

KONGRESSRAPPORT ORGANISATION



22-25 MAJ 2026



VI ÄR

VÅR

FRAMTID



Den här rapport är framtagen i samband med
GS-facket kongress 2026.

Illustration och grafisk form:

Pushing Buttons kommunikation AB
www.pushingbuttons.se

INNEHÅLL

INLEDNING.....	5
ORGANISERING OCH UTVECKLING	6
MEDLEMSREKRYTERING OCH ORGANISERING.....	7
FACKLIG-POLITISK SAMVERKAN	11
FACKLIG UTBILDNING	16
FÖRSÄKRINGAR	21
EKONOMI OCH AVGIFTER.....	23
SAMMANFATTNING	24
SAMARBETSGRUPPER FÖR RAPPORTEN ORGANISATION.....	26



För att stå starka behöver alla medlemmar förstå att de är inte bara medlemmar i facket, de är facket.

INLEDNING

När rapporten sammanställs kan det konstateras att GS fortfarande slåss mot en negativ trend gällande medlemsutvecklingen. I början av kongressperioden var det pandemitider, vilket påverkade hela organisationen på många sätt. Det begränsade både vad det gäller den utåtriktade verksamheten och i de demokratiska forumen, men organisationen hittade nya vägar hur verksamheten skulle bedrivas trots dessa utmaningar. Lite längre in i kongressperioden har förbundet återgått till ett mer traditionellt sätt att bedriva facklig verksamhet, med ett mer ökat fokus på den utåtriktade verksamheten. Nu är det dags att lämna över denna rapport till kongressen för behandling.



Jörgen Johansson

Andre vice ordförande för GS-facket.

ORGANISERING OCH UTVECKLING

MEDLEMMAR PER 13 NOVEMBER 2024

(inom parentes siffror från 2020)

- 38 738 (46 226) medlemmar inklusive pensionärer
- 31 090 (35 234) aktiva medlemmar
- 2 649 (2 957) arbetsplatser med medlemmar

GS ORGANISATION

(inom parentes siffror från 2020)

- 257 (349) klubbar
- 14 898 (19 950) medlemmar på arbetsplats med klubb 48 % (57 %)
- 2 308 (2 537) arbetsplatser utan klubb
- 11 425 (12 313) medlemmar på arbetsplatser utan klubb 37 % (35 %)
- 4 764 (4 991) medlemmar utanför våra arbetsplatser
- 154 (99) arbetsplatser med medlemmar utan avtal
- Av de 2 649 (2 957) arbetsplatserna med medlemmar saknar 1 538 (1 687) fackligt förtroendevalda 58 % (57 %)
- Av de 1 538 (1 687) arbetsplatserna är det 164 (211) som har fler än fem medlemmar
- Det finns 1 374 (1 476) arbetsplatser med färre än sex medlemmar

MEDLEMSREKRYTERING OCH ORGANISERING

Facket startades på arbetsplatsen och hör hemma på arbetsplatsen. För att stå starka behöver alla medlemmar förstå att de inte bara är medlemmar i facket, de är facket. Människor som känner tillit till den fackliga organisation de själva är en del av blir också trygga individer i det kollektiv som utgör något större än bara summan av alla enskilda medlemmar. Ingen idé, inget budskap, ingen vilja är starkare än den som framförs av ett enat kollektiv av människor med samma önskan om en bättre framtid.

Trygga och fria människor är människor som getts eget handlingsutrymme samt egen makt över sitt arbetsliv och sina villkor. Det råder inget motsatsförhållande mellan att vara individualist och att vara organiserad i ett kollektiv. Organisering är själva nyckeln till ett arbetsliv där den enskilda människan ges möjlighet att utvecklas och påverka sina livsförutsättningar.

Som facklig organisation måste GS nå varje individ, varje arbetstagare och tillse att var och en får insikt om att det bara är som kollektiv det går att ge röst, makt och trygghet åt var och en som delar fackets idé.

Facklig organisering är nyckeln.

BAKGRUND

Under kongressperioden har alla utåtriktade verksamheter tagit sikte på medlemsrekrytering och organisering. Vid genomgång av verksamhetsåren 2022, 2023 och 2024 kan det konstateras att genomförda verksamheter inte når upp till det förbundsmötet beslutat. Omtag med fokusering på kvalitet på den utåtriktade verksamheten har genomförts. Detta för att säkerställa att varje besök innehåller det som beslutats i enlighet med GS kvalitetspolicy för medlemsnytta.

De centrala aktiviteterna har haft i syfte att ge stöd i framför allt arbetet med förhandling och uppsökeri. Deltagandet från avdelningarna i de centrala aktiviteterna har varit varierande och ibland har det saknats representation helt. Detta har bidragit till att avdelningarnas verksamhet inte har haft likvärdiga förutsättningar. Under perioden har det också till viss del varit svårt att redovisa om verksamheten som genomförts genererat den önskade effekt som målen pekar på.

Som en komplettering för att mäta styrka på arbetsplatserna tillfördes även organisationsgraden som en indikator i uppföljningen av verksamheten. Under perioden har det funnits signaler som tyder på att verksamhetsindikatorerna tenderar till att öka fokus på volym istället för kvalitet. I det uppsökande arbetet som genomförts finns det också vissa delar som pekar på att arbetsplatsernas egna verksamhet krymper i takt med att avdelningen ökar sin närvaro. Detta förklaras av att den utåtriktade verksamheten tar sikte på att utföra verksamheter istället för att stödja den lokala arbetsplatsorganisationen till att utföra sin egen verksamhet. Att bygga organisationen och stötta den lokala arbetsplatsorganisationen kräver i högre utsträckning mer närvaro på arbetsplatserna.

Avdelningarnas nya geografiska områden och sammansättning har heller inte satt sig fullt ut under kongressperioden, vilket har påverkat att antalet förtroendevalda på avdelningsnivå har minskat. Den utvecklingen kan också ha skapat en högre arbetsbelastning som har tenderat att minska arbetsplatsnärvaron.

NULÄGE

GS har i nuläget stort fokus på utåtriktat arbete på arbetsplatserna. Indikatorer för att följa upp målen är bland annat antal genomförda lönerevisioner, uppsökerier och regionala skyddsronder. GS har 3 921 personer med uppdrag fördelat på 1115 arbetsplatser. GS har i jämförelse med andra förbund en hög densitet av förtroendevalda. GS regionala verksamhet med förtroendevalda i form av regionala förhandlingsombud, regionala skyddsombud och organisatörer syftar till att besöka arbetsplatser. Besöken genomförs i enlighet med GS kvalitetspolicy för medlemsnytta.

För att ha en arbetsplatsnära organisation som är lyhörd och levererar en kvalitativ verksamhet krävs det att den lokala organisationen ges delaktighet och involveras när den regionala verksamheten besöker arbetsplatserna. I de fall den lokala arbetsplatsorganisationen inte involveras ses GS istället som en serviceorganisation, vilket i sin tur kan leda till att det lokala engagemanget minskar och den lokala organisationen så småningom försvinner från arbetsplatsen.

Inom ramen för den utåtriktade verksamheten besöker GS branschskolor som är verksamma i förbundets avdelningar. Där informeras eleverna om det fackliga medlemskapet och erbjuds elevmedlemskap.

För att planera och genomföra verksamheten krävs en bra överblick av GS arbetsplatsorganisation, både på centralavdelnings- och arbetsplatsnivå. GS arbetar löpande med uppföljning och kartläggning av arbetsplatser. Med en bra kartläggning och rätt uppgifter i systemet kan GS mäta och följa upp organisationsgraden, säkerställa konfliktstyrkan och identifiera oorganiserade med mera.

GS genomför facklig introduktion för att fånga upp nyanställda på företag. På 96 procent av GS arbetsplatser med medlemmar finns det kollektivavtalade rättigheter till facklig introduktion. En facklig introduktion är av största vikt för att börja bygga och upprätthålla organisationen på arbetsplatsen.

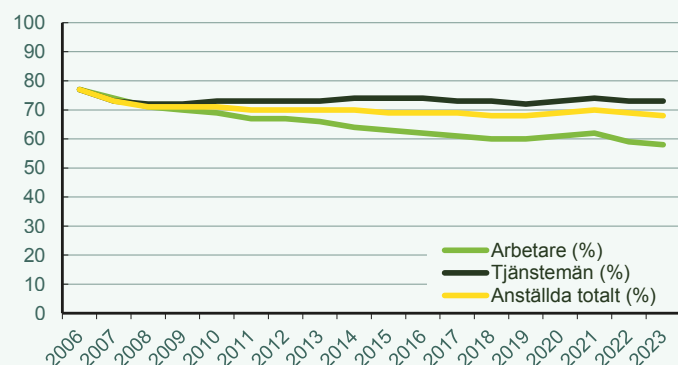
Det är ett välkänt faktum att det globalt går att se att kurvorna över organisationsgrad och villkor i arbetet följer varandra. En jämförelse med Sverige visar att skillnaden i organisationsgrad mellan tjänstemän och arbetare ökar, där tjänstemännens organisationsgrad är oförändrad och arbetarnas minskar, se diagram 1.1. En jämförelse mellan tjänstemän och arbetare bekräftar att skillnad i organisationsgrad ger större lönegap mellan grupperna, se diagram 1.2.

