



Missiv till förbundsstyrelsens rapport om Demokratiutvecklingsprojektet – Länge leve demokrati!

Till Unionens kongress 2023 tillsänder förbundsstyrelsen följande rapport om Unionens demokratiutvecklingsprojekt Länge leve demokrati! som avslutas 2023. Detta är inte ett underlag att fatta beslut om, det är en rapport att ta del av.

Kongressen 2015 fattade beslut om ett demokratiutvecklingsarbete för framtidens arbetsliv. 2018 initierade förbundsstyrelsen projektet Länge leve demokrati! En av ambitionerna har varit att ge demokrati- och föreningsutveckling ett extra fokus i organisationen under ett antal år. Ett fokus som kunde fungera som kunskapshöjare och språngbräda för den fortsatta utvecklingen.

Tack vare det stora engagemanget, i detta demokratiutvecklingsprojekt, har vi gemensamt kunnat leva upp till den ambitionen och vi i förbundsstyrelsen vill nu att vi alla bär med oss dessa insikter i den fortsatta utvecklingen av Unionen.

Vi vill också rikta ett stort tack till alla som engagerat sig i arbetet genom att delta i framtidsdialoger, analyser och utvecklingsarbete, utan er skulle dessa insikter och lärdomar inte funnits.

Kongressen föreslås besluta

att ha tagit del av rapporten

Länge

leve demokrati!

Unionens demokratiutvecklingsprojekt

2015-2023

UNIONEN

Innehållsförteckning

Unionens demokratiutvecklingsprojekt – <i>samlade insikter för den fortsatta utvecklingen</i>	2
Unionens demokratiska organisation	3
Gapanalysen och vad som ska förändras.....	3
Unionens förmåga att vara medlemsstyrda	4
För få tar möjligheten att påverka	4
Engagemang och delaktighet ska öka	5
Unionens förmåga att vara representativ.....	5
Organiseringsgap blir representativitetsgap	5
Bredden och mångfalden ska öka i förtroendemannedet	6
Unionens förmåga att förena och företräda.....	6
Det lokala företräderskapet urholkas.....	6
De lokala fackliga strukturerna ska utökas	7
Unionens förmåga att upprätthålla arbetsplatsgemenskap	7
Vita fläckar i Unionens organisering	7
Sammanhållningen och identiteten ska stärkas	8
Samsyn för en framtidssäkrad demokrati.....	8
Utgångspunkter för en framtidssäkrad demokrati	9
Förändringsbehov för en framtidssäkrad demokrati	9
Uppdrag till organisationen	9
Utveckling av regional demokrati 2022 – 2023	9
Läget i den regionala demokratin.....	10
Referensgruppens målbild.....	10
Dialoger om regionstyrelsens roll inför kongressen 2023	11
Test av arbetssätt för ökad delaktighet och representativitet	11
Utveckling av Unionens demokrati.....	12
En medlemsdriven föreningsutveckling.....	12
Framtidsdialog – kärnan i arbetssättet.....	13

Process för att samskapa utvecklingen.....	13
Steg 1: Identifiera och välj utmaning.....	13
Steg 2: Inhämta perspektiv och idéer till lösning.....	14
Steg 3: Utveckla koncept att pilota.....	14
Steg 4: Planera, genomföra och utvärdera pilot.....	14
Steg 5: Implementera fungerande arbetssätt.....	14
I den framtida demokratiutvecklingen.....	15
Bilaga.....	16
Rapporter om engagemang och facklig styrka.....	16

Unionens demokratiutvecklingsprojekt – samlade insikter för den fortsatta utvecklingen

Unionens demokratiutvecklingsprojekt – Länge leve demokrati! avslutas och i denna rapport vill förbundsstyrelsen dela några av de insikter och lärdomar som projektet genererat. Projektet har varit ett sätt att förvalta uppdraget från kongressen 2015:

”Unionen är en medlemsstyrd organisation där man kan engagera sig på flera olika sätt och på olika nivåer. Vi stärker och utvecklar vår demokrati och speglar den mångfald som finns i arbetslivet. Vi ska driva ett demokratiutvecklingsarbete anpassat för framtidens arbetsliv. Ett arbetsliv för alla.”

Förstudien tillsattes då förbundsstyrelsen ville ringa in behoven med demokratiutvecklingsarbetet:

”En förstudie ger oss möjlighet att utifrån flera infallsvinklar – medlemmarnas och förtroendevaldas syn på förbundet och impulser från omvärlden – påbörja ett långsiktigt strategiskt arbete för att utveckla Unionens demokratiska organisation. Genom projektet kan vi förhoppningsvis få större förståelse för och utveckla framtidens engagemang, främja och stärka den medlemsdrivna organisationen.”

Förstudien identifierade flera utvecklingsbehov och med den som grund förde förbundsstyrelsen dialog med regionstyrelserna om riktningen på arbetet under början av 2018.

Den riktning på demokratiutvecklingsarbetet som regionstyrelserna önskade var en rörelse mot ökat engagemang och stärkt värdegrund.

Att våga tänka nytt, men samtidigt inte tappa fokus på att ha effektiva beslutsprocesser för att kunna leverera resultat. Förbundsstyrelsen höll med om inriktning och fattade beslut om att starta demokratiutvecklingsprojektet i juni 2018.

Anledningen till att det blev just ett projekt var att ge demokrati- och för- eningsutveckling ett extra fokus i organisationen under ett antal år. Ett fokus som kunde fungera som kunskapshöjare och språngbräda för den fortsatta utvecklingen.

