

# Folkrörelser - skärp er!

Under 2015-2016 kommer ABF tillsammans med Tankesmedjan Tiden att släppa essäer med olika aspekter på ”folkrörelse”, vilka sen samlas i en antologi. En rad olika författare med erfarenheter från ideell sektor och idéburet arbete kommer skriva om engagemang, representation, samhällsförändring, nya och gamla rörelser, makt, klass och samhällsnytta.

Förhoppningen är att i arbetet med detta projekt kunna bidra med frågor och analyser för att förstå det moderna engagemangets drivkrafter och hitta vägar att utveckla framtidens folkrörelser.

Varje essä kommer att presenteras på olika sätt och i olika former. Du kan alltid ladda ner texterna på ABF och Tankesmedjan Tidens hemsidor och vi kommer gärna ut för att leda samtal eller möten om antologin.

Det här är det fjärde kapitlet som lanseras. Vi bad journalisten Amanda Lindholm att borra djupare i frågan om facklig organisering för framtiden. Resultatet blev en text om den amerikanska organiseringsmodellen “Strategisk organisering” och hur den fått fäste i några svenska fackförbund.

Vi hoppas på stort engagemang under året och framåt och att vi kan bidra till mer och fler samtal om engagemang och att bygga en rörelse.

*Ansvariga för projektet är*

Jesper Bengtsson, chef Tankesmedjan Tiden

Mattias Vepsä, strategisk rådgivare till ABFs förbundsledning

Tora Färnström, utredare Tankesmedjan Tiden

# Det handlar om att ta tillbaka facket

av Amanda Lindholm

...

*Den fackliga rörelsen är tillsammans med arbetsmarknaden förändrad i grunden. Nu ska fackföreningsrörelsen tas tillbaka – genom att gå till rötterna. Med den amerikanska organisermodellen ska det fackliga löftet återupplivas.*

Hösten 2000 jobbade Lisa Bengtsson på en Preem-mack i Uppsala. Hon var 18 år och hade nyligen hoppat av gymnasiet och börjat jobba i stället.

På macken stod hon i kassan, plockade upp varor och städade. Lisa trivdes, men det fanns ett arbetspass som både hon och hennes kolleger bävade för – det mellan 10 och 20. De arbetstiderna gav varken någon ledig morgon eller kväll till den som hade passet och missnöjet bubblade på arbetsplatsen.

Lisa ringde till Transportarbetareförbundet i Uppsala och berättade om situationen med schemat. Hur skulle hon göra? Hon fick rådet att höra om fler på arbetsplatsen hade samma problem och i så fall lägga fram ett gemensamt förslag till arbetsgivaren.

Chefen tyckte att problem skulle lösas utan facklig inblandning. Trots det samlade sig Lisa och hennes kolleger till ett förslag. Schemat ändrades och Lisa vann sin första fackliga strid. Tillsammans med sina arbetskamrater.

När Transportarbetareförbundet sedan besökte macken och berättade om facket bestämde sig Lisa för att bli aktiv. Hon gick en medlemsutbildning och blev fackligt ombud.

### *Inga resurser*

Tre år senare började Lisa jobba heltid som regionalt skyddsombud på Transportarbetareförbundet i Uppland. Där jobbade hon vidare med strategin att hjälpa medlemmarna att själva organisera sig på arbetsplatserna. Arbetet gav blandat resultat. De individuella ärendena var många och resurserna för att skapa kollektiv aktivitet på arbetsplatserna små.

Lisa fick åka på konferenser, kongresser och möten där fackliga ledare pratade om att den viktigaste utmaningen var att få i gång ett fackligt engagemang på arbetsplatserna. Men ingen verkade lägga några resurser på det.

Pengarna gick i stället till ombudsmän som var experter på juridik och fick ägna den mesta av sin tid åt förhandlingar och försäkringsfrågor.

När Lisa 2009 fick anställning på Transports förbunds kontor hade LO-förbunden förlorat medlemmar under tio års tid, och efter höjningen av A-kasseavgiften hade ännu fler försvunnit.

