

24

# Förslag till Verksamhetsplan

Förbundets verksamhetsplan 2025–2029

KONGRESS  
2025



seko



# Verksamhetsplan 2025–2029

## Förord

Seko ska vara en medlemsnära organisation. Det är genom hög tillgänglighet, närvarande och kunniga förtroendevalda som vi bygger förtroende. När vi hela tiden har ett pågående samtal med våra medlemmar på arbetsplatserna så skapar vi ett klimat där facket är en naturlig och självklar del i vardagen. Ett klimat där alla medlemmar vet vem som representerar Seko på arbetsplatsen, där också hen är den första man vänder sig till om man har problem eller om man har idéer om hur facket kan bli bättre. Det är genom att vara medlemsnära som vi hämtar mandatet att förändra, förbättra och utveckla vår verksamhet och organisation. Som medlem i Seko ska man alltid uppleva trygghet och styrka i medlemskapet. Det ska helt enkelt göra skillnad att vara med i Seko.

Medlemmar i Seko ska alltid känna att vi anstränger oss för att ge bästa möjliga hjälp och service. Vi ska leverera förhandlingsresultat och ett medlemskap som ger mervärden, vi ska ha rimliga handläggningstider i medlemsärenden och vi ska kännetecknas av att vi alltid har ett vänligt bemötande i kontakterna med våra medlemmar. Vi följer våra grundläggande värderingar om allas lika värde och rätt och de beslut som fattas av kongressen, representantskapet eller förbundsstyrelsen. Förtroende tar lång tid att bygga upp men går oerhört snabbt att förlora. Vi lever därför som vi lär. Medlemmar, förtroendevalda och anställda ska alltid ha möjlighet att signalera om något är fel, på sina villkor. Vi har därför en visselblåsfunktion där man antingen kan signalera anonymt eller öppet.

Seko ska ha en hög tillgänglighet när medlemmar vill komma i kontakt med oss oavsett vilket kontaktsätt man väljer. Tillgängligheten handlar om såväl närvaro på arbetsplatserna, telefontider och mejl som genom andra kommunikationsvägar. Den tekniska utvecklingen går i rekordfart och nya sätt att kommunicera uppträffas på löpande band. Den utveckling vi nu ser kring AI (Artificiell Intelligens) får redan idag en enorm effekt på hela samhället. Som facklig organisation kommer vi att behöva förhålla oss till denna utveckling, såväl kring hur det påverkar våra medlemsgrupper som vårt sätt att arbeta. Vi behöver ha ett öppet förhållningssätt till nya tekniska lösningar utan att blunda för de risker som finns. Men kan vi hitta lösningar som underlättar tillgänglighet, ökad och mer effektiv kommunikation med våra medlemmar så är det positivt.

Avslutningsvis. Som anställda och förtroendevalda i Seko ska vi alltid visa respekt för medlemmar som behöver vår hjälp. Medlemmarna ska känna trygghet i att vi anstränger oss så långt det är möjligt och att alla ska bli korrekt och rättvist behandlade.

**Utan Sekos medlemmar stannar Sverige, och utan medlemmarna stannar Seko.**

## Inledning

Vi lever idag i en tid där förutsättningarna för den fackliga verksamheten förändras i snabb takt. Utmaningarna för facket är stora och det ställs allt större krav på oss att snabbt kunna fatta beslut för att möta nya utmaningar och händelser i vår omvärld. Det finns dock inga anledningar till att vi ska förändra våra fackliga grundvärderingar eller att ändra på själva grunduppdraget, att organisera arbetsplatser och teckna kollektivavtal. Däremot behöver vi hitta och utveckla nya vägar och metoder för att hantera de förändringar vi möter.

Samhällsklimatet hårdnar, i takt med att den politiska världskartan ritats om. Fler och fler länder i Europa präglas av att högerpopulistiska och ibland även extrema partier får inflytande. Ibland till och med avgörande inflytande. Demokratien så som vi känner den utsätts för stora påfrestningar. Detta skapar självklart en framtidsoro och en osäkerhet över vad som kan hända i framtiden.