Från förstudien start 2017 fram till 2023 har arbetet pågått och nu är det således dags att sammanfatta lärdomarna och gemensamt bära dessa vidare i utvecklingen av Unionen.

Förbundsstyrelsen vill rikta ett stort tack till alla som engagerat sig i arbetet genom att delta i framtidsdialoger, analyser och utvecklingsarbete, utan er skulle dessa insikter och lärdomar inte funnits.

Unionens demokratiska organisation

Efter förstudien stod det klart att vi hade ett antal utmaningar i den demokratiska organisationen att hantera, kort sammanfattat:

- Bristande representation av medlemmar utan lokal facklig organisation i den demokratiska strukturen
- Behovet av att attrahera nya och stärka befintliga förtroendevalda
- Regionstyrelsens otydliga roll
- Hur genomsyrande branschperspektivet skulle vara i den demokratiska strukturen
- Utveckla arbetssätt i kongress och andra forum samt addera digitala verktyg
- Kommunicera på nya/andra sätt

Förstudien konstaterade också att det krävdes mer fakta och dialog för att förstå huruvida ovanstående punkter var akuta att hantera och hur omfattande förändringar de eventuellt föranledde.

Gapanalysen och vad som ska förändras

Kunskapsinhämtning och dialoger bidrog till att verklighetsbilder delades och fördjupades från förstudien 2017. Det har skett genom fokusgruppsundersökningar med medlemmar och förtroendevalda, genom framtidsdialog och andra kunskapsunderlag. Samtliga har fördjupat vår förståelse för våra utmaningar och styrkor. Genom att koppla utmaningarna till definitionerna av principer, värderingar och intressen i Unionens portalparagraf gapen synliga.



I juni 2021 kunde förbundsstyrelsen konstatera att fyra gap var mest utmanande och akuta – Unionens förmåga att vara representativa, medlemsstyrda, förena och företråda samt att upprätthålla en arbetsplatsgemenskap. Nedan beskrivs denna gapanalys samt det förändringsbehov som konstaterats utifrån analysen.

Unionens förmåga att vara medlemsstyrda

För få tar möjligheten att påverka

I gapanalysen juni 2021 konstaterades att utmaningarna kopplat till denna princip hänger ihop med engagemanget och delaktigheten. Därför fick gapet namnet *för få tar möjligheten att påverka*. Delaktigheten på fackliga möten har minskat, lokala fackliga företrädare upplever ett lågt engagemang och gensvar, vilket ibland tolkas som att hälsan tiger still men oftast att det saknas kunskap om att man kan delta, och hur man gör för att göra sin röst hörd.



Medlemskapet är engagemang

I fokusgruppsundersökningar framkommer att många medlemmar vill kunna vara passiva. Det räcker med att få svara på en enkät eller medverka i fokusgrupp för att känna sig delaktig i Unionen. Att ha valt att bli medlem upplevs som ett tillräckligt stort engagemang. Engagemangsundersökning i Unionen visar också att hälften av medlemmarna i Unionen inte vill engagera sig. Samtidigt visar samma undersökning att det är fler som kan tänka sig engagera sig än vi idag är engagerade. Långt fler än det mål som är satt till 2027.

Grunden i Unionens demokrati urholkas

En stor utmaning som påverkar Unionens förmåga att vara medlemsstyrd är andelen medlemmar som saknar lokal facklig organisation. Den lokala fackliga organisationen på arbetsplatsen är den första nivån i Unionens demokratiska organisation. Den första nivån för medlemmar att kanalisera behov och intressen på arbetsplatsen och inåt förbundet, saknas den nivån så försvåras medlemsstyrningen

Balans mellan val- och deltagandedemokrati en knäckfråga

En balans behövs mellan val- och deltagandedemokrati¹ på alla nivåer i föreningen. Deltagande och delaktighet mellan valen är ett stort fokus i diskussionen om demokratis utveckling i samhället och i organisationer idag. Utgångspunkten är då att det inte räcker med att människor väljer sina företrädare med ett visst intervall för att demokratin ska upplevas som legitim eller för att fostra demokratiska

¹ Om vi drar ut båda definitionerna till sina extremer så innebär valdemokrati att det är valen som avgör om det är en demokrati och att det räcker med att medlemmar deltar vid val för att göra organisationen legitim. Val av representanter är alltså det engagemang som krävs av medlemmarna. Deltagandedemokrati i sin extrem innebär att det är total delaktighet i besluten som avgör om organisationen är en demokrati och som gör den legitim. Delaktighet av samtliga medlemmar i samtliga beslut är det engagemang som förväntas. Ingen av dessa extremer är realistisk utan synliggör en skala mellan två poler där en balans kan väljas.

värderingar och beteenden, det krävs även deltagande. I forskning på ideellt arbete framhålls också att professionalisering av idéburna organisationer kan tränga ut ideellt engagemang och deltagandet.

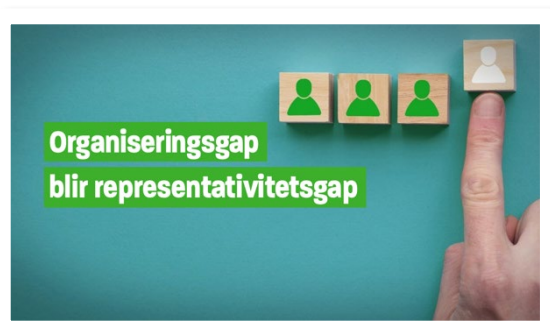
Engagemang och delaktighet ska öka

Efter dialogen hösten 2021 mellan regionstyrelserna och förbundsstyrelsen konstaterade förbundsstyrelsen att det fanns en samsyn i förbundet om att den lokala fackliga strukturen på arbetsplatserna är basen för inflytandet och demokratin samt att den är mest akut att utöka och stärka. Vi konstaterade också att det fanns en samsyn om att engagemang och delaktighet behöver öka för att förbättra medlemsstyrningen.

