

MEDLEMSREKRUTTERING PÅ ARBEIDSPLASSEN



HK i Norge

Innholdsfortegnelse

Forord.....	3
Prosjekt: Medlemsrekruttering.....	4
Prosjektplan.....	4
Prosjektplan - skjema	6
Få oversikt.....	8
Organisasjonsgrad.....	9
Fordel oppgavene	10
Tariffavtale.....	11
Veien til tariffavtale.....	12
Kommunikasjon	14
Hvorfor organisere seg i HK?	14
Kunsten å kommunisere	15
Hils på nyansatte	16
Noe å tenke på.....	17
Kunnskap kan være et problem!	17
Medlemsfordeler.....	18
De ulike medlemskapene i HK	20
Kontingent.....	21
Avsluttende råd.....	22

Forord

Fagorganisering handler om samhold og solidaritet. Det handler om at "vi" er sterkere enn "meg", og at når vi er mange som er organisert, som står sammen i fagforeningen og stiller opp for hverandre, så får vi til bedre lønns- og arbeidsvilkår for alle. Medlemsrekruttering er derfor en viktig oppgave. Ingen medlemmer = ingen fagforening. Mange organiserte, mange bedrifter med tariffavtale, og mange medlemmer bak hver avtale er avgjørende både for hvor sterke HK er, og hvor sterk HK-klubben på arbeidsplassen din er.

Dette heftet skal være et hjelpemiddel for målrettet og systematisk rekrutteringsarbeid.

Over halvparten av uorganiserte arbeidstakere i Norge har aldri blitt spurt om de vil organisere seg. Gjelder det noen av dine kolleger?

Visste du at som tillitsvalgt i bedrift med tariffavtale har både en rett og en plikt til å presentere deg for nyansatte og tilby medlemskap i HK?

Det er mange forskjellige erfaringer med organisering, men det er bare én erfaring som gir varig suksess: å få innarbeidet medlemsrekruttering som en fast daglig oppgave på arbeidsplassen.

Tillitsvalgte er HK på arbeidsplassen. Ikke alle HKs medlemmer kjenner forbundslederen, men de kjenner deg. De ser deg kanskje hver dag. Hvis dine kolleger synes at du er en god tillitsvalgt, gir det deg en god grunn til å organisere seg!

Det er du som utgjør hele forskjellen!

Prosjekt: Medlemsrekruttering

En systematisk og planmessig verveinnsats er nødvendig for å styrke klubben.

Prosjektplan

Når du starter et verveprosjekt må du først undersøke hvordan situasjonen er nå:

- hvor mange medlemmer er det mulig å få?
- hvor mange medlemmer er det per i dag?
- hvem er dagens medlemmer?
- hvem er de uorganiserte?
- hvilke menneskelige og økonomiske ressurser har dere til rådighet?
- har dere egen klubbkasse med midler som kan brukes til dette, eller får dere alt dere trenger fra HKs region/avdeling?

Ut fra dette finner du ut hva som er et realistisk mål for prosjektet.

Effektmål

Effektmålet skal si noe om nytteverdien av prosjektet. Her skal dere definere hva nytteverdien skal bestå i, og hvem som skal nyte godt av de forbedringer prosjektet skal gi.

Eksempler:

Opprette tariffavtale som gir bedre lønns- og arbeidsvilkår for medlemmer, samt medbestemmelsesrett på arbeidsplassen og i utviklingen av tariffavtalen.

Styrke HK-klubben på arbeidsplassen for å styrke HK-klubbens gjennomslag på arbeidsplassen.

Resultatmål

Beskriver resultatet når prosjektperioden er over. Det er viktig at målet er målbart.

Eksempler: øke medlemstallet med 20 medlemmer, bli den største klubben i bedriften, eller bli nok medlemmer til å opprette en tariffavtale.

Delmål

Delmål er et mindre mål som skal oppnås underveis i prosjektperioden og skal bidra til å nå effektmålet og resultatmålet.

Eksempel: Dersom målet er å øke med 20 medlemmer, så kan et delmål være at man skal nå 10 medlemmer halvveis i prosjektperioden.