Lokal arbetsplatsorganisation ger bättre villkor och högre organisationsgrad

GS arbetsplatsorganisation kan till exempel vara klubbar, förhandlingsombud, kontaktombud och skyddsombud. GS har undersökt om det finns en koppling mellan högre organisationsgrad och arbetsplatsorganisation. Där det finns klubbar har förbundet en högre organisationsgrad och detta verifieras även i professor Anders Kjellbergs rapport

Diagram 1.1

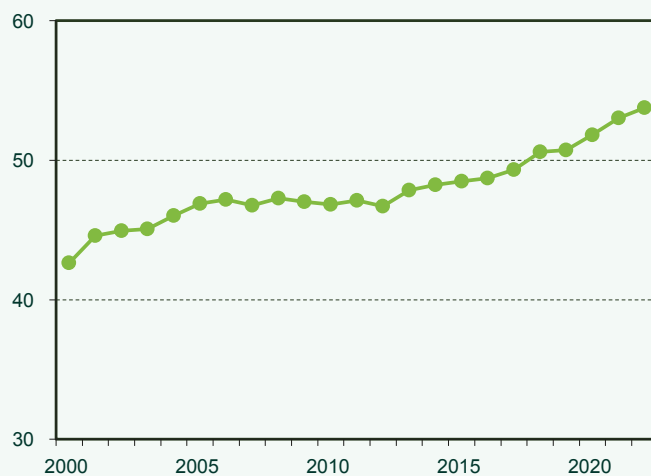
Organisationsgrad 2006–2023 efter socioekonomisk indelning



Källa: Kjellberg (2024) *Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning*, Arena Idé.

Diagram 1.2

Lönegap mellan arbetare och tjänstemän år 2000–2022
Procent



Källa LO lönerapport år 2023.



Den svenska partsmodellen ur ett nordiskt perspektiv: facklig anslutning och lönebildning.

GS har även undersökt om det finns en koppling mellan arbetsplatser, lokalt förtroendevalda och organisationsgrad och även här visar det sig att arbetsplatser med lokalt förtroendevalda har högre organisationsgrad.

I framtagandet av denna rapport har det gjorts stickprov med jämförelser mellan sju företag där lönerna förhandlats av lokalt förtroendevalda och sju företag med löneförhandlingar utförda av representanter från avdelningen. Jämförelsen visar att det ger bättre resultat när det är förhandlat av lokalt förtroendevalda.

Den samlade bilden visar på att det bästa resultatet för GS medlemmar är att det finns en arbetsplatsorganisation.

En arbetsplatsorganisation ger mer tillbaka till medlemmen. I en jämförelse av arbetsplatser på GS större avtalsområden är skillnaden tydlig. Där det finns arbetsplatsorganisation är lönerna i snitt 10–20 procent högre per månad. Organisationsgraden är också runt 20 procent högre på arbetsplatser med GS arbetsplatsorganisation.

Medlemmar som organisationens huvudsakliga resurs

Medlemmar som bildar klubbar och organiserar sig är viktiga för fackförbund. Sociologiprofessor Apostolis

Papakostas skriver i *De medlemslösa organisationernas tidevarv* (Antologin *Civilsamhället i samhällskontraktet – en antologi om vad som står på spel*, red. Filip Wijkström) att medlemmar som själva skapar verksamhet tillsammans blir viktiga för rörelsen och rörelsen blir viktiga för dem. Ett fackligt medlemskap är ett ömsesidigt förhållande där medlemmen behöver organisationen och dess kollektivavtal för att kunna få bra arbetsvillkor och inte behöva stå ensam mot arbetsgivaren. Organisationen blir också beroende av medlemmar som har kunskapen att organisera sig och förhandla mot arbetsgivaren.

I en organisation som drivs av medlemmar blir organisationen inte bara beroende av medlemmens medlemsavgift utan även av dess arbete för organisationen. Utan det skulle organisationen behöva utse någon ombudsman eller förtroendevald på avdelningen för att företräda förbundet och utföra det organisationsarbete som annars kan göras av medlemmen på sin arbetsplats. Papakostas menar att en folkrörelseorganisation är arbeidskraftsintensiv till sin natur och att medlemmarna som grupp blir oersättliga för organisationen. Vidare menar Papakostas att när resurserna på detta sätt mobiliseras inom organisationen där utövare och medlemmar blir oskiljaktiga leder det också till att organisationen blir mer självständig som organisation.

En annan fördel med en medlemsdriven organisation



är enligt Papakostas att medlemmarna lär sig hantverket att arbeta med föreningsteknik på ett demokratiskt sätt. En folkrörelse måste arbeta med att organisera, bilda och leda för att "frigöra det mänskliga materialet som utgör organisationens huvudsakliga resurs" enligt Papakostas.

FRAMTID

För att GS ska stå starkare i framtiden krävs ett fortsatt aktivt arbete. GS behöver i större utsträckning arbeta för att ta facket tillbaka till arbetsplatsen. I de fall där förbundet upplevs som en serviceorganisation och medlemmarna inte ser sig själva som en del av facket har förbundet misslyckats. GS behöver utveckla och säkerställa arbetet med utåtriktad verksamhet. Det bör i större utsträckning ta sikte på att bygga GS lokala organisation och aktivera arbetsplatsen.

Nulägesanalysen visar att där förbundet har förtroende-

valda med en arbetsplatsorganisation som genomför den största delen av den fackliga verksamheten själva, har förbundet också högre organisationsgrad och bättre leverans av medlemsnytta i form av bättre villkor.

GS har sedan 2009 arbetat målstyrt. Det målstyrda arbetet tillsammans med större geografiska arbetsområden för avdelningarna kräver ett större strategiskt ansvar för avdelningarna.

Ta facket tillbaka till arbetsplatsen

Starka lokala företrädare ger bättre löner och villkor på arbetsplatsen. Detta genom högre organisationsgrad. Därför måste GS arbetsplatsorganisation byggas och grundas ute på arbetsplatserna. "Ett minimikrav på en rörelse är att den rör på sig", Tage Danielsson.

FACKLIG-POLITISK SAMVERKAN

Arbetet med denna rapport påbörjades den 6 november 2024 och det är en oerhört tuff dag. Under morgonen stod det klart att Donald Trump ser ut att vinna presidentvalet i USA. Ett val som även kommer att påverka oss i Sverige.

Sociala medier och traditionella nyhetskanaler fylls av texter som ifrågasätter hur ett land som USA kan välja en president som är populistisk, rasistisk, ljuger och kallar människor för skräp. En president som lovar skatte-sänkningar för miljardärer och samtidigt står så långt ifrån den vanliga arbetaren som möjligt. Hur blev det så här?

Efter en stunds eftertanke väcks frågan – hur ser det ut i vårt land?

Den nuvarande regeringen sänker skatterna för de mest välbärgade, på bekostnad av de som har minst. Tandvården förändras så att den blir dyrare för unga, och välfärdens personalstyrka minskas. Utöver detta stödjer sig regeringen på ett parti vars rötter vilar i den nazistiska rörelsen och vars politik präglas av rasism. Hur blev det så här?

Det är nu viktigare än någonsin att GS vågar stå upp för sin värdegrund och att förtroendevalda och medlemmar vågar ta det politiska samtalet ute på arbetsplatserna. Det kommer med jämna mellanrum signaler på att man vill tona ned politiken, och att GS ska vara en fackförening som inte samarbetar med ett parti. I förbundets stadgar så står texten: "Att arbeta för en demokratisk och socialistisk samhällsutveckling, grundad på politisk, social och ekonomisk demokrati". Den här texten är oerhört viktig och något som bör värnas.

Svaret på hur det blev så här, beror på flera faktorer. När människor känner att politiken inte levererar, när den vanliga löntagaren ser att pengarna inte längre räcker och sjukvården inte fungerar, busslinjen läggs ned och vårdcentralen försvinner, då finns grogrunden och incitamenten för extremismen.

Att GS arbetar med att påverka politiken är så viktigt. Lagen om anställningsskydd, föräldraledighetslagen, semesterlagen, förtroendemannalagen och arbetsmiljölagen är några exempel på varför förbundet arbetar med att påverka politiken. Alla dessa lagar beslutar man om i riksdagen, det är inget som kan påverkas enbart via avtal.

Men utöver dessa lagar så är förbundets uppdrag att inte bara vara där för medlemmarna under deras arbetsliv, de ska leva ett gott och tryggt liv både under utbildning och som pensionärer. De ska ha en fungerande äldreomsorg efter arbetslivets slut. De ska kunna ha råd att vara lediga den dagen de skaffar barn och när livet vänder om man blir sjuk eller skadad i arbetet, då ska det finnas en bra sjukvård och ekonomiska trygghetssystem.