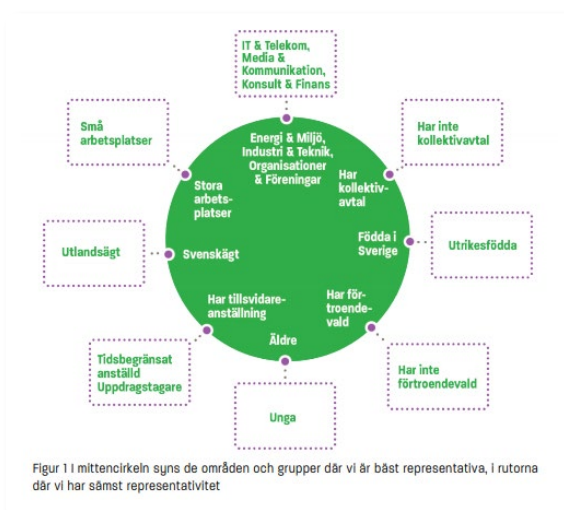
Unionens förmåga att vara representativ

Organiseringsgap blir representativitetsgap

Utmaningarna i representativitet hänger ihop med våra gap i organisering. Exempelvis att Unionen är starkare organiserad i branscherna Energi och Miljö, Industri och Teknik samt Organisationer och Föreningar och svagare organiserad i branscherna IT och Telekom, Media och kommunikation och Konsult och Finans.



Det är också så att de flesta som har ett förtroendeuppdrag inom Unionen är tillsvidareanställda, finns på arbetsplatser som har kollektivavtal, stora arbetsplatser sett till antalet anställda samt med lokal facklig organisering och då företrädesvis klubb. De medlemmar vi har störst utmaningar att organisera är också de som är sämst representerade. Gapet beskrevs därför i framtidsdialogerna som att ”organiseringsgap blir representativitetsgap”



Mer likhet i förutsättningar och högre representativitet efterfrågas

I fokusgruppsundersökningar uttrycks en upplevelse av att Unionens demokratiska struktur i praktiken inte skapar lika möjligheter för representanter från stora klubbar och representanter från arbetsplatser utan klubb. Dessutom kritiserar att Unionens demokratiska struktur utgår helt från traditionellt arbete i klubbar som kräver avancerad kunskap i svenska, i en tid när arbetsmarknaden snabbt förändras och nya typer av anställningar och arbete över nationsgränserna blir allt vanligare. Här finns en efterfrågan på idéer för nya arbetssätt.

Balansen mellan grupp- och idérepresentation – en knäckfråga

En viktig knäckfråga var att hitta den balans mellan grupp²- och idérepresentation³ som säkrar relevans på en framtida arbetsmarknad.

Bredden och mångfalden ska öka i förtroendemannaledet

I det beslut som fattades av förbundsstyrelsen november 2021 efter dialogen med regionstyrelserna så landade vi i att det fanns en samsyn om att representativiteten i Unionen ska förbättras genom att vi ökar bredden och mångfalden i förtroendemannaledet. Och att detta kommer ske successivt i takt med att vi blir fler lokalt förtroendevalda. Vi ville också säkerställa den representativa demokratin genom att utveckla mellannivån i demokratin – regionerna.

Unionens förmåga att förena och företräda

Det lokala företrädarskapet urholkas

Gapet består framförallt av att det lokala företrädarskapet saknas på alltför många arbetsplatser och för allt för många medlemmar för att vi ska kunna säkerställa kollektiv och individuell styrka långsiktigt om trenden håller i sig. Gapen är olika stora för olika branscher, arbetsplatser, grupper. Det handlar om en upplevelse av otillräckligt engagemang bland medlemmarna, svårigheter att rekrytera förtroendevalda, otillräcklig kunskap bland medlemmar och allmänhet om vad som krävs lokalt för att säkerställa de villkor som kanske tas något för givet, otillräckligt med tid för fackligt arbete, arbetsgivare utan tillräcklig kunskap om partsmodellen.



² Grupprepresentation utgår från tanken att representanterna också ska avspeglar medlemmarnas sammansättning. Grupprepresentation utgår från flera olika teorier. Det handlar om att representanten är lik den en representerar. Representanten behöver dock inte nödvändigtvis agera eller handla som den hen företräder. Representation betyder att vara "typisk" och att likna den en representerar, därför innebär representation, inga handlingar alls, utan endast egenskaper. Handlandet förutsätts nämligen sammanfalla med vilka representanterna är, eller är som. Det handlar också om att då erfarenheterna skiljer sig åt mellan olika grupper så har *vilka* som representerar betydelse för innehållet i politiken.

³ Idérepresentation utgår från tanken att de valda representanterna speglar väljarnas åsikter, preferenser och övertygelser. Drar vi ut den tanken i extremläge innebär det att det saknar betydelse vem som väljs som representant så länge den har förmågan, viljan och verktygen att sätta sig in i alla andra grupperns behov, tankar och åsikter. En gemensam idé och värdegrund säkerställer att representationen fungerar.