I rapporten "Organisera eller rekrytera? En rapport om facklig förnyelse" framgår att andelen av arbetarna som var fackligt anslutna vid den här tiden var 71 procent. Att jämföra med 79 procent år 2006 och 88 procent år 1995.

Lisa såg att förbundet inte bara tappat medlemmar, utan också förtroendevalda. Klubbarna hade blivit färre och det fanns inte lika många ombud på arbetsplatserna som tidigare. Det Lisa hade lärt sig av sitt fackliga arbete dittills var att det viktigaste för att få många medlemmar var att ha en stark facklig organisation på arbetsplatsen.

Transports förbundsstyrelse bestämde att de skulle jobba med organisering. Det var då Lisa kom i kontakt med det amerikanska fackförbundet SEIU.

### *Organizermodellen*

Svenskägda företaget Securitas var stora i USA. I Sverige hade Securitas avtal med fackförbunden om hur arbetsvillkoren skulle se ut för väktarna, men i USA var SEIU missnöjda. Där jobbade väktarna många timmar med låg lön utan sjukförsäkring.

SEIU hörde av sig till Transportarbetareförbundet för att få hjälp. De ville sätta press på Securitas så att de behandlade sina anställda i USA bättre. I den processen fick Lisa veta mer om hur det amerikanska fackförbundet jobbade. Hon slogs av hur deras modell hade mycket av det hon saknade i fackets arbete i Sverige.

Organizermodellen startades i USA på 1980-talet. Den kom till Storbritannien på 90-talet och till Danmark och Tyskland på 2000-talet.

Grunden handlar om ett engagemang hos medlemmarna som är aktivistiskt. De lokala

fackligt engagerade ska styra mer och förbundet mindre.

Arbetskamraterna ska kollektivt driva sin linje mot arbetsgivaren. I "Organisera eller rekrytera? En rapport om facklig förnyelse" jämförs den här strategin med en annan, som rapporten kallar en "servicemodell". Den innebär att facket erbjuder tjänster och förmåner till medlemmarna. Organizermodellen jämförs också med en "partnerskapsmodell", där facket satsar på samarbete med arbetsgivaren för att få inflytande.

En del av organizermodellen handlar om kartläggning, "mapping". För att kunna engagera medlemmarna måste facket förstå vilka de är, vad de vill och behöver, men inte minst vad som krävs för att få medlemmarna att identifiera sig med facket.

Genom att arbeta med organizermodellen gick SEIU från en till två miljoner medlemmar.

### *Ingen kontakt med golvet*

Viktor Hage jobbade i många år på Arlanda som flygplatskontrollant innan han blev medlem i facket. En av hans kolleger var ordförande i Transportarbetareförbundet i Uppsala och pratade mycket om sitt fackliga engagemang. Viktor kände inte till facket tidigare, men efter en tids bearbetning från sin kollega bestämde sig Viktor för att gå med. Han gick en medlemsutbildning och började snabbt engagera sig på arbetsplatsen. Plötsligt såg han hur mycket som fanns att göra.

– Jag upptäckte att vi behövde bli starkare i våra egna led. Facket var irrelevant på vår arbetsplats och hade ingen förankring på golvet.

Det fanns mycket att göra för att få aktivitet bland medlemmarna. De personer som satt på fackliga förtroendeposter hade suttit på dem ganska länge och tappat kontakten med kollektivet, tyckte Viktor.

– Det fanns inget arbete med att bygga upp ett kollektiv eller stärka arbetsplatsen. I stället blev det brandsläckning när det hände något, genom att hävda avtal och lagar.

På Arlanda pågick ett arbete med schemaförändringar. Arbetsgivaren la fram bud som i vissa fall stred mot gällande regler.

– Facket försökte säga ifrån, men på ett sätt som bara hävdade kollektivavtalet. Det händer inte så mycket om man inte har gruppen med sig.

Då var det låga medlemsantal på arbetsplatsen, få som dök upp på medlemsmöten och en låg aktivitet bland medlemmarna. Efter att ha engagerat sig i fackarbetet en tid tog Viktor tjänstledigt från Arlanda och började jobba heltid för Transportarbetareförbundet. Han blev utbildad till organiserare och skulle alltså jobba utifrån organizermodellen. Efter två veckors utbildning kom han tillbaka till Arlanda – men nu som organiserare

från facket.