En stor del av arbetet från förbundet när det handlar om det facklig-politiska arbetet är, att på ett enkelt och bra sätt förklara för medlemmarna varför det är viktigt. Det är ett arbete som inte tar slut. Inom LO-förbunden så är det många som vittnar om att det är jobbigt att ta det politiska samtalet då det lätt blir känsloladdat och är polariserat.

DET FACKLIG-POLITISKA ARBETET UNDER KONGRESSPERIODEN

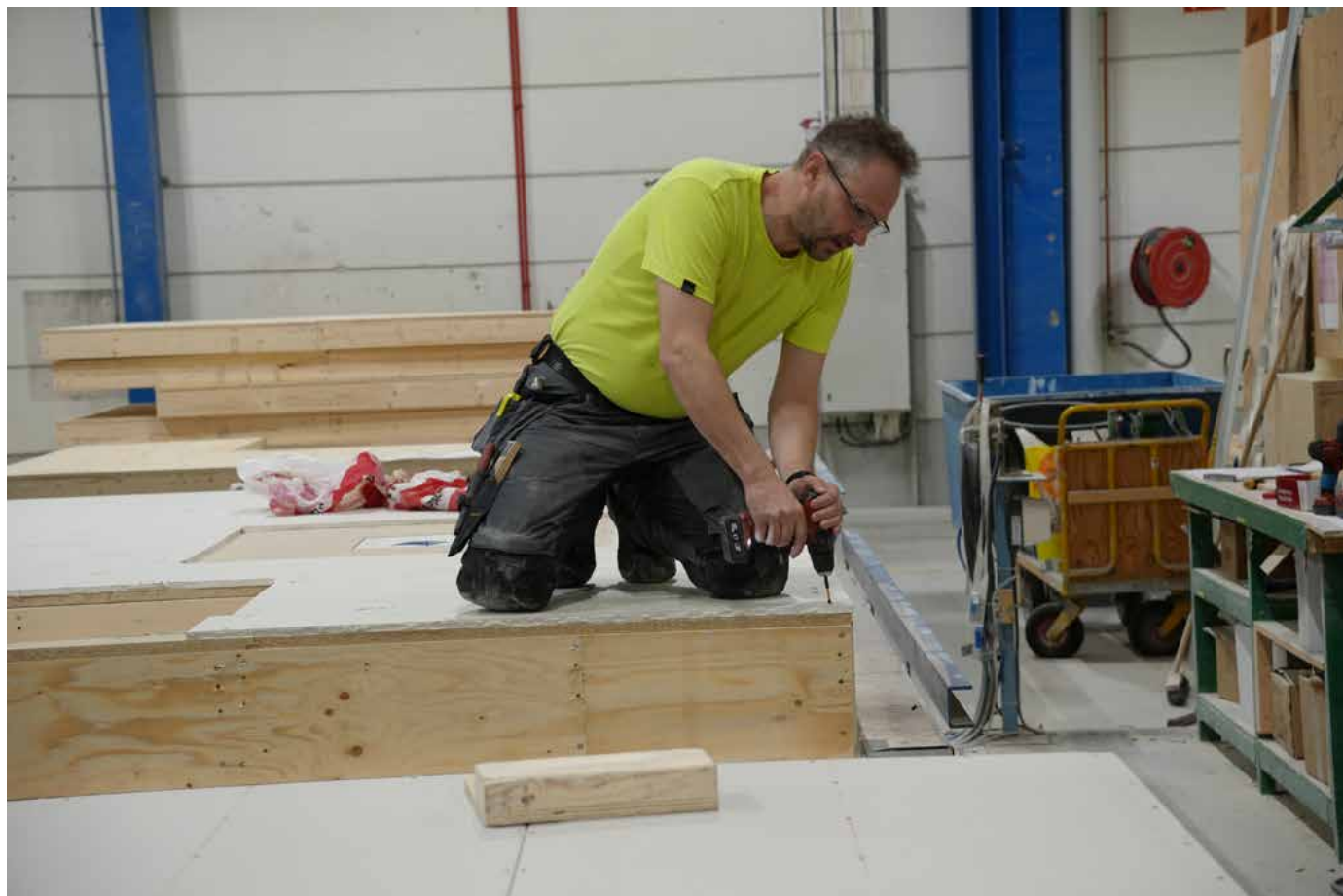
Riksdagsvalet 2022

Efter valet 2022 gjorde förbundet en analys och en Novus-undersökning för att titta på arbetet som förbundet gjort inför valet. Resultatet visade att arbetet gett effekt.

Här är några exempel på vad vi gjorde.

Under 2021 och 2022 planerade och genomförde förbundet olika verksamheter och kommunikativa insatser. Fackligt politiska rådet samarbetade med organisationsgruppen gällande utbildningsinsatser och med kommunikationsgruppen för webinarier och poddar. Kommunikationsgruppen stöttade i arbetet med att ta fram ett eget ringverktyg. GS hade också under dessa år ett bra samarbete med andra förbund, genom LO, och Socialdemokraterna. Många av våra avdelningar gjorde ett fantastiskt arbete under dessa två år.

- **Uppsökerutbildning.** Under 2021 och 2022 utbildade förbundet organisatörer genom uppsökerutbildningen med fokus på varför den facklig-politiska samverkan är viktig och att träna på samtal.
- **Webbinarier.** Fyra webinarier som var öppna för alla på avdelningarna. Ämnen som togs upp var välfärd, klimat, arbetsmarknad och demokrati.



- **Studio GS.** Facklig-politiskt ansvarig ombudsman Tommy Strandhäll medverkade i ett podd-avsnitt, där ämnet var; Varför det är viktigt med den facklig-politiska samverkan.
- **Politikerbesök.** Flera besök av socialförsäkringsminister Ardalan Shekarabi (S), då ett viktigt område för våra medlemmar var sjukförsäkringen. Ardalan träffade Förbundsstyrelsen och besökte också den facklig-politiska konferensen.
- **Valfilmer.** Filmer spelades in för GS räkning, där socialdemokratiska politiker vände sig direkt till GS medlemmar.
- **Konferens.** Vi hade en facklig-politisk konferens där avdelningarnas facklig-politiska ansvariga var inbjudna.
- **Valupptakt.** Den planerade valupptakten genomfördes digitalt på grund av pandemin. Inbjudna gäster var Susanna Gideonson, ordförande LO, Ardalan Shekarabi (S), Dan Mattsson LO:s valledare samt Patrik Björck, GS-medlem och riksdagsledamot (S).
- **Samtalsregistrering.** GS tog fram ett eget ringverktyg och skickade ut talarmanus till alla avdelningar. Förbunds-kontoret ordnade egen ringaktivitet.
- **Valmaterial.** Material så som flyers togs fram så att våra avdelningar fick ett gemensamt material att dela ut på arbetsplatser.
- **Avdelningsbesök.** Förbunds-kontoret närvarade på ett

flertal träffar ute på avdelningarna.

- **Utbildning.** Det centrala facklig-politiska rådet genomförde flera utbildningar ute på avdelningarna.

All den planerade verksamheten inför valet genomfördes.

ANALYS AV VALRÖRELSE SAMT RESULTAT

Inför valrörelsen fanns ett behov av att utbilda om varför den facklig-politiska samverkan är viktig och hur politiken påverkar medlemmarnas vardag på arbetsplatsen. Uppsökarna utbildades i det facklig-politiska samtalet och avdelningarna fick i uppdrag att ta reda på vilka frågor medlemmarna tyckte var viktigast. Efter fullgjorda uppsökeri- och arbetsplatsnära samtal så var det tre frågor medlemmarna särskilt ville påverka: anställningstrygghet, sjukförsäkringen samt pension.

För att ta reda på vad medlemmarna tycker och för att komma ut på arbetsplatserna togs det fram en medlemsdialog. Syftet med detta var att få ett förklarande material om hur mycket politiken påverkar medlemmarnas vardag, till exempel arbetsmarknadslagar och socialförsäkringslagar, och att få ett naturligt samtal med medlemmarna kring varför det är så viktigt med det fackligt politiska arbetet. Lika viktigt var också att få reda på vad medlemmarna tycker.

Den uppsökande verksamheten med medlemsdialogen höll på i nästan två år. Många av uppsökarna vittnade också

om att medlemsdialogen fungerade bra för att det politiska samtalet blev naturligt. Ett par saker sticker ut i analysen. En sak är att förbundet består till stor del av unga män från glesbygden. Det är en grupp som i LOs mätningar lutar åt att rösta på SD. I GS är det förhållandevis få SD-väljare.

Här känns det som att förbundets utbildningssatsning lyckats och troligvis är det så att GS förtroendevalda tar samtalen på arbetsplatsen på ett framgångsrikt sätt.

Förbundet beslutade också att börja så tidigt det gick med valrörelsen. Arbetet sträckte sig över nästan två år. Orsaken till att det var viktigt att komma igång tidigt var att hinna med en utbildande insats och att medlemmarna inte skulle uppleva att GS bara är intresserade av valet och politik strax innan valdagen. Förbundets facklig-politiska arbete upplevs därför som mer trovärdigt.