Knäckfrågor för att öka lokalt engagemang

Kunskap innebär att inneha den information, insikt eller kompetens som krävs för att vara delaktig. Kunskap och engagemang hänger ihop och kan få varandra att växa eller att krympa. Ju mer kunskap du har, desto större sannolikhet att du engagerar dig och tvärtom. Likaså är budbäraren viktig, vem som informerar har betydelse för hur det tas emot. För att höja kunskapen behövs också väl fungerande system att föra ut den.

Slutligen behöver människor med sitt engagemang aktivt ges utrymme och tas tillvara såväl genom strukturella förutsättningar som genom arbetsätt/bemötande. Strukturella förutsättningar för inflytande på styrningen av Unionen finns det gott om i våra stadgar och behöver förbättras i Unionens verksamhet så att även den formas för att ge utrymme för ideellt engagemang.

De lokala fackliga strukturerna ska utökas

I det beslut som fattades av förbundsstyrelsen efter dialogen med regionstyrelserna i november 2021 så landade vi i att det fanns en samsyn om att den allra mest akuta förändringen handlade om att utöka de lokala demokratiska strukturerna samt skapa bättre förutsättningar för lokalt fackligt arbete för att förbättra förmågan att förena och företräda medlemmarna.

Unionens förmåga att upprätthålla arbetsplatsgemenskap



Vita fläckar i Unionens organisering

Utmaningarna hänger ihop med förändringar av arbetsmarknad och arbetets organisering som megatrender såsom globalisering, internationalisering, individualisering och teknologisk utveckling driver fram. Nedan en bild som samman-

fattar några av utmaningarna och som beskrivs mer detaljerat i den fokusgruppsundersökning som IPSOS genomförde om Unionens organisationsidé samt de tre rapporter om organisationsidén som togs fram med grund i IPSOS rapport och förbundsstyrelsens diskussioner.



Intressegemenskap – en knäckfråga

De undersökningar och dialoger som är genomförda visar på att relationen till arbetsgivaren skiljer sig åt mellan olika grupper på arbetsplatsen. De olika grupperna av tillsvidareanställda, visstidsanställda, konsulter, egenföretagare har alla olika relation till arbetsplatsen och arbetsgivaren. Dessutom handlar kanske den intressegemenskap som finns mellan egenföretagare och anställda medlemmar snarare om att säkerställa socialförsäkringssystem och försäkringar i takt med tiden.

Unionen har också undersökningar som pekar på att medlemmar på små arbetsplatser i mindre grad knyter en arbetsplatsgemenskap till en facklig gemenskap, något som också framkom bland studenter och klubblösa i fokusgruppsundersökning. De knyter det snarare till en social gemenskap mellan kollegor. Så knäckfrågan blir:

Hur hantera intressegemenskap i en ny verklighet där arbetsplats och arbetsgivare inte alltid sammanfaller och där ett digitalt arbetssätt öppnar upp för nya former av gemenskap?

Sammanhållningen och identiteten ska stärkas

I det beslut som fattades av förbundsstyrelsen november 2021, efter dialogen med regionstyrelserna så landade vi i att det fanns en samsyn om att vi behöver öka sammanhållningen mellan breda grupper och identiteten med Unionen för att stärka arbetsplatsgemenskapen.

Samsyn för en framtidssäkrad demokrati

November 2021 fattade förbundsstyrelsen beslut för en framtidssäkrad demokrati. Detta efter att dialogen med regionstyrelserna lett till en tydligare samsyn vad gäller utgångspunkter för och förändringsbehov av Unionens demokrati. Nedan sammanfattas dessa utgångspunkter och förändringsbehov.

Utgångspunkter för en framtidssäkrad demokrati

Ska bevaras och stärkas för att framtidssäkra demokratin i Unionen:

- Den svenska partsmodellen som grund för fackligt inflytande och styrka
- Den lokala fackliga strukturen på arbetsplatserna är basen för inflytandet och demokratin
- Den representativa demokratin ska säkerställas, det behövs en utvecklad mellannivå i en demokratisk organisation av Unionens storlek
- Vi ska upprätthålla ansvarsutkrävandet genom tydliga demokratiska strukturer och processer

Förändringsbehov för en framtidssäkrad demokrati

- Öka engagemang och delaktighet för att förbättra medlemsstyrningen.
- Öka bredd och mångfald i förtroendemannaledet för att förbättra representativiteten.
- Öka sammanhållningen mellan breda grupper och identiteten med Unionen för att stärka arbetsplatsgemenskapen.
- Allra mest akut utöka de lokala demokratiska strukturerna samt skapa bättre förutsättningar för lokalt fackligt arbete för att förbättra förmågan att förena och företräda medlemmarna.
- Behov av att arbeta med långsiktigt strategiskt demokrati- och föreningsutvecklingsarbete utifrån en maktanalys.

Uppdrag till organisationen

Utifrån detta fördelades uppdrag t.ex. är arbetet med att vi ska bli 50 000 förtroendevalda ett mycket tydligt sätt att adressera vikten av lokala fackliga strukturer som basen för Unionens demokrati – utöver alla andra effekter detta arbete ger för medlemmarna och förbundet.

Inom demokratiutvecklingsprojektet och inför kongressen 2023 lades fokus på utvecklingen av den regionala demokratin. Den regionala demokratin är avgörande för att stärka medlemsstyrning och representativitet inom Unionen. Även de uppdrag förbundsstyrelsen beslutat om för att säkerställa engagemang, kunskap och facklig styrka kommer adresseras framöver på olika sätt.