Start- og sluttdato for prosjektet

Definere en tidsplan med en start- og sluttdato for prosjektet.

Tiltaksplan (møter, materiellutvikling, telefonrunder osv.)

En beskrivelse av hvilke aktiviteter som skal gjennomføres i prosjektperioden. En tiltaksplan bør også ha en oversikt over tidsfrister for de ulike aktivitetene og hvem som er ansvarlig. Dersom aktivitetene koster penger, sett også opp et budsjett for prosjektet og for de ulike aktivitetene.

Evaluering

Etter at prosjektet er avsluttet bør klubben evaluere prosjektet. Ble målet nådd? Hvordan fungerte planleggingen? Hvordan fungerte gjennomføringen? Hvordan fungerte oppfølgingen av planen? Hva var vellykket? Hva fungerte ikke? Hva har klubben lært av prosjektet? Fungerte møtene, burde de vært på andre tidspunkter, steder, er rett person på rett plass, var målet for høyt/lavt, er alt gjennomført eller må noe tas i etterkant med mer.

Et prosjekt har en begynnelse og en slutt. Klubbens arbeid med medlemsrekruttering skal være fast og kontinuerlig, med mindre dere nå har opp mot 100% organisering og bare kan konsentrere dere om å følge opp medlemmene best mulig.

Evalueringen vil danne grunnlag for det videre arbeidet med å øke organisasjonsgraden.. På bakgrunn av hva som kommer fram her, planlegges neste prosjekt for medlemsrekruttering.

Dersom midlene i klubbkassa ikke holder til de tiltakene dere mener er nødvendig for prosjektet, kan dere søke avdelingen/regionen om støtte. Legg da ved prosjektplanen slik at avdelingen/regionen ser hva dere har planlagt å gjøre og hva dere trenger midler og andre ressurser til.

Nedenfor finner du et skjema som kan brukes for å holde oversikt over prosjektet og dets utvikling.

Prosjektplan - skjema

Beskrivelse av prosjekt og tidsrom for prosjekt	
---	--

Effekt mål:

--

Resultat mål:

--

Aktivitetsplan:

Tidsrom	Aktivitet	Tiltak	Ansvarlig	Budsjett

Resultat:

--

Evaluering:

--

Få oversikt

For å starte medlemsrekrutteringen, trenger du en oversikt over hvem som er medlemmer og hvem som ikke er det.

Skaff en oversikt over alle ansatte i bedriften som jobber innen HKs organisasjonsområde og sammenlign med medlemslisten som du som tillitsvalgt har tilgjengelig på "Min side" på www.hkinfo.no

Du kan f.eks. registrere disse opplysningene i et skjema:

Navn	Stilling	Avdeling	Medlem i et annet forbund	Uorganisert	Merknad

Organisasjonsgrad

Vil du ha oversikt over hvor mange som er organisert sett i forhold til potensialet, kan du regne ut organisasjonsgraden slik (det må gjøres fratrekk for arbeidsgiver – direktører og sjefer):

$$\frac{\text{Antall medlemmer på arbeidsplassen} \times 100}{\text{Antall ansatte innen HKs område}} = \text{Organisasjonsgraden}$$

Sett dere mål for hvor høy organisasjonsgrad dere vil oppnå og lag en rekrutteringskampanje.

Lag en oversikt over organisasjonsgraden på bedriften.

På større arbeidsplasser kan det med fordel brukes et skjema for hver avdeling.

Eksempel:

Arbeidsplassens navn: _____

<i>Underavdeling</i>	<i>Antall ansatte i alt innen HKs område</i>	<i>Medlemmer i HK</i>	<i>Organisasjonsgraden i %</i>
<i>Lønn/ personale</i>	5	4	80,00
<i>Lager</i>	15	11	73,33
<i>Salgsavdelingen</i>	17	8	47,06

Når skjemaet er utfylt, er det lettere å se hvilke kolleger som ikke er medlem av HK. Enkelte av ikke-medlemmene kan være medlem av en annen fagforening i LO eller organisert i et konkurrerende forbund og er ikke klar over at de bør eller skal overflyttes til HK.