HUR RÖSTADE GS MEDLEMMAR I VALET 2022?

GS medlemmar röstade enligt följande (2018 i parentes):

- Socialdemokraterna 42,3 procent (44,8 %)
- Sverigedemokraterna 24,4 procent (24,5 %)
- Vänsterpartiet 10,5 procent (9,2 %)
- Moderaterna 8,9 procent (8,2 %)
- Kristdemokraterna 5,4 procent (3,9 %)
- Centerpartiet 3,1 procent (4,7 %)
- Miljöpartiet 2,5 procent (1,6 %)
- Liberalerna 1,2 procent (1,6 %)

Bland de som har ett fackligt uppdrag röstade 59% på Socialdemokraterna och 10,9% på Sverigedemokraterna. Av de som inte hade något fackligt uppdrag röstade 39% på Socialdemokraterna och 27% på Sverigedemokraterna.

Det finns således en tydlig skillnad i hur medlemmar och förtroendevalda röstar. En förklaring kan vara att förtroendevalda har en starkare ideologisk bas, en annan kan vara att de gått fler fackliga utbildningar.

15 procent av de som svarade på enkäten har uppgett att de har ett fackligt uppdrag.

24 procent bestämde vad de skulle rösta på de tre sista dagarna, varav 19 procent bestämde sig på valdagen. Det är alltså värt att hålla igång valarbetet in i det sista.

Utvärdering

När vi tittar närmare på analysen finns det ett par saker som sticker ut.

Novus pekar på att medlemmarna inte uppfattat ett tydligt valbudskap. Det kan bero på att vi fokuserat på utbildning under valrörelsen. Förbundet har haft ett förklarande material om hur arbetsmarknadspolitiska lagar påverkar våra medlemmars villkor på arbetsplatsen och inte pratat så mycket ren partipolitik.

Förbundet har inte nått ut brett enligt analysen. Det skiljer mycket mellan avdelningar vad gäller samtal och aktiviteter. Förbundet måste som organisation arbeta för att få till ett facklig-politiskt arbete som är likvärdigt i GS alla avdelningar. Att genomföra ett organisationsbygge för att sätta det facklig-politiska arbetet på kartan i alla GS avdelningar är den stora utmaningen.

När det gäller att medlemmarna inte uppfattat att förbundet talat politik på arbetsplatserna är ett skäl det som beskrevs ovan, att fokus har legat på hur politiken påverkat medlemmarnas vardag och inte så mycket på ren partipolitik. En annan reflektion som kommer från Novus är att GS innan valet inte skickade något SMS som uppmanade till valdeltagande. Detta skulle enligt Novus kunna gjort skillnad.

Flera av uppsökarna och avdelningar har vittnat om att det är svårt att prata politik på arbetsplatserna. Det uppges finnas flera skäl för detta.

Ett sådant skäl är att det ofta är så att representanter från fackförbunden kommer ut och pratar politik strax innan valen. Något som inte känns trovärdigt. Så har GS dock inte arbetat denna gång. Som tidigare beskrivet så sträckte sig valarbetet över nästan två år. Medlemmarna har uppmanats att själva peka ut de viktigaste frågorna och förbundet har senare följt upp i samtal kring det arbete som görs. Det har varit en medveten strategi i valrörelsen just för att medlemmarna ska se att politiken är lika viktig mellan valrörelserna.

Ett annat mycket allvarigare skäl till att det varit svårt att prata politik är den polarisering som skett i politiken på senare år. Det finns flera partier som aktivt arbetat med att slå sönder sammanhållningen på våra arbetsplatser.

De rena lögner som högern levererat under valrörelsen har varit mycket svåra att bemöta. Efter genomförd valrörelse (och val) hade GS förbundsstyrelse och centralt anställda ombudsmän äran att träffa Magdalena Andersson (S). Andersson talade just om problematiken med att bemöta rena lögner från de politiska motståndarna.

Andersson förklarade också vikten av att fortsätta prata politik. Hon poängterade att människor lätt glömmar och att det är långt till nästa val. Den här analysen snuddar vid frågor som rör framtiden, bland annat att det måste byggas en facklig-politisk grund i GS. Det centrala facklig-politiska rådet kommer, med analysen som utgångspunkt, arbeta än mer med att på bästa sätt förbereda organisationen för att tillsammans med LO bedriva en facklig valrörelse för en socialdemokratisk valvinst. De frågor som just nu är aktuella i politiken kommer inte nödvändigtvis att vara lika aktuella nästa val.

Det är viktigt att tillägga att det inte syns en nämnvärd ökning av SD-sympatier under åren 2018-2022 hos GS medlemmar. Det är ett tydligt resultat av förbundets arbete ute på arbetsplatserna.

Europaparlamentsvalet 2024

Inför EP-valet tog facklig-politiska rådet fram en karta över hur GS ska arbeta.

GS började arbetet med att beställa en enkätundersökning och utarbeta en valplattform. Valplattformen fungerade som både en handledning till uppsökaren samt en analys om vilka frågor medlemmarna tycker är viktiga.

Enkäten

Det fanns en stor osäkerhet i svaren om vilka frågor som är en nationell angelägenhet och vilka frågor som EU hantlar. En stor del av svaren handlade om att GS medlemmar upplever en osäkerhet runt de frågor EU arbetar med och ett vanligt skäl till att inte gå och rösta var en okunskap om EU. I flera av svaren så framkom det även att medlemmarna ville ha en bättre vård, skola samt omsorg. Dessa frågor är alla nationella och har inget med EU att göra, så denna kritik är riktad mot sittande regering. Genomgående framkom

även ett ganska stort politikerförakt och en misstro mot politiken i stort. Det som ändå är lite positivt var att 65 procent av våra medlemmar tänkte gå och rösta, detta jämfört med valet 2019 då endast 55,27 procent röstade i EU-valet.

Handledningen för uppsökarna utformades utifrån svaren i enkäten där det tydligt beskrevs vilka frågor som var nationella och vilka som handlade om EU.

De frågor som hamnade i topp för våra medlemmar var:

- Arbetsvillkor
- Arbetsmiljö
- Jobb/sysselsättning

Handledningen skulle visa vilken nytta Sverige har av medlemskapet i EU genom att redogöra för flera direktiv som fått genomslag i svensk lagstiftning.

Utöver enkäten och att ta fram en handledning/valplattform så bestämde rådet att GS skulle besöka alla avdelningar för att tala om EP-valet.

Johan Danielsson (S), LO:s kandidat till Europaparlamentet, bjöds in till GS förbunds möte. Danielsson gjorde en fantastisk presentation om vad han ville med sin kandidatur. Daniels sons fokus låg på att stoppa arbetslivskriminaliteten. På GS förbunds möte presenterades också förbundets valplattform.

På våren 2024 medverkade rådet på uppsökerutbildningen för att prata om EP-valet och förklara valplattformen.

Det centrala facklig-politiska rådet närvarade också på flera träffar med ordförande och avdelningarnas facklig-politiskt ansvariga.

Två webinarier genomfördes. På det första medverkade Karl-Petter Thorwaldsson, före detta LO-ordförande och näringsminister (S) 2021-2022. På det andra deltog Jesper Johansson från GS centrala Ungråd och LOs ungesekreterare Elsa Alm som samtalade om valet ur ett ungperspektiv.

En lärdom från riksdagsvalet 2022 var att skicka ett sms till alla medlemmar i anslutning till valet som en påminnelse om att rösta.

Sist men inte minst fick avdelningarna uppdraget att kontakta alla 4500 förtroendevalda i GS för att prata om det kommande EP-valet. 5621 samtal registrerades.

All den planerade verksamheten inför valet genomfördes.



FRAMTID

Rådet beslutade att ställa in kommande fackligt politiska konferens för att istället besöka alla avdelningars representantskap. Under våren 2025 var rådet ute för att nå längre ut i avdelningarna och för att inhämta information om vad medlemmarna vill att förbundet ska påverka. De frågor som kom topp tre var bättre pension, minskad arbetstid samt att avskaffa karensavdraget. Engagemanget ute i avdelningarna är stort och det känns att medlemmarna vill ha en förändring. Rådet hade många bra samtal och har även besökt uppsökeriutbildningen och ungkonferensen.

Planen är att på nytt besöka avdelningarna för att presentera kommande valplattform. Det är viktigt att återkoppla till medlemmarna och visa på att deras frågor är uppfångade.

S-kongressen

Förbundet beslutade att besöka S-kongressen och att träffa ombud från GS. Facklig-politiska rådet träffade ombuden via zoom, men närvarade även vid en fysisk träff på kongressen. Det pratades om de frågor GS medlemmar vill driva: pensioner, karensavdrag, kortare arbetstid och frågan om skogen samt att bygga i trä.

GS frågor var hett debatterade på kongressen och de gick i stort förbundets väg. Att besöka och prata med ombud inför S-kongresser kommer att bli ett stående inslag inför val. GS arbete på och inför kongressen kan anses vara en stor seger för förbundet.