Vi ser i Sverige hur klassklyftorna växer, orättvisorna i socialförsäkringarna består, välfärden utmanas och hur tryggheten på arbetsmarknaden har fått sig en ordentlig törn. Sverigedemokraterna har etablerat sig som riksdagens näst största parti med en agenda som bygger på polarisering och populism. Partiets nazistiska rötter lyser igenom och vi påminns med jämna mellanrum om den tvivelaktiga människosyn företrädare för detta parti har. Sverigedemokraterna framstår alltmer som det fackföreningsfientliga parti det är, genom att i riksdagen rösta emot viktiga förslag som skulle innebära förbättringar för våra medlemmar. Trots detta säger sig många medlemmar i LO-förbunden sympatisera med Sverigedemokraterna. Vi behöver använda den samverkan vi har med Socialdemokraterna för att få dem att driva och formulera en politik som på ett bättre sätt attraherar våra medlemsgrupper. Vi är övertygade om att kraftfulla reformer när det gäller välfärd och socialförsäkringar är det som efterfrågas av våra medlemmar. Men även frågor som handlar om stora satsningar på infrastruktur och att ta itu med marknadiseringen i våra branscher är frågor som många av våra medlemmar är engagerade i.

Arbetslivet genomgår också stora förändringar. Vi ser en polariserad arbetsmarknad, där det är alltför vanligt att den som väl får ett jobb, sällan får en tillsvidareanställning. Vi ser hur behovsanställningar breder ut sig i en allt större skala. Det drabbar ofta de som kanske har störst behov trygghet. Vi ser också helt nya anställningsformer växa fram. Det finns redan skrämmande exempel inom transportbranschen. Allmän visstid och hyvling har etablerat sig, såväl som begrepp, som en verklighet för många medlemmar.

Samtidigt med detta ser vi ökande digitalisering och automatisering av arbetslivet. Klimatet på våra arbetsplatser hårdnar och den psykiska ohälsan blir ett alltmer vanligt problem. Det allt hårdare samhällsklimatet har även letat sig in där våra medlemmar arbetar. Hot, våld och trakasserier är vardag inom flera av förbundets branscher. En oacceptabel utveckling som måste stoppas. Ingen ska behöva vara rädd för att gå till jobbet.

På kongressen 2021 antogs en verksamhetsplan för kongressperioden. Med den som utgångspunkt har förbundsstyrelsen årligen fastställt prioriterade frågor och områden. Förbundsstyrelsen tycker att den modellen har fungerat väl och föreslår:

**att kongressen beslutar att fastställa dokumentet verksamhetsplan 2025–2029**

**att förbundsstyrelsen varje år beslutar att fastställa prioriterade områden med verksamhetsplanen 2025–2029 som utgångspunkt.**

**att förbundets olika delar tar fram årliga aktivitetsplaner utifrån de prioriterade områdena.**

**att representantskapet följer upp och vid behov reviderar de prioriteringar som fastställts av förbundsstyrelsen.**

## Utgångspunkt

I detta dokument pekar vi ut var vi behöver lägga fokus och vad som behöver prioriteras för att uppnå de övergripande målen. Målet är att vi ska bli mer medlemsnära, fler medlemmar och stärka vår roll i förhandlingar och på arbetsmarknaden.

Kollektivavtal och organisering är ryggraden i vårt fackliga arbete och får aldrig prioriteras ned. Båda dessa områden innebär stora utmaningar.

En av våra största utmaningar, i synnerhet bland LO-förbunden, är att antalet medlemmar över tid har minskat. Det finns många förklaringar till detta, men den största anledningen är den omfattande strukturomvandlingen och digitaliseringen i samhället och på arbetsmarknaden. Våra traditionella organisationsområden har i denna kontext gått igenom genomgripande förändringar med stora personalminskningar som följd. Sammantaget ställer denna utveckling höga krav på oss att maximera organisationsgraden. Samtidigt ser vi att branscher inom vårt organisationsområde växer så det knakar. Där vi kan konstatera att det istället är svårt att rekrytera personal men där det framöver kommer finnas en stor potential att organisera och rekrytera fler medlemmar.

En annan utmaning är att vi kan konstatera att löneskillnaderna mellan kvinnor och män likväl som mellan arbetare och tjänstemän består. Det innebär att vi måste kraftsamla i alla avtalsrörelser om vi ska kunna förändra detta. Vi måste också fråga oss om vi ytterligare kan bidra till minskade gap i de lokala löneförhandlingarna. Tiden går snabbt och förändringar går långsamt. Vi har tidigare konstaterat att nuvarande lönebildningsmodell inte är optimal för att ta de steg framåt som behövs när det gäller att utjämna löneskillnaderna. Vi behöver därför fortsätta arbetet med att förändra denna.

## Verksamhetsplan 2025–2029

Vi behöver ständigt arbeta för att bli fler medlemmar. Grunden för detta är vår verksamhet på arbetsplatserna. Men vi måste samtidigt ta fram strategier för hur vi möter medlemmar och blivande medlemmar som inte har någon fast arbetsplats. Detta samtidigt som vi ständigt arbetar för att teckna avtal med nya arbetsgivare inom våra befintliga branscher.