De uorganiserte har du sjansen til å tilby medlemskap i HK med utgangspunkt i det arbeidet du og HK kan gjøre for dem.

Fordel oppgavene

Etabler et nettverk av hjelpere på arbeidsplassen. Det er viktig å avgrense oppgavene klart og tydelig i forhold til hva du trenger hjelp til. Da er det lettere å bistå i et slikt prosjekt.

Få en kollega i hver avdeling til å registrere medarbeiderne og melde dem tilbake til deg. Din oppgave blir å organisere og koordinere verveinnsatsen for ditt nettverk.

Kanskje kan du følge tipsene nedenfor når du spør din kollega om hjelp:

- Snakk med vedkommende ansikt til ansikt
- Samtalen skal være helt klart definert og avgrenset gjennom klare oppgaver
- Fortell om hvordan deres hjelp passer inn i forhold til verveprosjektet
- Vær åpen for spørsmål og innspill og gi tilbakemelding hele tiden
- Forklar hvordan kollegenes hjelp bidrar til å gjøre klubben og HK sterkere

For mindre klubber vil ikke oppgavefordelingen være så spesifisert, kanskje du til og med må gjøre alt selv i begynnelsen.

Sett deg mål etter de ressursene du har til rådighet. Utgjør dere allerede en stor klubb og du har mange å spille på, kan du sette i verk mange tiltak med et høyt mål i forhold til dette. Er dere få, legger du planer uti fra det og blir mer ambisiøs etter hvert.

En av dine viktigste oppgaver er å organisere medlemsverving på arbeidsplassen!

Tariffavtale

Hvert eneste år oppretter HK opp mot 450 enkeltavtaler på forskjellige arbeidsplasser. Så langt har så godt som hver eneste arbeidsgiver akseptert kravet om en tariffavtale, og det hører til unntaket at man må ta kravet videre til mekling. At så mange ønsker seg en tariffavtale er ikke tilfeldig. Avtalen sikrer nemlig langt bedre arbeidsbetingelser enn minsteordningene loven gir deg.

Tariffavtalen revideres med jevne mellomrom, noe som sikrer en god lønnsutvikling.

$$\begin{array}{r} \text{Hovedavtale} \\ + \text{Overenskomst} \\ = \text{Tariffavtale} \end{array}$$

Hovedavtalen gjelder bare på arbeidsplasser med tariffavtale. Hovedavtalen sikrer de tillitsvalgte retten til å tale på vegne av de ansatte. Den trekker opp spillereglene for hvordan arbeidsgiver og arbeidstaker skal jobbe sammen. Den sikrer i tillegg informasjonsplikt og trygger de tillitsvalgtes arbeidsvilkår. Hovedavtalen gir de ansatte rett til selv å velge sine talsmenn.

Overenskomsten gir deg alle lønnsbetingelsene, skifttillegg, overtidstillegg, ekstra ferie, redusert arbeidstid og lignende. Overenskomsten er delt i to: først og fremst en sentral avtale som er landsdekkende og gjelder alle i samme bransje. I tillegg kommer en lokal avtale som bare gjelder på din arbeidsplass.

Veien til tariffavtale

Tariffavtalen er et godt verktøy for å sikre egne lønns- og arbeidsvilkår. Er det få organiserte der du jobber og mangler dere tariffavtale? Kan du tenke deg avtalefestet femte ferieuke, overtidsgodtgjøring, redusert arbeidstid, avtalefestet pensjon og økt innflytelse over arbeidsplassen? Det er mange fordeler som følger med tariffbundne ordninger på jobben.

Her beskriver vi 8 skritt for å oppnå en bedre arbeidsplass:

1. Snakk med de andre

Aller først må du snakke med andre på jobben som kan tenke seg å få tariffavtale. Forholdene på arbeidsplassen diskuteres og kanskje er det andre som har tenkt i samme baner som deg. Er det tenkelig at en HK-klubb kan bedre arbeidsbetingelsene for de ansatte? Kanskje er det noen som ikke vet hva tariffavtale er, og for disse må det forklares.