– Det var väldigt utmanande. Det var en stor omställning från att komma hem och vara ganska trött i kroppen till att komma hem och vara väldigt trött i huvudet.

Arbetet började med att genomföra enskilda samtal med varje person på arbetsplatsen. Målet var att genom djupintervjuer förstå vilka personer som jobbade där, hur deras behov såg ut och på så vis få en så bra bild av kollektivet som möjligt. Samtalen skedde utanför arbetsplatsen – på ett café, hemma hos den anställda eller under personens barns fotbollsträning. Allt för att hen skulle känna sig trygg att prata om upplevelserna på arbetsplatsen.

Bland personerna på Arlanda försökte Viktor också identifiera nya ledare – de som kunde ta över hans arbete på längre sikt och samla sina kolleger till att bli en kollektiv kraft.

Arlanda ligger en bit från närmsta stad och de flesta som jobbade där hade lång resväg till arbetet. När schemat ständigt ändrades så mådde folk dåligt. Många upplevde att de jobbade väldigt mycket och inte hade tid för familj och vänner. Det kunde vara tufft att möta folks berättelser, som många gånger var väldigt personliga.

– I vissa samtal kunde det vara så allvarligt att personer började gråta när de insåg att de försummade eller inte la den tid de skulle vilja på familj och vänner.

Ett annat problem på arbetsplatsen var att många hade sökt sig dit på grund av arbetstiderna – långa pass, men också längre ledigheter. När de sedan skaffade familj eller på andra sätt ändrade sin situation passade inte längre den typen av arbetstider.

Genom arbetet med organisering skedde en stor förändring på Arlanda. Ett stort antal nya människor började engagera sig för sina kolleger för att driva kollektivets frågor.

– Transportklubben nådde till nya delar av arbetsplatsen. På Arlanda finns det nästan 900 anställda och för första gången blev personer från olika delar av arbetsplatsen engagerade i facket. Då får man en bättre helhetsbild av vad som är viktigt för hela kollektivet. Facket blir mer relevant och ännu fler personer vill engagera sig.

### *Överarbetade organisatörer*

Den forskning som finns om organisermodellen visar att den är framgångsrik. Ofta nås mål om både ökat medlemsantal och ökad facklig aktivitet. Men eftersom modellen bygger så mycket på aktivism kan jobbet som organiserare bli väldigt slitsamt. I Storbritannien, där modellen studerats sedan 1997 av bland andra Melanie Simms, professor i work and employment vid Leicesteruniversitetet, har man sett hur personer bränt ut sig.

Viktor Hage medger att det kan vara slitsamt.

– När jag jobbade som flygplatskontrollant så var jag klar för dagen när jag lämnade jobbet. Men som organiserare är det inte samma avskiljning mellan jobb och fritid. Ganska snabbt blir det som att jobba med sitt stora intresse och då kan det vara svårt att avgränsa, att inte ta med sig alla saker som man ser och hör. Det har varit det svåraste med att jobba som organiserare.

Han har fått mycket stöd från andra organiserare och gruppleddare. Med dessa har han kunnat prata om sina erfarenheter och intryck.

– Många gånger så har det hjälpt att man har pratat om det, men det kan fortfarande följa med en hem. Man behöver hela tiden vara vaksam mot sig själv.

Han försöker hitta sina egna sätt att stänga av jobbet när han kommer hem. Han tycker om att fiska och att kolla på fotboll och tror att det är viktigt att fokusera på sådant som inte rör arbetet. Någon tydlig strategi från Transportarbetareförbundet för att hantera det mentalt slitsamma klimatet har han dock inte upplevt, även om han känner ett starkt stöd från sina arbetskamrater. Han känner inte till någon som har farit riktigt illa av arbetet.

– Jag har ingen kollega som bränt ut sig, det kan vara att någon kollega känt efter en intensiv kampanj att nu har det varit mycket, men inte att man bränt ut sig. Inte än så länge.