Utveckling av regional demokrati 2022 – 2023

När väl beslut var fattat om förändringsbehov kom prioritering av regional demokrati för åren 2022 – 2023 naturligt. Den regionala demokratin hade lyfts som ett utmaningsområde ända sedan förstudien. Dessutom hade dialogen om utgångspunkter och förändringsbehov klargjort att regionstyrelsens roll var en nyckel till ökat engagemang, delaktighet och representativitet.

Läget i den regionala demokratin

Först togs en nulägesbeskrivning av den regionala demokratin fram, kort summerad:

- De flesta upplever att utvecklingsarbete behövs av regionstyrelsens (RS) roll, arbets sätt, förutsättningar och stöd. Otydlig roll och/eller tidsbrist är hinder i den regionala demokratin.
- Det upplevs finnas en hel del att göra för att öka RS kontakt med lokala förtroendevalda och medlemmar. Det handlar såväl om att skapa fler kontaktytor, att frågorna som det samtals om behöver vara närmare arbetsplatsens frågor som att Unionen behöver bättre fungerande dialogverktyg, inte minst digitala.
- Man vill förbättra genom ökad medvetenhet, dialog, förbättrat valberedningsarbete och en tydligare relevant roll för RS.
- Regionalt perspektiv är viktigt, arbetsmarknader ser olika ut vad som är viktiga fackliga frågor kan skilja sig åt mellan regionerna.

Referensgruppens målbild

Därefter tillsattes en referensgrupp från regionstyrelserna för att ta fram en rekommendation. I rekommendation sammanfattade referensgruppen det framtida uppdraget i form av en annons:

Engagerad ledamot sökes till regionstyrelse – ett förtroendeuppdrag att växa i

Unionen är Sveriges största fackförbund. Vi finns för tjänstemän på den privata arbetsmarknaden. Vår vision är att tillsammans skapa trygghet, framgång och glädje i arbetslivet. Detta är möjligt om vi organiserar och engagerar oss och tillsammans reglerar villkoren på arbetsmarknaden. Vi tar ansvar och har ambition för mer än bara oss själva, med inflytande och mod att driva frågor som påverkar hela samhället. Vårt gemensamma arbete i utvecklingen av arbetsplatserna i det privata arbetslivet ger oss en erfarenhet och bredd som ingen annan har. Vi behöver dig som vill vara med och göra oss och arbetslivet ännu bättre.

Regionstyrelsen är Unionens demokratiskt valda företrädare i regionen. Det innebär att regionstyrelsen företräder medlemmarnas intressen i regionen utifrån förbundets gemensamma mål och uppdrag. Vilket innebär att leda genom att skapa gemenskap och samhörighet mellan regionens förtroendevalda. Att säkra och utveckla demokratiska processer med hög delaktighet och bred mångfald som ger väl underbyggda beslut och säkerställer Unionens legitimitet och relevans. Att opinionsbilda internt och gentemot makthavare för att utveckla Unionen, arbetsmarknaden och arbetslivet

Uppdragsbeskrivning

Som ledamot i regionstyrelsen bidrar du med ditt engagemang och din kompetens i regionstyrelsens uppdrag. Du blir en del av den viktiga demokratiska länken till de förtroendevalda och medlemmarna i regionen och vidare mellan regionen och förbundet. Du bidrar till utvecklingen av ett bättre arbetsliv genom demokratiskt arbete i förbundet och via opinionsbildning i samhället.

Inom regionstyrelsen utvecklar ni ert gemensamma arbete så att just din kompetens och ditt intresse kan tas tillvara i styrelsens arbete. **Du har möjlighet att arbeta med både små och stora frågor.**

På Unionen.se finns våra stadgar. Där hittar du också vad vi vill och vilka politiska frågor vi driver för att förbättra arbetsliv och arbetsmarknad för våra medlemmar, där kan du hitta dina guldkorn bland förbundets frågor.

Kvalifikationer

Du delar Unionens värderingar och vill verka för grundläggande demokratiska principer i samhället samt respekten för jämställdhet, jämlikhet och mångfald samt alla människors lika värde. Du har ett intresse och engagemang för att utveckla arbetsliv och samhälle genom ett demokratiskt styrelsearbete, du har intresse och engagemang för fackliga frågor och vilja att påverka och representera andra.

Unionen strävar efter jämställdhet, jämlikhet och mångfald vid fördelning av förtroendeuppdrag.

Uppdraget förutsätter att du fortlöpande tar del av regelbunden kompetensutveckling.

Omfattning

Uppdraget väljs vid regionens årsmöte – regionrådet och är på 1 eller 2 år, omfattningen är varierande både på dag och kvällstid. Ärvode och eventuell förlorad arbetsersättning utgår.

Bli nominerad

Varmt välkommen med din nominering. Kontakta valberedningen för mer information

Dialoger om regionstyrelsens roll inför kongressen 2023

Utifrån detta har förbundsstyrelsen fört dialoger om den regionala demokratin och regionstyrelsens roll på dialogmöten, i regionstyrelser och i förbundsstyrelsen.

Till kongressen lägger vi i förbundsstyrelsen fram ett förslag på regionstyrelsens roll med ambition att stärka och tydliggöra den. Vi menar att regionstyrelsen spelar en avgörande roll i att framtidssäkra Unionens demokrati och behöver rätt förutsättningar för sin verksamhet.

Test av arbetssätt för ökad delaktighet och representativitet

Men rollen var inte det enda vi fokuserade på att utveckla. Engagerade förtroendevalda från 13 regionstyrelser anmälde sig för att utveckla och testa arbetssätt för ökad representativitet och medlemsstyrning.

