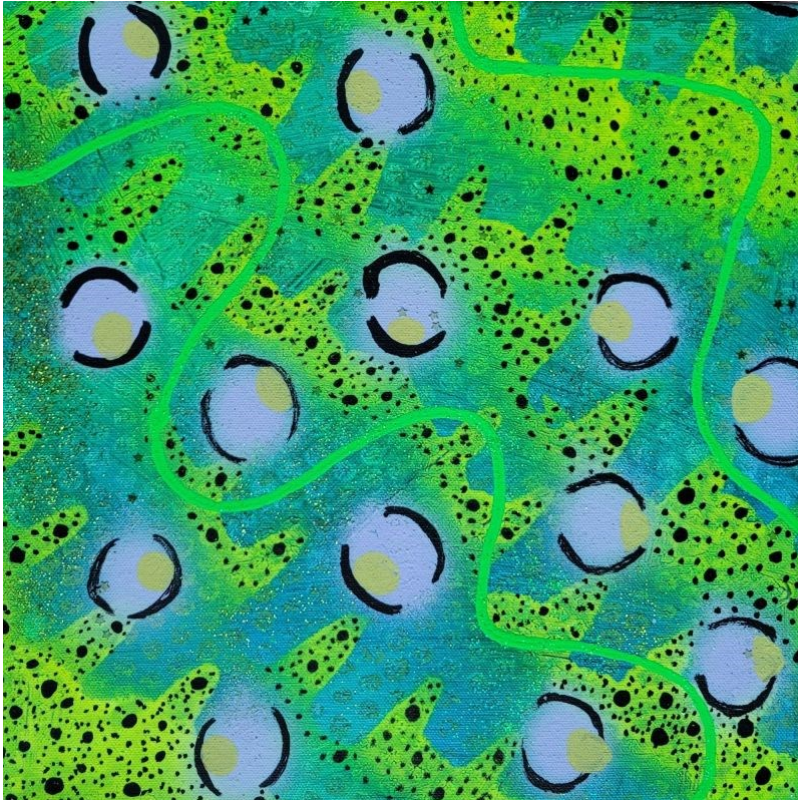


Bild: Olea Huuska.

H. Antal nedladdningar i Lunds universitets forskningsportal per 29/9 2025

- Vad är facklig styrka? (Futurion 2021): **2 289**
- Elva dimensioner av facklig styrka (Unionen 2021): **308**
- Elva dimensioner av facklig styrka – Vårdförbundet 2022: **142**
- Facklig styrka och utveckling (Vårdförbundet 2023): **154**
- Anställda nyckeln när framtidens kontor skapas (Kollega 2021): **423**
- Facklig makt och lokal organisering (Lunds universitet 2021): **279**
- Försvagar distansarbetet facket? (Futurion 2022): **374**
- Organisatorisk styrka: facklig organisationsgrad, medlemsutveckling, andel förtroendevalda medlemmar och facklig arbetsplatsorganisation (Forena 2024): **389**

<https://portal.research.lu.se/sv/persons/anders-kjellberg/publications/>

Kontaktuppgifter:

Anders Kjellberg, professor emeritus, forskare
Sociologiska institutionen
Box 114
221 00 Lund

Telefon: 046-222 88 47, 046-12 90 85

E-post: anders.kjellberg@soc.lu.se

Hemsida: <http://www.soc.lu.se/anders-kjellberg>

Website: <http://www.soc.lu.se/en/anders-kjellberg>