I dag har Viktor Hage gått vidare från att vara organiserare till att bli gruppleddare för organiserare.

– Det bästa är att ingen dag är den andra lik. Man kan alltid ha en idé om hur människor reagerar men man kan aldrig veta. Man lär sig något hela tiden. Och det är väldigt kul att se folk växa och ta kontroll över sin situation.

Han är glad över hur situationen på Arlanda utvecklade sig och vad han lärde sig under tiden han jobbade där.

– Det kändes väldigt kul. Jag jobbade med det under drygt ett år och under de sista nio månaderna jobbade jag väldigt intensivt med både samtal och med de nya ledarna i gruppen. Många av dem tog sedan plats på arbetsplatsen. Man får väldigt starka band till varandra och utvecklas tillsammans.

Efter intervjun får han frågan om det är något mer om modellen han vill säga. Det är det.

– Den behövs. Den behövs verkligen. Och det fungerar.

### *Amerikansk import*

Och Lisa Bengtsson då? I dag jobbar hon som ombudsman, ansvarig för organisering,

på Kommunals förbunds kontor. Hon gör utbildningar, föreläser och ser till att förbundet följer metoden och utvecklar den. På Kommunal har organisermodellen döpts till Strategisk organisering. Lisa berättar att hon ville hitta ett namn som tydliggjorde att det var organisering enligt en viss metod som menades.

Att importera en facklig modell från just USA förstår Lisa att många inte ser som självklart.

– USA:s arbetarrörelse hade en ganska liknande start som vår i Sverige. Ungefär vid samma tidpunkt i början av 1900-talet började de organisera sig. Men sedan hade de Reagan som var en väldigt antifacklig president och som försvarade mycket för fackligt arbete.

Samhället i USA skiljer sig väldigt mycket från det svenska, säger Lisa. Med stora klassklyftor, och en arbetarklass som har jobbat heltid utan att kunna försörja sig och många gånger inte haft någon fackförening eller kollektivavtal, är det helt andra fackliga förutsättningar som råder.

– För att över huvud taget lyckas med fackligt arbete i den amerikanska miljön så måste du vara jävligt bra. De har blivit tvungna att bli väldigt skickliga. I Sverige har vi haft en väldigt fackvänlig miljö med socialdemokratiska regeringar som underlättat för fackligt arbete.

– För oss har det varit motsatsen – här har fackförbund i stället de senaste 30 åren lutat sig tillbaka, tagit saker för givet och tänkt att det här funkar ju bra.

Men samhället och arbetsmarknaden har förändrats. Antalet osäkra anställningar har ökat dramatiskt och det är inte längre en självklarhet att gå med i facket. Erik Bengtsson, fil doktor i ekonomisk historia och en av författarna till rapporten “Organisera eller rekrytera? En rapport om facklig förnyelse”, berättar om hur det på många håll spekuleras i hur arbetsmarknaden kommer att se ut i framtiden.

– Den största diskussionen just nu handlar om huruvida alla rika länder håller på att röra sig mot en liberal arbetsmarknadsmodell som till exempel usa:s. I Sverige börjar vi möta liknande utmaningar, den gamla svenska modellen har förändrats och facket har försvagats.

Förändringen som skett på arbetsmarknaden har gjort att många känner sig osäkra på sina arbetsplatser, säger Lisa.

– Fler och fler är rädda i dag. Speciellt många unga eller personer som kommit till Sverige från andra länder. Personer som kan vara rädda att över huvud taget framföra en egen åsikt och kanske inte heller har kunskap om vad facket är.

Hon säger att risken, om facken blir för passiva nu, är att arbetsgivarna får ännu mer makt.

– Arbetsgivarna har så mycket mer makt på arbetsmarknaden i dag än de hade för tio år sedan – folk är timanställda år ut och år in, personer får sitta och vänta på att få ett sms för att veta om de får jobba – det hade varit otänkbart för tio år sedan. Vi har dessutom bemanningsanställda som får hoppa runt mellan olika kontrakt.