Ska vi klara vårt grunduppdrag krävs att vi alla hjälps åt. Varje förtroendevald och varje anställd har som främsta uppdrag att värva och behålla medlemmar och att bidra till att vi klarar vår förhandlingsverksamhet. Mycket har gjorts men mer finns att göra.

Allt vi gör, säger och skriver måste genomsyras av våra fackliga värderingar om allas lika värde och rätt. Självklart ska vi aktivt i förhandlingsverksamheten och i arbetsmiljöarbetet säkerställa att alla behandlas lika. Men det gäller också hur vi är mot varandra. Att vi lever som vi lär. Hör vi nedsättande kommentarer om någons etniska bakgrund, språkkunskaper, kön, sexuell läggning eller religion, måste vi visa att det inte är acceptabelt i Seko.

Vi måste ständigt se över hur vi använder våra gemensamma resurser. Det krävs strukturella förändringar som innebär att vi pressar ner våra kostnader men det krävs också att vi verkligen prioriterar rätt saker. Vi måste alla fråga oss om det vi tänker göra bidrar till att vi klarar målen i verksamhetsplanen.

### **Kollektivavtal och lönebildning**

Grunden för vår existens och för möjligheten att teckna starka kollektivavtal är att vi är många och att vi lyckas upprätthålla en hög organisationsgrad och dessutom öka den. Utan kollektivavtal inga medlemmar – utan medlemmar inga kollektivavtal.

När vi gör bra uppgörelser, ökar vi också möjligheten till att rekrytera nya medlemmar. I de avtalsrörelser där vi tagit fajten för medlemmarnas villkor ser vi också påtagliga ökningarna av antalet medlemmar. Kollektivavtalen är basen, vårt grundläggande uppdrag. Vi behöver bli ännu bättre på att tänka in medlemsrekrytering och organisering i vår förhandlingsverksamhet.

Ett självklart mål är alla arbetsplatser där vi har medlemmar också ska ha kollektivavtal. Detta garanterar att alla våra medlemmar har en grundläggande trygghet, får löneökningar, inbetalningar till tjänstepension och andra trygghetsaspekter som ett kollektivavtal medför. Sedan länge pågår vidare ett arbete med att stärka de centrala avtalen, ett arbete som måste fortsätta. På alla nivåer har vi en tradition med en kraftig överrepresentation av manliga förhandlare. Detta är omodernt och kräver målmedvetet arbete för att bryta. Vi tar steg åt rätt håll men vi måste fortsätta arbeta med att öka antalet kvinnliga förhandlare.

Vi behöver fortsätta att vara en röst för jämställda och rättvisa löner och där vi även satsar extra på lågavlönade grupper. Detta är kärnan i vår idétradition. Tyvärr kan vi konstatera att tjänstemän drar ifrån arbetare och att männen drar ifrån kvinnorna när det gäller lön. Detta är helt oacceptabelt. Vi måste även fortsätta att driva på för att hela löneutrymmet ska tas ut i våra avtalsrörelser. Vi har länge, tillsammans med förbunden inom 6F, varit kritiska till hur lönebildningsmodellen fungerar. Vår främsta kritik är att dagens löneskillnader cementeras med nuvarande modell. Arbetet med att försöka påverka detta behöver fortsätta även om motståndet är stort.

En annan viktig del när det gäller kollektivavtal är det lokala arbetet som görs i syfte att teckna nya avtal, upprätthålla de som finns och tvista mot arbetsgivaren när avtalen bryts. Det görs enormt mycket viktigt arbete lokalt som våra medlemmar har både glädje och nytta av. Men om vi inte informerar om allt som görs där ute så är det ingen som vet om det. Vi måste bli betydligt bättre på att informera om alla de fackliga vinster som görs lokalt, ute på arbetsplatserna. Under de senaste åren har förbundet på central nivå, under kappan ”Facklig styrka”, löpande lyft fram alla dessa framgångar. Men för att detta ska kunna bli en löpande del i kommunikationsarbetet så behöver alla dessa exempel även kommuniceras internt. Genom att lyfta fram goda exempel kan vi både rekrytera fler medlemmar och göra befintliga medlemmar mer nöjda med sitt medlemskap.

### **Organisera och rekrytera medlemmar**

Att organisera och rekrytera medlemmar är ett prioriterat område. Under kongressperioden kommer arbetet att intensifieras ytterligare.