Under våren 2022 jobbade de med att bena ut vad som skulle testas. Gruppen hade i uppdrag att utveckla koncept utifrån intentionerna:

1. Utveckla arbetssätt och system för att aktivt söka inspel som ökar regionstyrelsernas förmåga att representera alla medlemmar i regionen
2. Förstärk det demokratiska samtalet mellan förtroendevalda såväl inom som mellan regionerna
3. Verka för att underrepresenterade grupper engagerar sig regionalt

Tre demokratipiloter genomfördes

1. Digital dialog om ditt arbetsliv
Ett arbetssätt där regionstyrelsen, med digitala medel, lyssnar in vad olika medlemsgrupper tycker och tänker kring aktuella frågor.
2. Demokratiträffar
Ett arbetssätt där regionstyrelsen introducerar, stöttar och coachar nya förtroendevalda. Där vi bygger relationer och skapar forum för demokratiska samtal.
3. Nätverk
Ett arbetssätt där regionstyrelsen identifierar grupper och bjuder in till träffar i syfte att stimulera dem att bilda nätverk för att öka sitt engagemang.

Rekommendationer tagits vidare

Utifrån testandet i dessa tre demokratipiloter togs rekommendationer fram som behandlats i förbundsstyrelsen och Unionens ledningsgrupp. Och hur arbetet tas vidare kommer ingå i planeringsarbetet inför 2024.

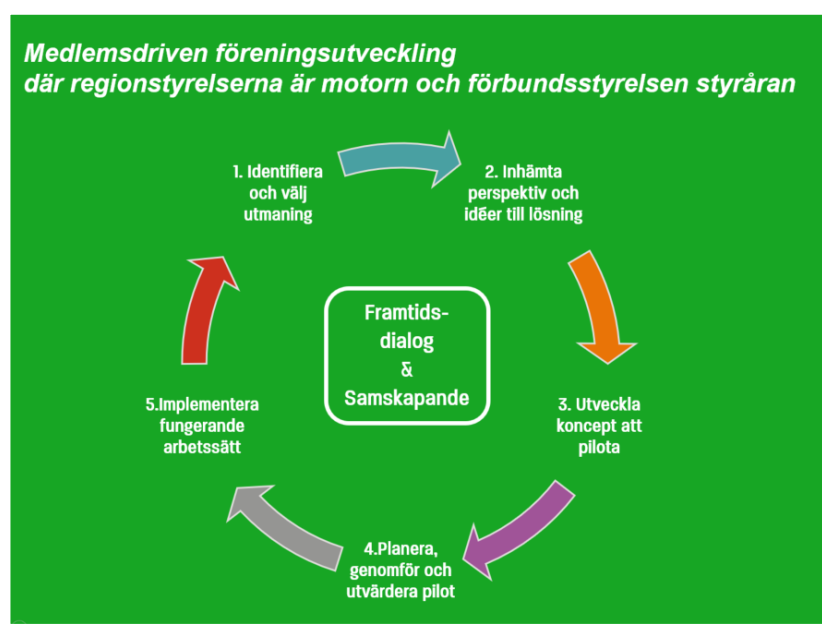
Utveckling av Unionens demokrati

Det går inte att sätta en demokratisk struktur som kommer att hålla för alltid. En organisation finns för att fullgöra en uppgift. När förutsättningar förändras och försvårar för oss att genomföra denna uppgift behövs utveckling. Det kan handla om att utveckla arbetssätt, strukturer, roller, kommunikation, styrning och mycket annat. Utvecklingen måste också utgå från de människor som befolkar strukturen och fyller den med mening och rörelse.

En ansats i demokratiutvecklingsprojektet har därför varit att utforska arbetssätt som kontinuerligt kan utveckla Unionens demokrati. Därför har också arbetet inkluderat framtidsdialog, testande och samskapande. Det har presenterats som medlemsdriven föreningsutveckling där regionstyrelserna är motorn och förbundsstyrelsen styråran.

En medlemsdriven föreningsutveckling

Nedan beskrivs vad *Medlemsdriven föreningsutveckling*⁴ består av och vad i det arbetet som är viktigt att ta med oss i den fortsatta utvecklingen Unionens demokrati och förening.



⁴ Arbetssättet har tagit inspiration från Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) sätt att utveckla verksamhet inom kommuner och regioner i samskapande mellan medborgare och anställda. Se gärna innovationsguiden [Steg-för-steg | Innovationsguiden | SKR](#). Samskapande är grunden och här finns en annan guide som också beskriver denna typ av arbetssätt: [Samskapandeguiden-en-produkt-av-Forskarhubben.pdf](#)

Utgångspunkten i arbetssättet har varit att förenings- och demokratiutveckling bör ske i nära dialog och samskapas med de medlemmar och förtroendevalda som berörs. Anställdaorganisationen bidrar med att hålla ihop arbetet/processen, facilitering, metodstöd. Kongressen och förbundsstyrelsens beslut sätter ramar för utvecklingen. Motorn dvs de som får det att hända och som testat och utvecklat arbetssätt är de förtroendevalda vars arbetssätt det ska bli.

Framtidsdialog – kärnan i arbetssättet

Framtidsdialog är ett begrepp som söker fånga en kunskapsbaserad dialog bland Unionens medlemmar och förtroendevalda om innebörden av Unionens idéer, värdegrund och syfte och vad som utmanar oss att verka i enlighet med dessa.