Det gäller att förändra fackens arbetssätt nu, säger Lisa, innan det blir för sent. Att jobba med organisering ser hon som en överlevnadsfråga för facken.

Bemötandet från andra personer inom de fackförbund Lisa Bengtsson har jobbat i har varit blandat. Hon har upplevt det som att de flesta har delat insikten om att det behövs ett arbete med Strategisk organisering. Men en del har inte hållit med, utan tyckt att organiseringsmetoden skapar för mycket konflikt.

– Vi har ju en samförståndsmodell i Sverige med kollektivavtal och de har tyckt att vi kanske riskerar den genom att ta en tydligare fajt med arbetsgivaren. Men majoriteten har varit positiva till modellen och insett vikten av att göra detta, just utifrån hur arbetsmarknaden har förändrats. Arbetsgivarna vinner ju över oss hela tiden.

Efter att Kommunal har jobbat med Strategisk organisering i tre år, säger Lisa att det är få, om ens någon, som ifrågasätter modellen. Men flera efterlyser stöd och hjälp för att på ett bra sätt kunna anpassa sitt sätt att jobba efter den nya metoden.

– Det som har varit viktigt för mig är att få med de som redan är aktiva. Att inspirera och visa på vilket sätt det här kan göra skillnad. Även om det kan vara lite jobbigt.

### *Varierande intresse*

Lisa menar att de andra LO-facken har reagerat med en nyfikenhet på modellen. Hon har blivit tillfrågad om att föreläsa och vara med på seminarier för att berätta om Strategisk organisering.

– De flesta LO-anslutna fackförbunden har nog en insikt om att man behöver förändra sig och jobba med organisering. Sedan har man valt att göra det på olika sätt.

I dag är det bara Kommunal och Transportarbetareförbundet som valt att fullt ut jobba med organisermodellen. Trots att de andra fackförbunden som tillhör LO jobbar på sina sätt med organisering ser Lisa en skillnad i hur mycket resurser som avsätts för det.

– Fler LO-förbund borde fundera över är hur mycket resurser de lägger på rättsprocesser med individer och service till enskilda medlemmar kontra hur mycket resurser de lägger på att ge medlemmar verktyg för att själva förändra sin situation. En övervägande



del läggs på att agera som försäkringsbolag och juristbyrå. Min bedömning är att det inte är rätt väg att gå.

Karin Ottosson är kommunikations- och utvecklingschef på fackförbundet Vision, som har medlemmar i liknande yrkesgrupper som Kommunal. Och precis som Kommunal har Vision lyckats vända trenden med sjunkande medlemsantal de senaste åren. Karin Ottosson har inte hört talas om organizermodellen, men berättar att Vision också jobbar med aktivitet på arbetsplatserna.

Även Vision jobbar med att sänka trösklarna för ett fackligt engagemang och att fånga upp vad som är aktuellt på en arbetsplats och utgå ifrån det. De gör också djupintervjuer.

– Vi har hittat ett framgångskoncept i att erövra fikaborden. Det handlar om att slipa ner så många trösklar som möjligt, så att både engagerade medlemmar och förtroendevalda lätt ska kunna hitta material för att ha diskussioner på arbetsplatserna. På det viset märker vi att vi får ett större engagemang. Vi skulle vilja ha ännu mer engagemang, men ser att det finns en grogrund i det här.

Men att träffa anställda efter arbetstid tror inte Karin Ottosson är rätt väg att gå. För henne och Vision är arbetsplatsen utgångspunkten.

– Det handlar om tiden – människor har sina liv, familj och fritid och jag tror att de vill välja själva när de gör vad. Jag har svårt att se hur de skulle få in sådana här samtal i sina scheman.

Vision arbetar en hel del med engagemang via internet. I något de kallar ”engagemangskiosken” kan en medlem gå in på Visions hemsida och välja vad hen vill göra. Det kan vara att driva en viss typ av fråga eller anordna en fikadiskussion eller ett seminarium. När evenemanget är registrerat får medlemmen hjälp från förbundet att genomföra det. Det går också att inspireras av vad andra har gjort.