2. Kontakt med HK etableres

Ta kontakt med ditt HK regionkontor. Vi sørger for at det kommer en fra HK til et møte med dere og svarer på spørsmål. Vi hjelper også til med å planlegge hva som skjer videre.

3. Velg en kontaktperson

Nå er tiden kommet for å finne en kontaktperson blant de som er HK-medlemmer. Størrelsen på arbeidsplassen er ofte avgjørende her. Kanskje må dere også danne et styre med forskjellige personer fra forskjellige avdelinger. Er arbeidsplassen stor, må organisasjonskart, skiftplaner, ansattlister og lignende skaffes til veie. Uansett er målet å sørge for at alle får vite om fordelene ved å være organisert. Hold hyppig kontakt med regionkontoret i tida framover.

4. Medlemsrekruttering

Kollegaer informeres nå om fordeler ved å være med i HK-klubben. Er det en stor arbeidsplass, bør dere kanskje lage et enkelt aktivitetsprogram som viser hva dere vil oppnå med klubb og tariffavtale. Det er i hva dere ønsker å vinne fram med, at andre ser fordelene ved selv å være organisert. Formålet er å få flest mulig til å melde seg inn, slik at dere som er organiserte utgjør et flertall blant de ansatte. Vervekampanjen bør gjennomføres raskt når den først er startet, for mange organiserte er en betingelse for å komme videre i målet om en avtale. Ha i bakhodet når dere lager planen at som organiserte står dere sterkere overfor arbeidsgiveren.

5. Papirarbeid

Regionkontoret ordner registreringen av nye medlemmer etter hvert som innmeldinger kommer inn. Inntil regionkontoret bekrefter at dere er mange nok betalende medlemmer, fortsetter dere å gjøre HK-klubben så sterk som mulig. Når tiden er inne reises kravet om tariffavtale av regionkontoret.

6. Planlagt samhold gir styrke

En tariffavtale koster arbeidsgiveren penger, og ansatte får mer innflytelse. Det hender at HK-klubber møter motstand før tariffavtalen blir underskrevet. Da er det viktig at dere står sammen, vet hva dere vil, og har planlagt hvordan dere skal reagere på motstand. Kanskje blir det nødvendig å vise at dere står sammen om hva dere vil oppnå. Arbeidsgiveren må innse at det i framtida vil være en klubb med egne tillitsvalgte de må forholde seg til. Partenes «verktøykasse» vil fra da av være tariffavtalens to deler; overenskomsten og hovedavtalen.

7. I verste fall trekker det ut

At det er grunnleggende forskjeller mellom arbeidsgivers og arbeidstakers interesser viser seg ofte når man vil opprette en tariffavtale. Begge parter ønsker nemlig å tjene penger på jobben som gjøres i bedriften. Og skal du som er ansatt ha flere goder, koster det også mer for arbeidsgiveren. Noen ganger gjør enkelte arbeidsgivere alt for å hindre en tariffavtale i å komme på plass. Skjer det, er det lovfestede regler og frister som regulerer veien videre. Før en streik kan iverksettes skal man blant annet innom mekling og mekler vil gjøre alt for å hindre en streik. På dette punktet er det spesielt viktig at alle ansatte snakker sammen, er gode kolleger, og ser framover.

8. HK klubben er etablert og jobber videre

Når avtalen er på plass velger HK-klubben en tillitsvalgt. Regionkontoret tilbyr informasjon og kurs slik at dere får mest mulig ut av klubben. Hovedavtalen er innført og sikrer medbestemmelse og innflytelse. Husk at regionkontoret er tilstede for dere, også etter at HK-klubben er kommet i gang. De ansatte i HK har som oppgave å støtte dere som er medlemmer og tillitsvalgte.

Kommunikasjon

Hvorfor organisere seg i HK?

Når du skal argumentere overfor uorganiserte – eller inspirere andre til det – er det viktig at du selv vet hva du mener. Still deg selv et par spørsmål og diskuter dem med andre.