Kyrkovalet

Kyrkovalet genomförs den 21 september 2025. Inför kyrkovalet så kommer fokus vara arbetsförhållandena i skogsvården. Idag är 97 procent av de som arbetar inom skogsvården migrantarbetare. Av totalt cirka 4 000 så kommer cirka 1 000 av migrantarbetarna från tredje land (utanför EU). Många blir utnyttjade och branschen har väldigt stora problem med lönedumpning och dåliga villkor. Material med denna fråga som fokus har skickats ut till avdelningarna. Tommy Strandhäll har besökt kyrkans valupptakt som sändes live ut i S-distrikten. Där förklarade han hur illa det ser ut för de anställda inom skogsvården. GS uppmanar medlemmarna att rösta i kyrkovalet för att kyrkan som arbetsgivare i skogen ska få ordning i sin verksamhet. Kyrkans politiker kommer också att bjudas in till GS-facket för en dragning om arbetslivskriminaliteten i skogsvården.

Riksdagsvalet

Både kongressen samt kyrkovalet är en uppladdning inför kommande riksdagsval 2026. Inför detta val så ska en undersökning bland förbundets medlemmar göras samt en valplattform ska tas fram och vara på plats i november 2025. Från centralt håll så kommer förbundet att prioritera avdelningsbesök och samtal med medlemmarna inför valet. En viktig punkt som kommer att vara med löpande under allt arbete med det fackligt-politiska arbetet är en förklaringsmodell där GS som förening tydliggör varför förbundet samarbetar med socialdemokratin och varför det är viktigt för våra medlemmar att facket påverkar politiken.

FACKLIG UTBILDNING

KUNSKAP ÄR VÄGEN TILL FACKLIG STYRKA

Den brittiske filosofen Francis Bacon myntade citatet "Kunskap är makt". Citatet kan kompletteras med att förmågan till innovation och att lära av erfarenheter påverkar styrkeförhållanden. Den svenska fackföreningsrörelsen har vid många tillfällen visat prov på en internationellt imponerande förmåga att komma med nya idéer som påverkat samhällsutvecklingen.

Inte minst att man insett vikten av att utgå från kunskap hos en innovativ expertis. Ett välkänt exempel är den så kallade Rehn-Meidner modellen som utvecklades av LO-ekonomerna Gösta Rehn och Rudolf Meidner. Den innebär en mångfasetterad karta med bland annat aktiv arbetsmarknadspolitik med olika funktioner, omskolning och geografisk förflyttning till nya arbeten med bistånd av en väl utbyggd statlig arbetsförmedling. Den ekonomiska politiken skulle å sin sida utformas så att det vid avtalstillfället fanns en balans mellan fackföreningar och arbetsgivare där resultatet blev en löneökning förenlig med full sysselsättning och låg inflation.

En grundläggande faktor för facklig styrka är att kunna upprätthålla en facklig kunskapsuppbyggnad på lokal nivå. Kvalificerade utredningar och expertis är en sak men minst lika betydelsefullt är att de förtroendevalda ges möjligheten att utveckla sina uppdrag. Den svenska fackföreningsrörelsen har sedan länge en omfattande studie- och kursverksamhet som ett av sina kärnvärden.

Under 1990-talet skars det statliga ekonomiska stödet kraftigt ner för fackliga utbildningar med följd att antalet deltagare i studiecirklar och kurser minskade betydande. Förändringen skedde samtidigt som kraven på lokal facklig kunskap ökade. Även erfarna klubbstyrelser är beroende av lokal och central kunskapsutbyggnad i olika frågor för att kunna vara pådrivande på arbetsplatsen och kunna företräda medlemmarna i lag- och avtalsfrågor. För oerfarna klubbstyrelser och nya förtroendevalda är behovet av kunskapsuppbyggnad naturligtvis ännu större.

Den lokala fackliga arbetsplatsorganisationen hävdar sig bäst om lärandet och uppbyggnaden av kunskaper sker i samband med andra fackliga nivåer. Inte minst finns behovet av fackliga utbildningar som grundkurser i både arbetsrättsliga frågor och arbetsmiljöfrågor.

För framgång i förhandlingsfrågor avseende både i rätts- och intressetvister krävs att de förtroendevalda har tillräckliga kunskaper, men också färdigheter. De måste vara insatta i arbetsrättsliga lagar och de kollektivavtal som arbetsplatserna omfattas av, de måste ha färdigheter i förhandlingsteknik och kunna arbeta med kunskapsuppbyggnad, för att kunna driva olika frågor och samtidigt ha beredskap att hantera mötet med arbetsgivaren.

För svensk fackföreningsrörelse har förtroendeuppdraget alltid knutits till en tydlig bildningstradition, vilken återfinns redan från arbetarrörelsens bildande. Hur ojämlikt förhållandet mellan arbetsmarknadens parter än är i sitt utgångsläge, måste det inte innebära stora skillnader i kunskap. Investeringen i facklig utbildning, i alla dess delar, blir en investering i facklig styrka.

Det är få relationer som är lika ojämlika i sin utgångspunkt som den mellan en arbetsgivare och en enskild anställd, även i relation till den fackliga organisationen är förhållandet ojämlikt. Arbetsgivaren har utifrån sin position ett kraftigt strukturellt maktövertag som yttrar sig i form av ett "tolkningsföreträde". För att hantera relationen gäller för den fackliga organisationen att inte bara tillägna sig "färdig" kunskap som kännedom om lagar och kollektivavtal, utan också utveckla kunskaper som kan vinna gehör och acceptans hos arbetsgivaren. Det är en stor utmaning för den fackliga organisationen då arbetsgivaren kan anses inneha ett lokalt problemlösningssprivilegium.

Det finns ett överkrav på lokala fackliga klubbar ute på arbetsplatserna att de på egen hand ska förmå att utveckla facklig kunskap och verksamhet som ger inflytande i samspillet med arbetsgivaren. Även om lokala behov ska vara styrande för kunskapsutveckling och lärande, lyfter pedagogen Susanne Köpsén fram i sin utredning *Kunskap och lärande inom facket* (2009) att ansvaret inom fackföreningsrörelsen måste hanteras genom ett kollektivt lärande och en gemensam problemlösning. Tidigare fackliga erfarenheter är avgörande och förmågan att ta in flera perspektiv.

Ett exempel på facklig styrka är när olika fackliga nivåer samspelar och låter avtalshistoriska omständigheter överföras. Den centrala fackliga överbyggnaden förstärker

den lokala organisationens kunskap i hur avtalsregleringar ska förstås och hur rättspraxis har utvecklats över tid. Det gäller dels kunskap i en bredare mening men också ner till förståelse i detaljer i relevant arbetsmarknadslagstiftning.

Etablerade rutiner och tänkesätt kan ibland utgöra ett hinder för lärande i nya banor. För att tänka nytt kan det ibland vara nödvändigt att frigöra sig från etablerade fackliga rutiner. Eller som Richard Hyman skriver: Before we can learn we may have to unlearn our established routines and conventional wisdom (Hyman 2007:202). Han nämner som exempel hur amerikanska fackföreningars kunnande om hur man rekryterar medlemmar i stora industriföretag visade sig oanvändbart när det gällde att organisera de växande grupperna med otrygga låglönejobb i små tjänsteföretag som var underleverantörer till andra företag. Det är en stor facklig utmaning att hitta arbetssätt i små företag där det inte finns möjlighet att bilda en lokal fackklubb.

FACKLIG UTBILDNING OCH INTRODUKTION

Att anställda på olika sätt får introduktion i vilka fackliga rättigheter de omfattas av samt en insyn i den fackliga verksamhet i stort, är avgörande för individen, och i förlängningen för hela fackföreningsrörelsen. Det är i avsaknad av facklig introduktion som stora utmaningar uppstår, där den mest kännbara är att den fackliga organisationen misslyckas med fortlöpande medlemsrekrytering. Man når inte heller fram med olika typer av kunskapsöverföring och de anställda ges inte tillfälle att sätta in sina demokratiska och materiella rättigheter i ett sammanhang. Särskilt stor blir utmaningen vid företag utan lokal facklig förtroendeorganisation, vilket oftast är fallet vid mindre företag.

Det finns goda möjligheter att skapa ett positivt samband mellan en väl genomförd facklig introduktion och en mer utvecklad studieverksamhet. Genom att en nyanställd ges information om de möjligheter som finns att delta i det fackliga arbetet, eller hur de kan bidra genom att inneha olika former av förtroendeuppdrag, förstärks också den fackliga organisationen. Inget av ovanstående blir relevant om det inte sammanförs med en möjlighet till kunskap och utbildning. Det är en central uppgift i facklig introduktion att de anställda

informerar om de möjligheter som finns till studier.