”Fika för rätt lön” var en sådan kampanj – ett inspel för att ta fram en ny lönepolitik.

– Då hade vi en sajt där vi initierade ett frågebatteri. Man kunde kalla till en fika, beställa kakor till kaffet och sätta i gång att diskutera och sedan skicka in det man kom fram till. Det blev en jätteschysst effekt. Över tusen arbetsplatser registrerade sig och skickade in och berättade vad man kom fram till.

Karin Ottosson tror inte att folk är obekväma i att diskutera problem de har i sin arbetsmiljö på arbetsplatsen.

– Jag ser inget problem i det. Det är ju på arbetsplatsen det händer och vill man ha ett medlemsmöte där inte arbetsgivaren är med så styr man upp ett sådant. Vi har arbetsgivare som också är medlemmar.

### *Tillbaka till grunden*

Att jobba med Strategisk organisering är egentligen inget nytt, säger Lisa Bengtsson.

– Det är back to basic. Det var ju genom att jobba så här som vi byggde upp svensk fackföreningsrörelse. Och det ska vi inte glömma – svensk fackföreningsrörelse är världens starkaste. Det är ingen slump – det är för att man jobbade med organisering. Man var ute på arbetsplatserna och snackade med varandra om vilka krav man skulle ställa och så drev man dem lokalt.

Hon tror att Kommunal tappade en del av sin styrka när de under en tid var för mycket fokuserade på institutionen och för lite på arbetsplatserna. Lisa refererar till det fackliga löftet, som arbetarna svurit varandra sedan LO bildades 1898.

Vi lovar och försäkrar  
Att aldrig någonsin  
Under några omständigheter  
Arbeta för lägre lön  
Eller på sämre villkor  
Än det vi nu lovar varandra

Vi lovar varandra detta  
I den djupa insikten  
Att om vi alla håller detta löfte  
Så måste arbetsgivaren  
Uppfylla våra krav!

– Det handlar om att om vi håller ihop så kommer arbetsgivaren att lyssna. Och man kan säga att organisering är det fackliga löftet i praktiken, säger Lisa.

Medlemsantalet i både Kommunal och på Transportarbetareförbundet har ökat sedan de började jobba med Strategisk organisering, säger Lisa. Men ett ökat medlemsantal behöver inte vara det viktigaste. Aktivitetsnivå är minst lika viktigt – och många gånger svårare att mäta.

– På vissa arbetsplatser har vi många medlemmar redan när vi börjar, men ingen facklig aktivitet. Det spelar ingen roll om vi har 70 procent medlemmar om inte de medlemmarna är aktiva. De kommer på sikt att försvinna om det inte finns någon aktivitet.

Hon berättar att på arbetsplatser med låg aktivitet är medlemmarna ofta ganska missnöjda med facket. De upplever att de inte får ut något av sitt medlemskap. På arbetsplat-

ser med ett lägre antal medlemmar syns skillnaden mer i siffror.

– På andra arbetsplatser är det en väldigt låg organisationsgrad när vi börjar, kanske 30–40 procent är med i facket. När organiserarna är klara på arbetsplatsen så brukar vi ha en organisationsgrad som ligger mellan 70 och 80 procent.

Arbetet med Strategisk organisering tror Lisa Bengtsson handlar mycket om att börja i rätt ände. Fackförbunden har länge använt sig av förtroendevalda. Lisa tror att steget från att inte veta vad facket är till att bli arbetsplatsombud kan vara stort. Då ska man plötsligt representera alla sina kamrater och gå utbildningar.

– Det vi gör nu i stället är att fokusera på problemet som du har och hur vi kan stötta och hjälpa dig så att du kan förändra det tillsammans med dina arbetskamrater. I den processen så blir många mer och mer aktiva och gör fler saker och då kommer det naturligt att många av dem blir formellt förtroendevalda så småningom.

Arbetet med Strategisk organisering börjar med ett enskilt samtal med samtliga personer på arbetsplatsen. Oftast är det en och samma organiserare som jobbar med en arbetsplats och grundarbetet brukar ta mellan fyra och sju månader.