Den viktigaste och mest effektiva metoden för att ha nöjda medlemmar är kunniga och närvarande förtroendevalda på arbetsplatsen. Det är på de arbetsplatser där facket syns, hörs och tar tag i de problem som medlemmarna upplever, som nöjdheten är som störst.

En stor utmaning under kongressperioden blir att stärka våra arbetsplatsorganisationer. Arbetet med att stärka det lokala facket och de förtroendevalda som är nära medlemmarna fortsätter. Genom att organisera kollektivet blir vi en starkare part och kan uppnå förbättringar för våra medlemmar. Det är genom att vara medlemsnära, tillgängliga och hålla en god servicenivå som vi bygger grunden för en förening som arbetstagare vill vara en del av. Vi kan inte nog understryka vikten av att vara ett medlemsnära förbund.

En ren överlevnadsfråga i Seko, liksom i varje demokratisk organisation är återväxten bland förtroendevalda. Vi vill därför särskilt lyfta det ansvar vi alla har för att på olika sätt säkra just facklig återväxt. På vilket sätt och i vilken omfattning det görs måste anpassas utifrån rådande förutsättningar. Seko behöver en aktiv studieverksamhet. Huvudansvaret för återväxten måste ligga så nära medlemmarna som möjligt på klubbar och sektioner, men hela organisationen måste vara med och stötta och samordna arbetet.

Vi behöver också hela tiden vara öppna för nya sätt att få anställda inom vårt organisationsområde att intressera sig för Seko och medlemskapet. Det kan handla om att vi behöver ta nya grepp och nya sätt att kommunicera. Grunden är trots allt att alla potentiella medlemmar åtminstone ska ha fått frågan om att bli medlem. Vidare behöver vi på ett bättre sätt kunna mäta organisationsgraden för att identifiera hur stor potentialen är inom respektive bransch för att därigenom även kunna tillsätta resurser på det mest strategiska sättet.

Seko måste också ta ansvar för våra framtida medlemmar, det vill säga de som ännu inte kommit ut i arbetslivet. Det görs genom deltagande i tvärfackliga aktiviteter, som skolinformation och information på SFI-utbildningar. Dessa aktiviteter samordnas inom LO. Vi behöver också bli mycket bättre på att nå potentiella medlemmar med otrygga anställningar och få dessa grupper att förstå att ett fackligt medlemskap även har ett stort värde för dem.

**Organiseringsarbetet ska ha högsta prioritet i alla delar av vår organisation.**

### **Seko i en föränderlig tid**

Oavsett vilken politisk majoritet som styr, i Sverige och EU, är våra medlemmars förutsättningar i branscherna beroende av politiska beslut. Basen för vårt facklig-politiska arbete är arbetsplatsen. Det är där kunskapen finns om yrkesfrågor och det egna arbetet.

Centralt ska Seko arbeta med att påverka politiker och samhällsdebatten i de politiska frågor som är viktiga för våra medlemmar. Det handlar om att skriva rapporter, bilda opinion och ta fram politiska förslag som gör skillnad för våra medlemmar.

Det facklig-politiska arbetet hör ihop med den samverkan vi har med Socialdemokraterna. Genom facklig-politisk samverkan med Socialdemokraterna i frågor som är viktiga för våra medlemmar kan vi uppnå viktiga förändringar. Men vårt facklig-politiska arbete stannar inte vid att vi samverkar med ett parti. Vi behöver också påverka andra politiska partier. Vi jobbar däremot inte med att påverka partier och politiker som inte delar uppfattningen om alla människors lika värde och rätt.

Det är även valår under kongressperioden, år 2026. Utgångspunkten i Sekos fackliga valrörelse är att driva frågor som är viktiga för förbundets medlemmar. Grundläggande är att medlemmarna är med och påverkar genom att nyttja sin demokratiska rättighet.

Förbundet samordnar den fackliga valrörelsen på central nivå i nära samarbete med den demokratiska organisationen.

Opinionsbildning har med åren blivit ett allt viktigare instrument för att stärka det fackliga arbetet. Opinionsinsatser riktade mot allmänheten är ett stöd i vårt arbete att påverka olika beslutsfattare. Opinionsbildning är vidare ett avgörande verktyg i förhandlingsverksamheten. Vår opinionsbildning ska i första hand vara koncentrerad till målen i verksamhetsplanen. Och allting hänger ihop. Genom en stark opinionsbildning kan vi uppnå bättre resultat i avtalsrörelser. Genom att synas och höras på alla nivåer i förbundet så blir även opinions- och kommunikationsarbetet en del av organiseringsarbetet.