Det är å andra sidan inte en självklarhet att den fackliga organisationen bereds möjlighet att genomföra olika former av facklig introduktion. Problem kan uppstå där arbetsgivaren motsätter sig eller motarbetar arbetet på olika sätt. De kan lyfta fram att det leder till tidspillan och olika typer av störningar, eller att de helt enkelt anför ett tydligt motstånd mot att någon som inte är anställd vid företaget informerar de anställda.

I GS har organisationen strävat mot att introduktionen måste hanteras via regleringar i förbundets kollektivavtal. Inte sällan har frågan kommit att bli ett viktigt inslag i avtalsrörelser. Trots motstånd från arbetsgivarsidan har resultatet blivit att GS olika avtal innehåller regleringar, vilka samtliga har syftet att styrka rätten till facklig introduktion. Rapporten redovisar här de avtalsområden som efter 2025 års avtalsrörelse har reglering av rätten till facklig introduktion.

Träindustriavtalet – Rätt till facklig introduktion

I avtalet finns en reglering vilken ger GS som organisation rätten att informera nya anställda, under deras första anställningsår, om fackliga frågor (Facklig introduktion). Insatsen sker på betald arbetstid, högst en timme, och avser alla, oavsett anställningsform. Inga begränsningar görs utifrån företagets storlek eller nivå av facklig organisation på arbetsplatsen. Informationen kan utföras av representant från GS som inte är anställd vid företaget.

Sågverksavtalet – Introduktion av nyanställda

I Sågverksavtalet finns en skrivning vilken ger GS fackliga organisation rätt till samverkan med arbetsgivaren vid introduktion av nyanställda. Här ges möjligheten för GS att låta facklig introduktion bli en del av nyanställningsprocessen.

Infomediaavtalet och Förpackningsavtalet – Facklig introduktion av nyanställda

GS förtroendevalda på klubb-nivå har rätt att informera nyanställda om den fackliga verksamheten. Klubben har rätt att genomföra information två gånger per år, om lokal överenskommelse ej träffas om annat. Insatsen sker på betald arbetstid under högst en timme.

Stoppmöbelindustriavtalet – Rätt till Facklig introduktion

I avtalet finns en reglering som ger GS som organisation rätten att informera nya anställda, under deras första anställningsår, om fackliga frågor (Facklig introduktion). Insatsen sker på betald arbetstid, högst en timme, och avser alla, oavsett anställningsform. Inga begränsningar görs utifrån företagets storlek eller nivå av facklig organisation på arbetsplatsen. Informationen kan utföras av representant från GS som inte är anställd vid företaget.

Skogsavtalet – Rätt till Facklig introduktion

I avtalet finns en reglering som ger GS som organisation rätten att informera nya anställda, under deras första sex månaders anställning, om fackliga frågor (Facklig introduktion). Insatsen sker på betald arbetstid, högst en timme, och avser alla, oavsett anställningsform. Inga begränsningar görs utifrån företagets storlek eller nivå av facklig organisation på arbetsplatsen. GS äger rätt att anordna sådant informationsmöte två gånger per kalenderår.

GRUNDLAGGANDE MEDLEMSUTBILDNING

Det är relativt vanligt förekommande att våra medlemmar anmäler sig till sin första fackliga utbildning först efter att de fått ett förtroendeuppdrag. GS har som princip att grundläggande medlemsutbildning alltid är första steget oavsett om du är förtroendevald eller inte. Det är centralt att inte gena förbi detta och tappa grunden i utbildningsresan. Risker med att hoppa över de första medlemsutbildningarna är att medlemmarna förlorar den grundläggande ideologiska berättelsen och förståelsen för hur allt hänger ihop. Det är lätt att förstå ivern och viljan att få fokusera på att lösa problem på den egna arbetsplatsen, men i medlemsutbildningarna läggs grunden för ett större perspektiv. Här får man lära sig om fackförbundens maktposition på arbetsmarknaden och i politiken. Den som sen blir förtroendevald och företrädare för GS, blir inte bara det för sina närmaste arbetskamrater utan även för kollegor i hela branschen. Om de då inte har ideologin och den fackliga grundidén med sig i förhandlingar finns alltid risken att uppgörelser nås som ger vinster i små

och kortsiktiga perspektiv men förlorar desto mer i större och mer långsiktiga perspektiv.

Ett högre deltagande i medlemsutbildningarna, i ett så tidigt stadium som möjligt, är därför något som GS-facket behöver jobba på och utveckla. Givetvis ska förbundets förtroendevalda även fortsättningsvis gå grundläggande allmänfacklig utbildning om de inte redan gjort det, men målet måste vara att förbundet har en stor mängd utbildade medlemmar, som förstärker vikten av sitt medlemskap och att den som får ett förtroendeuppdrag i framtiden redan gått de grundläggande medlemsutbildningarna. På så vis kortas utbildningsstegen för förtroendevalda, men säkrar arbetet för arbetarrörelsens fortsatta legitimitet.

FACKLIG UTBILDNING UNDER KONGRESSPERIODEN 2021 – 2026

När GS tredje ordinarie kongress återupptogs i maj 2022 beslutades att förbundet skulle säkerställa förekomsten av relevant utbildning. Syftet var att kunna tillgodose behoven för att GS 2026 ska vara en facklig organisation som levererar en stabil och högkvalitativ verksamhet. Därtill beslutades bland annat att GS skulle tydliggöra vilka krav som ställs och vilka förväntningar som finns på både deltagare och organisationsled kopplat till de utbildningar förbundet genomför, som syftar till konkreta aktiviteter och/eller uppdrag.

Detta har gjorts bland annat genom att arbetet med analyser, behovsinventering, verksamhetsplanering, och kursbeskrivningar har utvecklats. Uppdragsguiden har löpande uppdaterats och GS egna centrala utbildningsutbud har årligen omprövats, justerats och anpassats efter befintliga behov. För att så långt som möjligt kunna säkerställa planering, och genomförande av relevanta utbildningar krävs ett nära samarbete med övriga LO-förbund. I LCU (LOs centrala utbildningskommitté), diskuteras årligen utbildningsbehov, befintligt kursutbud och gemensam planering av kunskaps-systemets kurstillfällen för kommande verksamhetsår.

Under 2024 inrättades ett nationellt handledarlag, för att i första hand, säkerställa att alla avdelningar har möjlighet att genomföra utbildningen Vald i GS två gånger om året. Handledarlaget stöttar nya handledare, de används också



som pedagogiska resurser i framtagande av nya utbildningar och handledarmaterial. Handledarlaget kan även handleda andra önskvärda utbildningar i avdelningar som saknar egna handledarresurser. 2025 var första året då samtliga avdelningar genomförde Vald i GS.

GS har under kongressperioden haft ett generellt högt deltagande i fackliga utbildningar. Totalt deltog cirka 5,3 procent av förbundets medlemmar och 29 procent av GS förtroendevalda i någon form av utbildning under verksamhetsåret 2024.

Till exempel var antalet deltagare i grundläggande medlemsutbildning, Medlem i facket, under 2024 strax över 500 personer. Den LO-gemensamma målsättningen under den aktuella perioden var att en procent av förbundens respektive medlemmar skulle delta i Medlem i facket och för GS del motsvarade detta 2024 ca 360 deltagare.

Deltagarantalet varierade dock stort över landet. Fem avdelningar stod för 97 procent av det totala deltagarantalet. Tittar vi på Medlem i facket 2, som är nästa steg i utbildnings-trappan så var skillnaderna mellan avdelningarna ännu större. Av totalt 264 deltagare stod tre av avdelningarna tillsammans för 92 procent av deltagarantalet.

I både Medlem i facket och Medlem i facket 2, under 2024, var cirka 25 procent av deltagarna kvinnor. I Medlem i facket utgjorde medlemmar yngre än 31 år cirka 20 procent av deltagarna och i Medlem i facket 2 var motsvarande siffra ungefär 12 procent.

I de tvärfackliga utbildningarna som utgör LOs kunskapssystem hade GS flest deltagare i Arbetsrätt 1, Arbetsrätt 2, Kommunikation och retorik, Det svåra samtalet och Vi bygger landet. Det var generellt sett en hög andel kvinnliga deltagare på dessa (20 – 66 procent). Den utbildning som sticker ut när vi tittar på könsbaserad representativitet är bolagsstyrelseutbildningen "FAFS" (fackligt arbete i företagets styrelse), där cirka elva procent av deltagarna var kvinnor. Lite drygt en procent av det totala deltagarantalet i kunskapssystemet var 30 år eller yngre.

För att stärka, utveckla och framtidssäkra förbundet beslutade förbundsstyrelsen 2023 att genomföra GS Framtidsakademi 2024 – 2025, en stor satsning på unga fackliga ledare. Målgruppen var förtroendevalda upp till 35 år, med ett förtroendeuppdrag på den egna arbetsplatsen. Programmet, som genomfördes tillsammans med Campus Bommersvik, syftade till att stärka unga ledare och ge deltagarna mod, metoder och motivation för att ta nya kliv i sitt fackliga engagemang, till exempel utanför den egna arbetsplatsen. Deltagarna fick lära sig om ledarskap, rekrytering, organisering, engagemang, förändringsarbete, påverkansarbete och projektledning.