Framtidsdialog har varit kärnan i hela demokratiutvecklingsprojektet likväl som detta arbetssätt för att:

- en demokratisk organisation utvecklas när de allra flesta av dess aktiva medlemmar är överens om hur den ska utvecklas och får bidra till utvecklingen.
- en gemensam förståelse bland alla aktiva om värdegrund, idéer och syfte är färskvara som kontinuerligt behöver lyftas upp och diskuteras. Det skapar en värdemässig samhörighet som håller ihop organisationen och ger dess aktiva kraft.
- en gemensam verklighetsbeskrivning är avgörande för att fatta rätt beslut som leder organisationen framåt. Att kontinuerligt diskutera vilka utmaningar och möjligheter som finns i Unionens omvärld, närvärld och invärld kopplat till Unionens syfte, idéer och värdegrund ger då framåtblick och förbättrad möjlighet att prioritera rätt utveckling.

Process för att samskapa utvecklingen

Detta arbetssätt har testats i de dialoger och arbete som regionstyrelserna har genomfört och testat under 2021 – 2023. De olika stegen i cykeln kan göras på många olika sätt och varje steg kan behöva loopas om. Det kan skalas upp eller ned och användas för utveckling på olika nivåer av demokratin. Nedan beskrivning ska därför ses som ett sätt att förklara processen.

Steg 1: Identifiera och välj utmaning

I framtidsdialog som utgår från Unionens uppgift och värdegrund samt analys av omvärld, närvärld, invärld identifierar de förtroendevalda själva de utmaningar som de upplever som viktigast för den egna regionen, arbetsplatsen, hela Unionen. 1-3 utmaningar väljs.

Inför en andra träff tas faktaunderlag om dessa 1-3 utmaningar fram och fungerar som förberedelsematerial inför att de förtroendevalda prioriterar en utmaning att arbeta vidare med.

I denna uppföljande framtidsdialog tydliggörs varför utmaningen är viktig, vad den består av, vilka som är berörda av utmaningen och vad vi vet respektive antar/gissar om utmaningen. En hypotes formuleras om rotorsak till utmaningen som ska undersökas med den grupp av medlemmar/tjänstemän inom Unionens organisationsområde/förtroendevalda som är berörda.

Steg 2: Inhämta perspektiv och idéer till lösning

I detta steg inhämtar de förtroendevalda inspel från berörd grupp på utmaningen. Vilket kan göras genom fokusgrupper, intervjuer, digital dialog eller annat sätt.

Utifrån den hypotes som är vald formas frågeunderlag för den utsedda gruppen av förtroendevalda att utgå från i dialogen med berörd målgrupp. De förtroendevalda förbereds och därefter arrangeras dialogen med den berörda gruppen.

Syftet med att inhämta inspel från den grupp som berörs av utmaningen är att få perspektiv och idéer och testa om den hypotes som fanns om rotorsak får stöd eller inte. Inspelen sammanställs så att de förtroendevalda på ett kommande möte kan analysera insikterna som framkommit, sortera bland idéer till lösningar och diskutera hur arbetet med denna utmaning ska tas vidare. Även hur ta vidare arbetet efter dialogen kan göras på olika sätt.

Steg 3: Utveckla koncept att pilota

Ett sätt att ta arbetet med utmaningen vidare är att identifiera de idéer till lösning på utmaningen som de förtroendevalda tror mest på och börja diskutera hur ett koncept för att testa denna lösning skulle kunna se ut? Vad krävs för att testa lösningen, av vilka och hur skulle det kunna göra i liten skala som ändå ger insikter om huruvida det kan fungera eller ej.

Steg 4: Planera, genomföra och utvärdera pilot

Ett första utkast på koncept att testa finns, nu gäller det att planera hur testet av detta koncept ska kunna genomföras. Därefter genomföra testet i en liten experimentell skala exempelvis en pilot. Pilot definieras som ”ett nyfikat och utvecklande förhållningssätt där vi testar och utvärderar för att lära oss.”

Inför pilot behöver troligen också kompetenser fyllas på, då det är nytt arbetssätt som ska testas dvs vi gör på ett sätt vi inte gjort förut. Fånga sedan lärdomar och utvärdera både kontinuerligt och efter testets genomförande. Undersök om testet har gett tillräcklig information/resultat för att utveckla detta koncept till ett arbetssätt. Om inte gör ett nytt test eller undersök vad i steg 2-4 som behöver tas en ny loop i.

Steg 5: Implementera fungerande arbetssätt

När det finns ett beprövat arbetssätt som verkar ge de resultat som önskas, kan arbetet med implementering startas. Det kan handla om att dokumentera arbetssättet som en process eller metod, ta fram stödmaterial och mer beständiga kompetensutvecklingsinsatser för att arbetssättet ska kunna tillämpas av de som inte själva varit med och testat. Det kan handla om ett train – the – trainer upplägg eller annat.

I den framtida demokratiutvecklingen

Vi i förbundsstyrelsen anser att det även framåt är viktigt att bygga demokratiutvecklingsarbetet på engagemang och insikter hos Unionens förtroendevalda och medlemmar.

De regionstyrelseledamöter som bidragit i utvecklingsarbetet under 2022-2023 har lyft fram att de nu har momentum och vill fortsätta bidra i utvecklingen av Unionen. De hoppas att fler i regionstyrelserna och fler anställda nu involveras i utvecklingsarbetet av demokratin och annan verksamhet. De menar också att det helt säkert går att snabba upp utvecklingsprocessen, desto oftare den tillämpas.