- Hvorfor er det en god idé å melde seg inn i HK?
- Hva kan vi tilby?
- Hva kan vi som andre ikke kan?

Sett deg også inn i hvilke kontingentsatser som gjelder (1,4% av brutto inntekt og en forsiktingsandel) - og ha eventuelt en liste i lommen sammen med innmeldingsskjema

Du kan enten selv, eller i samarbeid med dine eventuelle tillitsvalgtkolleger eller HK-avdelingen/regionen, skrive en liste over hvilke gode ting HK har vært med på å gjennomføre på din arbeidsplass:

- Forbedringer utover overenskomstens bestemmelser
- Lønnsutvikling/lønnstillegg
- Forbedringer i arbeidsmiljøet
- Eksempler på saker hvor et medlem er blitt hjulpet

Kopier listen og gi den til dem du argumenterer overfor. Listen kan også danne utgangspunkt for en samtale.

Hvis ikke du ser de gode grunnene til medlemskap, kan ikke andre det heller!

Kunsten å kommunisere

Det er viktig at du bruker konkrete argumenter som er viktige for den enkelte du skal verve. Lytt og tilpass samtalen til den du snakker med.

Dette er forutsetningen for en god dialog. Kjenn din kollega og dens behov.

Du må være deg selv og finne din egen stil og uttrykksform.

En annen forutsetning for en god dialog er at du klarer å svare skikkelig, balansert og konstruktivt på kritiske spørsmål. Du må være åpen og imøtekommende og ikke gå i forsvarsposisjon. Lytt til hva kollegaen sier. Og er du enig i motargumentene, så gi uttrykk for det. Det er ærlig og skaper tillit. De fleste kan finne svakheter ved organisering, det kommer også an på hvilke forventninger man har, men summen er likevel at det er verdt å organisere seg, og det må bli konklusjonen.

Hvis din egen overbevisning er grunnfestet, trenger du ikke forsvare noe som helst!

Hils på nyansatte

Det er en stor gjennomtrekk og sirkulasjon blant ansatte på de fleste arbeidsplasser. I mange virksomheter er det ikke unormalt at en fjerdedel eller en tredjedel av arbeidsstyrken skiftes ut hvert år. Som tillitsvalgt består en stor del av ditt verv i å stå i svingdøra og hilse på dine nye kolleger.

Det lyder banalt og enkelt, men det er ikke vanlig å hilse, presentere seg som tillitsvalgt og ønske velkommen hver gang det ansettes en ny kollega. Hvis man vil ha kollegene bak seg og ha deres støtte til utførelsen av tillitsvervet er denne innsatsen nødvendig.

Derfor er det din oppgave og ditt ansvar som tillitsvalgt personlig å kontakte alle nyansatte så snart de har startet å arbeide, presentere deg selv – og HK. Det viser at du er oppmerksom og interessert.

- Fortell hvem du er
- Fortell hva dine oppgaver som tillitsvalgt er
- Fortell hva du kan hjelpe med
- Spør hvor din nye kollega har arbeidet før
- Spør hva din nye kollega er ansatt til nå
- Fortell om arbeidsplassen
- Fortell om HK
- Spør om din nye kollega har erfaring med fagforeninger
- Spør om din nye kollegas organiseringsforhold – og verv vedkommende

- og husk alltid å ha innmeldingsblankett med deg.

Du er HKs ansikt utad!

Noe å tenke på

Kunnskap kan være et problem!

Som tillitsvalgt vet du mye om mangt. Det er nødvendig og bra i de aller fleste situasjoner. Men i noen situasjoner kan din kunnskap være upraktisk.

Når du skal verve medlemmer og argumentere for medlemskap i HK, kan all din kunnskap vise seg å være en hemske som resulterer i at du ikke ser skogen for bare trær.

Når du snakker med uorganiserte kolleger om HK, så snakk bare om én ting. Du skal ikke holde foredrag. Du skal ikke fortelle hvordan HKs oppbygning er. Du skal ikke fortelle om arbeiderbevegelsens historie. Du skal ikke fortelle innviklede ting om de seneste overenskomstforhandlinger. Det er sannsynligvis ikke din kollega interessert i, og du kan risikere å oppnå det motsatte av hensikten, nemlig at dialogen låser seg og at din uorganiserte kollega får bekreftet sin eventuelle fordom om fagbevegelsen; At den har nok med seg selv.