Framtidsakademisterna skulle, vid sidan om egna projekt- och utvecklingsarbeten, löpande också rekrytera och introducera nya deltagare. På så vis tränades deltagarna naturligt i rekrytering och organisering. Planen var



att gå i mål med 128 deltagare i september 2025 men på grund av olika anledningar, inte minst lågkonjunktur och det faktum att många tvingades lämna sina arbeten under perioden, blev deltagarantalet vid det avslutande tillfället lägre än förväntat.

De allra flesta framtidsakademisterna har under eller efter utbildningen tagit betydande kliv i sitt fackliga engagemang och innehar tillsammans en mängd olika uppdrag på alla nivåer. Samtidigt kom några av dem in sent i processen och kan därför behöva ytterligare stöd och vägledning.

FACKLIG UTBILDNING FRAMAT

Facklig utbildning är ett bra verktyg för att skapa både kunskap och förnyelseförmåga, och på så vis bygga facklig styrka. GS behöver ha välutbildade, trygga och självständiga förtroendevalda som kan företräda medlemmarna på ett bra sätt. Både gentemot arbetsgivare och i förbundets olika organisationsled eller beslutande organ. Förbundet behöver också ha välutbildade medlemmar som förstår vikten av sitt fackliga medlemskap.

För att studieverksamheten ska kunna nå sin fulla potential behövs ett ständigt arbete med att utveckla både utbud, innehåll, metoder, pedagogik, rekrytering och inte minst förutsättningar för deltagande. GS har ett generellt högt deltagande i facklig utbildning och dessutom en relativt god representation gällande ålder och kön. Däremot är de geografiska skillnaderna alltför stora. GS behöver säkerställa att möjligheten till facklig introduktion nyttjas i så stor utsträckning som möjligt och att våra medlemmar i hela landet, i ett tidigt stadie, erbjuds och uppmanas att gå grundläggande medlemsutbildning.

GS behöver tillsammans med LO, de andra LO-förbunden, ABF och folkhögskolorna fortsatt arbeta med att tillgängliggöra utbildningarna. Det handlar om alltifrån utveckling av form och utförande till placering, utbildning på olika språk och så vidare.

Ett sätt att säkerställa tillgång och kvalitet på våra förbundsegna utbildningar är att fortsätta utveckla det nationella handledarlagets roll och funktion, samtidigt som fler handledare i varje avdelning utbildas. Detta för att minska sårbarheten och öka jämlikheten, inte minst den geografiska.

FÖRSÄKRINGAR

MEDLEMSFÖRSÄKRINGAR

En av de riktigt stora utmaningar förbundet har som förbund är att hålla ihop medlemsförsäkringarna så att medlemsskapets värde ser likadant ut oavsett vart du bor eller var du arbetar. Det finns intresse från Folksam att erbjuda våra medlemmar/klubbar diverse försäkringslösningar som ligger vid sidan om GS försäkringspaket.

Det är ett problem internt men också inom LO. GS jobbar hårt med de andra förbunden i LO för att försöka likställa försäkringspaketen så mycket det går. GS träffar ofta Folksam och de andra förbunden för att se över försäkringspaketet. Målet är att alla medlemmar ska kunna teckna bra försäkringar för sig och sin familj till bästa möjliga pris. Det är ofta en balansgång, det är ju fullt möjligt att teckna extremt billiga försäkringar, men då blir också innehållet därefter.

En oerhört viktig sak med medlemsförsäkringspaketet är att många av de försäkringar som ingår inte går att teckna i Folksam utan att vara medlem i GS-facket. Några exempel på det är inkomstförsäkringen och barngruppliv. Om man tecknar livförsäkringen individuellt så krävs dessutom hälso-deklaration. Medlemmen har också möjlighet att överklaga beslut till GS försäkringskommitté.

AVTALADE FÖRSÄKRINGAR

Avtalat ägs gemensamt av LO, PTK och Svenskt Näringsliv. Avtalat startade den 1 januari 2021, och har som mål att kommunicera de avtalade försäkringarna.

Sedan start så har de olika förbunden tät kontakt med Avtalat. Utmaningen när det gäller detta bolag har varit och är att få Avtalat att förstå att LO:s medlemmar inte arbetar framför en dator och att den uppsökande verksamheten är viktig. Förbunden har flera heldagsmöten varje år där diskussioner förs om Avtalat och avtalade försäkringar i LOs försäkringskommitté. Förbunden har här en samsyn och tycker att den digitala utbildning som erbjuds till

försäkringsinformatörerna inte är tillräcklig. Arbetet som försäkringsinformatör är ofta ett första förtroendeuppdrag, och när du går en digital utbildning gällande försäkringarnas innehåll så saknas en komponent. Det finns inget i utbildningen som gör att en förtroendevald person vågar resa sig ur stolen och åka ut på en arbetsplats för att ställa sig inför människor man inte känner och hålla en information. Här måste GS-facket genom avdelningarna se över de nya förtroendevaldas situation och erbjuda mentorskap.

SOCIALFÖRSÄKRINGAR OCH ÖVRIGA FÖRSÄKRINGAR

Socialförsäkringar är ett stort område, här ingår bland annat pensioner, sjukpenning och a-kassa. Hösten 2022 så förlorade Socialdemokraterna valet och Sverige fick en starkt konservativ regering som samarbetar med SD för att vinna majoritet. Denna regering har en annan syn än Socialdemokraterna på de försäkringar som ska skydda oss medborgare när livet vänder. Under mandatperioden så har de förändrat a-kassan och försökt förändra Försäkringskassan. Förändringarna av a-kassan och försöken att förändra Försäkringskassans regler är inget som förvånar, men något som sticker ut är att när regering och riksdag vill förändra arbetsmarknadslagar eller socialförsäkringar, då är det brukligt att man skickar en remiss till parterna som får tycka till.

GS deltar flera gånger om året i möten med LOs försäkringskommitté för att diskutera socialförsäkringarna. LO vittnar om att dialogerna runt remisser blivit monologer. Samtalen finns knappt och fackföreningsrörelsen får inte de remisser och samtal som är brukligt. För att påverka socialförsäkringarna i högre grad så behövs en valvinst för Socialdemokraterna 2026.

HÄNDELSER UNDER KONGRESSPERIODEN

Webbinarier

Under kongressperioden har förbundskontoret genomfört webinarier för nya och nyfikna medlemmar gällande deras försäkringspaket. Idén med webinarier har varit att medlemmar snabbt ska se värdet av medlemskapet och samtidigt få kunskap om sitt försäkringspaket. Webinarierna gjordes kvällstid och öppnades av förbundets försäkringsansvarige. Där presenterade GS-facket sitt arbete med försäkringar, följt av en information från Folksam gällande medlemsförsäkringarna.

Tidningen

Avdelning 5 har en längre tid gjort en försäkringstidning som blivit väldigt uppskattad. Hösten 2022 togs beslut om att lyfta upp tidningen centralt samt att dela ut tidningen till medlemmarna via Dagens Arbete. Det här är ett exempel på att GS arbetar för att likställa innehållet i medlemsnyttan över hela landet och att förbundet kan vara lyhörda och lära av varandra över avdelningsgränserna. Tidningen distribuerades till avdelningarna under våren 2024. 2025 års upplaga av tidningen publicerades tillsammans med Dagens Arbete under mars 2025.

Konferenser

Under 2022 samt 2024 så har GS genomfört centrala försäkringskonferenser. Konferenserna är tvådagars varav en dag använts till att få information från gäster så som LO-TCO, Folksam, AFA med mera. Dag två handlade om hur GS centralt arbetar med försäkringarna och hur förbundet når ut till medlemmarna via avdelningarna. Kallade till dessa konferenser har varit avdelningarnas försäkringsansvariga ombudsmän samt ansvariga förtroendevalda.

Inkomstförsäkringen

Medlemmarna har fått information om att de från januari 2025 behöver vara medlemmar i GS a-kassa för att få ta del av inkomstförsäkringen. En orsak till förändringen är att det under pandemin uppdagades att medlemmar som var med i andra a-kassor råkade illa ut och kunde få vänta upp till sex månader innan de fick ersättning. Det är också viktigt att koppla medlemskapet i GS-facket till a-kassan.

Kvartal tre 2023: Fokus försäkringar

År 2023 ägnade förbundet hela kvartal tre till att informera medlemmar om försäkringar. Förbundets försäkringsansvarige tog fram ett samtalsstöd till uppsökarna.

Samtalsstödet var utformat så att även en uppsökare som inte var försäkringsansvarig skulle kunna informera på ett bra sätt. Under kvartal tre så var fokus på medlemsförsäkringarna samt avtalade försäkringar.