Såväl opinionsbildningsarbetet som övrig kommunikativ verksamhet, kräver ofta betydande resurser. Vi ser också tydliga förändringar i människors sätt att kommunicera och vilka verktyg som på bästa sätt kan användas i vår kommunikation internt och externt. Det är oerhört viktigt att då och då ta ett helhetsgrepp. Seko ska löpande utveckla kommunikationen såväl internt som externt och ligga i framkant när det gäller nya kommunikationskanaler. Sociala medier är en plattform som får ökad betydelse i opinionsarbetet där förbundet under föregående kongressperiod tagit stora kliv. Detta arbete ska även fortsätta framöver. Vidare behöver vi tillsammans med andra förbund och organisationer även ta ansvar för att påverka i den breda samhällsdebatten. Seko var det förbund som tog initiativ till att starta tankesmedjan Katalys och förbundet har dessutom varit drivande i att LO ska ta fram en långsiktig opinionsstrategi. Tillsammans måste vi ta fajten för att förändra såväl samhället som riktningen i den allmänna samhällsdebatten.

Världen förändras snabbare än någonsin, såväl när det gäller den tekniska utvecklingen som de facklig-politiska förutsättningarna. Den nuvarande högerregeringen i Sverige har på kort tid kraftigt dragit ned på stöd till biståndsorganisationer samtidigt som vi ser att krig pågår i flera delar av världen och att behovet av bistånd är enormt. Seko har alltid varit engagerade i den internationella fackliga verksamheten och i olika utvecklingsprojekt. I många länder behövs de svenska förbunden som stöd till fackföreningar under uppbyggnad och i olika demokratiprojekt. Självklart ska vi fortsätta med detta engagemang på olika sätt.

Många politiska beslut som påverkar våra medlemmar fattas utanför Sveriges gränser. Det handlar om alltifrån sakfrågor kopplade till våra branscher, till frågor som berör alla, som exempelvis klimatfrågan. Det är vår skyldighet att göra allt vi kan för att påverka även dessa beslut. Vi gör det främst genom att påverka de fackliga internationaler där vi är medlemmar, genom LO till Europafacket, och när det krävs genom att direkt påverka politiker och andra beslutsfattare inom EU. Vårt internationella arbete står med andra ord på två ben, våra utvecklingsprojekt och våra fackliga internationaler.

## Studier

Kunniga och närvarande förtroendevalda är en viktig nyckel för att medlemmarna ska känna sig nöjda med Seko. Förbundet har över 5 000 "ambassadörer" som i hög utsträckning skapar medlemmarnas bild av Seko. Historiskt sett har fackföreningsrörelsen varit



skickliga på bilda och att utbilda. Studieverksamheten är och har varit en viktig grundpelare i den fackliga verksamheten.

Eftersom vi ser en tydlig koppling mellan nöjda medlemmar och kunniga och närvarande förtroendevalda så behöver studieverksamheten fortsätta att prioriteras. Det krävs ett kunskapslyft bland såväl kommande som befintliga förtroendevalda. Men vi behöver också satsa ytterligare på att få medlemmar att gå medlemsutbildning. Detta är ett bra sätt för att medlemmar ska få en fördjupad kunskap om meningens med föreningen. Dessutom är detta ett första steg när det gäller att få medlemmar att intressera sig för att bli fackligt aktiva. I grunden handlar studieverksamheten om att stärka den fackliga organisationen. Vi behöver vässa organisationen, bli fler förtroendevalda och bli mer effektiva.

### **Sekos grundläggande värderingar**

Vår demokratiska organisation vilar på våra stadgar som vi i demokratisk ordning fastställer på våra kongresser. Stadgarna är vår ”grundlag” som vi alla, medlemmar och förtroendevalda, har att följa. Detta är grundläggande och vi måste alla hjälpas åt att värna om vår demokratiska organisation. Som medlem i Seko har man både rättigheter och skyldigheter. Exempelvis så är man skyldig att delta i en strejk som förbundsstyrelsen har varslat om och man har rätt att få ersättning för det av förbundet när man förlorar sin lön. Enligt samma princip har man som medlem en skyldighet att arbeta när det råder fredsplikt inom förbundets organisationsområde.

Seko är en idéburen och demokratisk organisation. Sekos grundläggande värderingar bygger på uppfattningen om alla människors lika värde och rätt och på individens frihet genom kollektivets styrka. Det innebär att vi alla har ett ansvar att arbeta förebyggande mot fördomar och diskriminering. Sekos företrädare på alla nivåer måste visa i handling, och inte bara ord, att vi står upp för detta. Det förebyggande arbetet handlar om att skapa det öppna Seko, där alla känner sig respekterade, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.