Under de enskilda samtalen ska organiseraren skapa ett förtroende, ta reda på vad som är viktigt för individen och vad hen vill förändra.

– Samtalen är otroligt uppskattade, folk känner att vi verkligen bryr oss om hur de har det på jobbet, på ett sätt som de kanske inte hade förväntat sig. Då handlar det inte om att få en lista med hundra grejer som man vill förändra utan snarare om att ringa in vad som är huvudproblemet. Det kallar vi för att få fram berättelsen.

Organiserarens arbete handlar om att ge både de enskilda ledargestalterna och gruppen som helhet fackliga verktyg, men också om att ta fram det viktigaste för de anställda. Det som är så viktigt att förändra att det är värt att göra även om det känns läskigt.

– När det gäller till exempel undersköterskor i äldreomsorgen så är det viktigaste för dem de äldre. Att undersköterskorna har en dålig arbetssituation med låg bemanning går ut över de äldre. Så mycket handlar om att om de står upp för sig själva så står de också upp för de äldre. Genom att ställa krav på en högre bemanning så står de upp för att de äldre ska få en bättre situation.

Organiserarna bidrar med strategier för hur kollektivet på arbetsplatsen bäst ska kunna vinna i sina frågor, utbildar dem och ger dem kunskap om vilka rättigheter de har och hur de ska fortsätta att föra en diskussion med sina kolleger.

En viktig del i modellen är principen att driva frågor kollektivt. Det tror Lisa både ökar chanserna att vinna, men också lär människor att det gör skillnad att organisera sig.

– Om man har varit med om det här i praktiken, att gå från att vara rädd för att påtala brister, känna att det är hopplöst, att det spelar ingen roll vad jag gör, till att faktiskt ställa krav tillsammans med arbetskamraterna och få gehör för det. Ja, då har man i praktiken känt av på vilket sätt organisering verkligen kan förändra.

Innan organiseraren lämnar arbetsplatsen tas en handlingsplan fram tillsammans med berörda fackliga företrädare på sektion och avdelning. Där bestäms bland annat hur uppföljningen ska se ut, hur ofta facket ska ha möten med arbetsgruppen, vilka frågor som ska fortsätta drivas och vilka utbildningar som de nya aktiva behöver anmälas till.

På frågan vad som är svårast med modellen svarar Lisa först att det egentligen inte är så svårt. Men efter att ha funderat en stund kommer hon på vad som är utmaningen.

– Det som är svårt med organisering är att det är en praktisk kunskap, det är inget du kan lära dig bara i teorin. I den svenska fackföreningsrörelsen har vi inte prioriterat det här arbetet, därför är vi för få som har den praktiska kunskapen. Det är nog den största utmaningen. Att vi måste återuppbygga kunskapen om hur vi gör det här. Vi hade den en gång i tiden, när vi startade fackföreningarna och byggde upp dem. Men vi har till stor del tappat den kunskapen.

Hon säger att fackföreningarna måste vara så bra på att organisera att det inte ska spela någon roll hur miljön runt omkring ser ut.

– Vi kan få Sverigedemokraterna, som är djupt antifackliga, i regeringen. Hela deras idé om att ställa människor mot varandra är förödande för arbetarklassen och om de sitter i en regering så måste vi vara ännu bättre på att organisera.

I dag har Kommunal 25 organiserare i åtta avdelningar. De har 13 avdelningar totalt och målet är att alla avdelningar ska ha organiserare och antalet på sikt ska öka. Organiseringsstänket ska genomsyra hela arbetet i Kommunal. Både utbildningarna som hålls och arbetet i sektionerna ska följa modellen.

Organiserarna själva får daglig handledning av en gruppleddare och kontinuerlig vidareutbildning.

Organizermodellen har visat sig vara framgångsrik i de länder där den kunnat studeras. Erik Bengtsson tycker att det är spännande att se vad organizermodellen kommer att leda till i Sverige.

– Jag tror inte modellen kommer lösa hela problemet, men jag tror att det är väldigt bra att de prövar. Att få mer aktiva medlemmar och en mer livlig organisation är bland det bästa som skulle kunna hända facken.

...