Förbundets löpande arbete

Förbundet organiserar träffar med försäkringsrådet, har möten med Avtalat, Folksamkommittén samt LOs försäkringskommitté. GS försäkringsråd består av förtroendevalda och ansvariga från förbundskontoret och träffas cirka fyra till fem gånger per år. Under dessa träffar delas tankar och idéer på hur förbundet ska kunna göra bästa möjliga medlemsnytta. Försäkringsrådet är ett fantastiskt stöd till förbundskontoret i arbetet med försäkringsverksamheten.

Försäkringarna via Folksam genererar en stor medlemsnytta när den behövs som mest. Via medlemsförsäkringspaketet betalas stora summor ut i ersättning årligen. Under 2024 betalades 57 061 956 kronor ut till GS medlemmar.

EKONOMI OCH AVGIFTER

Det har upplevts att det finns en otydlighet avseende den ekonomiska rapporteringen till förbunds möten. Därför sattes en grupp samman av förbundsstyrelsen med uppdraget att ta fram ett förslag till en plan för hur rapporteringen skulle ske.

Förslaget för att öka tydligheten avseende den ekonomiska rapporteringen på förbunds mötena fastställdes av förbundsstyrelsen under hösten 2022.

Planen har sedan dess följts och har innefattat ekonomisk rapportering av hela förbundet inklusive avdelningarna på förbunds mötena, i syfte att skapa förståelse för de problem och möjligheter som finns såväl lokalt som centralt.

Inriktningen från 2022 har varit att skapa ett samarbetsklimat mellan avdelningar och central organisation som gynnar utvecklingen av hela organisationen.

En splittrad finansiell placeringsmodell som inte var i linje med förbundets placeringspolicy byttes ut mot en ny metod som sedan 2023 följer den fastlagda placeringspolicyen. Den nya metoden innebär fokus på kostnader i kapitalförvaltningen, att synliggöra och minimera dessa. Vidare är inriktningen fullt och fast att förbundet ska kunna visa och erbjuda avdelningarna en välfungerande metod som är på alla sätt gynnsam även för avdelningarna i deras arbete med kapitalplaceringar och därigenom skapa en säker och kostnadseffektiv kapitalplaceringsmetod för hela GS. Under 2023 konstaterades att förbundets avgiftsnivåer inte var värdesäkrade mot inflation vilket åtgärdades, vidare justerades pensionärsavgifterna i syfte att vara kostnadstäckande.

Under 2024 bytte förbundet underleverantör av ekonomitjänster för avdelningarna. Syftet med bytet var att lägga grunden för en senare hantering i egen regi. En hantering i

egen regi som då, oberoende av organisationsform, kommer bli betydligt billigare än upphandlad tjänst från en tredjepartsleverantör.

Att ena hanteringen så att samma system och metoder används både i förbund och avdelningar är en förutsättning för ett transparent gemensamt arbete med ekonomiska frågor. Syftet är vidare att skapa korta beslutsvägar för att lösa problem hos avdelningarna om nödvändigt med centrala beslut och genomgående skapa en förståelse för att förbundet centralt finns till för att underlätta avdelningarnas verksamhet och vice versa.

Under året genomfördes en undersökning där GS-facket jämförde sina kostnader med fyra andra LO-förbund. Jämförelsen gav inte vid handen att GS-facket var utmärkande inom något kostnadsslag, däremot ger undersökningen tydliga signaler om att en organisationsform med fristående underorganisationer, avdelningar, är betydligt dyrare än en organisationsform utan fristående underorganisationer. I GS-facket har redan delvis adresserat detta problem med inriktningen att byta arbetssätt med ekonomiadministrationen och de kommande åren kommer tydliggöra detta med en effekt som innebär att kostnader relaterade till avdelningarnas organisationsform minskar.

Undersökningen pekade också på hur stor ansträngning det omfattande antalet hängavtal innebar på förbundets resurser. Redan innan undersökningen presenterades hade ett arbete påbörjats för att undersöka möjligheten att ta ut avgifter för hängavtal. Denna fråga är dock till lika stor del en rent facklig fråga som en fråga om resursförbrukning varför frågan måste avvägas noga mot förbundets värdegrund.

SAMMANFATTNING

Under kongressperioden 2021 – 2026 har GS haft ett fortsatt fokus på att motverka medlemstapp och att utveckla facklig verksamhet nära arbetsplatserna. Pandemin påverkade verksamheten kraftigt i början av perioden, men organisationen anpassade sig snabbt och hittade nya vägar framåt. Rapporten visar att för att uppnå stark facklig leverans behövs en välutvecklad lokal arbetsplatsorganisation.

GS har minskat i antal medlemmar sedan 2020 och hälften av medlemmarna finns idag på arbetsplatser med klubb. Många mindre arbetsplatser saknar förtroendevalda. Lokala företrädare och arbetsplatsombud visar sig vara avgörande för både högre organisationsgrad och bättre arbetsvillkor. Inom det fackligt-politiska arbetet har GS fördjupat samarbetet med Socialdemokraterna och LO, inte minst inför riksdagsvalet 2022 och EU-valet 2024. Utbildnings-satsningar och långsiktig medlemsdialog har bidragit till att motverka polarisering och politikerförakt. Medlemmarna har engagerats i viktiga frågor som anställningstrygghet, sjukförsäkring och pension.

Facklig utbildning har fortsatt vara en grundpelare i GS verksamhet. Deltagandet i grundläggande utbildningar har ökat, även om det fortfarande finns stora regionala skillnader. Satsningen på Framtidsakademin för unga ledare har varit framgångsrik, trots de utmaningar som följer med lågkonjunktur.

GS har fortsatt utveckla försäkringsarbetet, med fokus på en likvärdig medlemsnytta oavsett var i landet medlemmen befinner sig. Information om försäkringar har spridits genom webinarier, tidningar och uppsökande verksamhet. Ekonomiskt har förbundet effektiviserat kapitalförvaltningen, sänkt kostnader och förbättrat transparens i både förbund och avdelningar. Organisationsformen med fristående avdelningar är resurskrävande, men förändringar i ekonomi-administrationen väntas minska kostnaderna på sikt. Sammanfattningsvis krävs att facket flyttar tillbaka till arbetsplatsen, för att skapa engagemang, facklig styrka och en rättvis framtid för medlemmarna.

FÖRESLAR KONGRESSEN BESLUTA

Att stärka organisationsgraden för en stark facklig leverans.

Att stärka och kompetensutveckla arbetsplatsorganisationen för en medlemsnära verksamhet.

Att utveckla medlemsresan för att säkerställa ett likvärdigt medlemskap.

Att säkerställa återväxt, kontinuitet och en bredare representation bland GS företrädare.

Att effektivisera ekonomin med bevarat ägande i respektive organisationsled.

Att i övrigt bifalla rapporten i sin helhet.

Källor

Protokoll från GS kongress 2021/2022

GS Verksamhetsberättelser 2021–2024

Kristoffer Palmquist, *Starka klubbar för en stark organisation*, ombudsmannautbildningen 2024

GS Målplaner 2022–2025

Anders Kjellberg, professor i sociologi vid Lunds universitet

Tankesmedjan Futurion, 2021 *Vad är facklig styrka? – Arbetsplatsfacket centralt i den svenska partsmodellen*

Susanne Köpsén, pedagog, *Kunskap och lärande inom facket* (2009:82)

Richard Hyman (2007:202)

SAMMANKALLANDE FÖR RAPPORTEN ORGANISATION

Jörgen Johansson, 2e vice ordförande

SAMARBETSGRUPPER

Organisation och utveckling

Jörgen Johansson, 2e vice ordförande (sammankallande)

Malin Djuse, ombudsman i organisationsgruppen

Jonathan Lundberg, ombudsman i organisationsgruppen

Tommy Strandhäll, ombudsman i organisationsgruppen

Medlemsrekrytering och organisering

Kenneth Johansson, ombudsman i organisationsgruppen
(sammankallande i arbetet)

Magnus Lindberg, ombudsman i avtalsgruppen

Jonathan Lundberg, ombudsman i organisationsgruppen

Fredrik Svensson, avdelning 2, ledamot i förbundsstyrelsen

Facklig politisk samverkan

Tommy Strandhäll, ombudsman i organisationsgruppen
(sammankallande i arbetet)

André Lindström, ombudsman i avtalsgruppen

Dan Strängby, avdelning 4, ledamot i förbundsstyrelsen

Facklig utbildning

Malin Djuse, ombudsman i organisationsgruppen
(sammankallande i arbetet)

Stefan Björnestöl, ombudsman i avtalsgruppen

Natalia Sparrelid, avdelning 5, ledamot i förbundsstyrelsen

Försäkringar

Tommy Strandhäll, ombudsman i organisationsgruppen
(sammankallande i arbetet)

Magnus Leoson, ombudsman i avtalsgruppen

Milli Radojevic, avdelning 1, ledamot i förbundsstyrelsen

Ekonomi och avgifter

Joakim Jansson, ekonomichef, konsult
(sammankallande i arbetet)

Susanna Ekeljung, ombudsman i avtalsgruppen

Lars Nyman, avdelning 6, ledamot i förbundsstyrelsen

**GS-FACKET
KONGRESS
22-25 MAJ 2026**