Fördelarna de ser efter att ha testat detta samskapande arbetsätt är att förtroendevaldas delaktighet ökar i demokratiutvecklingsarbetet och att fler perspektiv fångas. Det ökar kreativiteten att styra på uppdraget och intentionen och våga ge utrymme för att tänka fritt, testa, lära och göra fel. Det ger dessutom mod att testa som överförs till andra sammanhang. Arbetsättet ökar kunskap och förmåga hos alla som är med och bidrar t.ex. kunskap om sig själv, om verksamheten, om medlemmars behov och om demokratiutveckling. Slutligen ökar engagemanget hos de som bidrar i utvecklingsarbetet. Det gemensamma utvecklingsarbetet skapar relationer mellan förtroendevalda och anställda som stärker oss som *Ett Unionen – tillsammans i framtidens arbetsliv* och hjälper oss att hitta balansen mellan hur mycket och vilken typ av utvecklingsarbete som ska ligga på de förtroendevalda respektive på de anställda.

Bilaga

Rapporter om engagemang och facklig styrka

Förbundsstyrelsen initierade ett forskningssamarbete med Futurion som en del av demokratiutvecklingsprojektet. Detta då vi uppmärksammat att det idag inte finns någon sammanhållen forskning om arbetslivet i allmänhet eller om fackliga organisationer i synnerhet. Tvärtom är forskningen utspridd på flera olika universitet och institutioner och i mycket beroende av enskilda forskare och forskningsfinansiärens intresse för frågorna. Tillsammans med Futurion togs sex rapporter fram.

Vad är grejen med facket? – Om fackföreningar och partsmodellens roll för välbefinnande och demokrati

Handlar om fackens roll och påverkan på välbefinnande och demokrati. Rapporten ger många förklaringar och argument till varför starka breda fackföreningar är viktiga för hela samhället.

Rapporten: [Vad är grejen med facket? - Om fackföreningar och partsmodellens roll för demokrati och välbefinnande - Tankesmedjan Futurion](#)

Seminarium om rapporten Futurions youtube kanal:

<https://youtu.be/OOGHNmz2KiY>

Podd om rapporten Futurions hemsida: ["Partsmodellen tränar oss i demokrati" - forskningsledare Carl Melin gästar Futurions nya podcast - Tankesmedjan Futurion](#)

Några artiklar om rapporten: [Facket bra för demokratin och ekonomin \(kollega.se\)](#)

[Futurion: Inte ens våra företag vinner på ett svagt fack \(aftonbladet.se\)](#)

[Inbjudan till seriös arbetsmarknadsdiskussion | Janerik Larsson | SvD Ledare](#)

Förening och förändring – om facklig organisering i framtiden

Idéburen och politisk organisering handlar om att förening och förändring. I rapporten ställs frågor kring hur vi kommer att organisera och mobilisera engagemang i framtiden. Vad händer med engagemanget i och med teknikens framsteg?

Rapporten: [Förening och förändring - Om facklig organisering i framtiden - Tankesmedjan Futurion](#)

Lanserades i form av hackaton och är därför inte filmad.

Fack i förändring – exempel från fyra länder

Vad gör starka fackföreningar när organisationsgraden minskar? I rapporten intervjuar arbetsmarknadsreportern Anna Danielsson Öberg fackföreningsföreträdare och forskare i Norge, Danmark, Finland och Tyskland för att svara på den frågan. Bl.a. framkommer att effekten av politiska beslut har underskattats.

Rapporten: [Ny rapport: Fack i förändring - Tankesmedjan Futurion](#)

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>

Fackligt engagemang – om medborgerligt engagemang inom fackföreningar

Vilka är det som arbetar fackligt? Vad motiverar dem? Vad gör de på sin fackliga tid och hur ser relationen till chefen och kollegorna ut? Svar på dessa frågor och fler läser du i rapporten. Där beskriver professor Johan von Essen och docent Susanne Wallman Lundåsen att det som främst motiverar de fackliga är att de får hjälpa sina arbetskamrater både på den egna arbetsplatsen och i branschen samt att grundvärderingen de främst jobbar utifrån är rättvisa.

Rapport: [Ny rapport: Altruism det vanligaste motivet till fackligt engagemang - Tankesmedjan Futurion](#)

Rapportpresentation: [Drivkrafterna bakom fackligt engagemang - YouTube](#)

Exempel på artiklar: [Carl Melin: "När drivkrafterna ändras måste facken hänga på" - Tankesmedjan Futurion](#)

[Altruism vanligt motiv till fackligt engagemang - Akademikern](#)

[Fackligt engagemang går i arv \(kollega.se\)](#)

Digitala folkrörelse – exempel på hur arbetstagare finner nya sätt att organisera sig

Ett sätt att få fler att delta i demokratin kan vara att använda digitala verktyg, det är tydligt i den senaste statliga demokratiutredningen med namnet *Låt fler forma framtiden!* För fackföreningar är det viktigt att på olika sätt minska trösklarna för engagemang och delaktighet. Digitala verktyg som andra fackförbund och idéburna organisationer använt framgångsrikt presenteras i rapporten Digitala folkrörelser. Rapporten är skriven av journalisten Katarina Andersson som bevakat digitaliseringsfrågor i många år.

[Ny rapport: Innovativa verktyg ger fackförbunden ett försprång - Tankesmedjan Futurion](#)

Seminarium: [Ny rapport: Digitala folkrörelser - exempel på hur arbetstagare finner nya sätt att organisera sig - YouTube](#)

Några artiklar: [Så kan facken mobilisera digitalt | Dagens Arena](#)

[Nästa generations fack är digitalt \(kollega.se\)](#)