Snakk helt konkret om hvorfor det er viktig å være medlem av HK for den kollegaen du står overfor. Finn fram til hva som er det viktigste for kollegaen: er det trygghet, er det forsikring, er det utdanning, er det opplevelser, er det å ha en sterk problemløser i ryggen? Gå inn i det, argumenter og snakk med din kollega med det som utgangspunkt. Det vil være rart om ikke din kollega har et eller annet behov som HK kan oppfylle.

Du må starte der hvor andre mennesker er hvis du vil ha dem i tale!

Medlemsfordeler

Det er mange fordeler med å være organisert. Her får du en rask oversikt:

HK = trygghet i arbeidslivet

HKs viktigste oppgave er å jobbe for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Problemer på jobb eller noe du lurer på?

Som HK-medlem får du råd, veiledning og hjelp i arbeidslivsspørsmål.

Juridisk hjelp

Dersom du havner i en tvist med din arbeidsgiver, kan HK etter nærmere vurdering bringe saken inn for domstolene. HK dekker alle saksomkostninger og har bistand fra landets mest erfarne arbeidsrettsadvokater i LO.

Tariffavtale

Tariffavtalen er en bedre avtale enn loven og gir medlemmene medbestemmelse og tryggere lønns- og arbeidsvilkår. Den er vårt viktigste verktøy for å forbedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

HK holder gjerne informasjonsmøter om HK-medlemskap og tariffavtale. Kontakt regionkontoret for avtale.

Permittert eller arbeidsledig?

Blir du uforskyldt arbeidsledig eller permittert, vil du som HK-medlem få dekket karensdagene før det ytes dagpenger fra Nav. Det ytes stønad med 60% av dagpengesatsen fra NAV. Utbetalingen er ikke skatte og oppgavepliktig. Det er krav om medlemskap i HK de siste 12 månedene.

Kurs og konferanser

HK arrangerer en rekke kurs og konferanser som medlemmer og tillitsvalgte kan delta på. HK dekker kurs, reise, opphold og evt. tapt arbeidsfortjeneste.

I tillegg har AOF egen MoTo opplæring. Les mer om dette på www.aof.no

Utdanningsfond

HK-medlemmer kan søke om økonomisk støtte til videreutdanning etter gitte retningslinjer.

LOfavor - Trygghet i privatlivet

Som HK-medlem har du mange lønnsomme fordeler gjennom LOfavor, inkludert Norges beste innboforsikring. Les mer på www.lofavor.no

Felleskap og solidaritet

Som HK medlem er du en del av LO-felleskapet og sammen jobber vi for et solidarisk samfunn og et trygt arbeidsliv.

De ulike medlemskapene i HK

Ordinært medlem

Kontingenten beregnes etter bruttolønn per måned. Du betaler en prosentsats på 1,4 pluss en forsikringsandel på kr 105,- per måned maks kr 718 per måned inkludert forsikringene + kr 62 dersom man ønsker LOfavør Advokatforsikring

LOfavør Innboforsikring, LOfavør Grunnforsikring og LOfavør Fritidsulykkesforsikring er inkludert i medlemskapet. Ordinære medlemmer får LOfavør Advokatforsikring gratis de første to månedene og kan deretter velge om de ønsker å reservere seg mot den.

Lærlingmedlem

Gjelder for alle lærlinger. Kontingenten på medlemskapet er kr 105,- per måned. Lærlingemedlemmer har de samme rettighetene som ordinære medlemmer.

LOfavør Innboforsikring, LOfavør Grunnforsikring og LOfavør Fritidsulykkesforsikring er inkludert i medlemskapet.

Studentmedlem

For deg som student og tjener under lånekassens grenser for stipend.

Kontingenten på medlemskapet koster kr 250,- per halvår.

LOfavør Innboforsikring er inkludert i medlemskapet.

Elevmedlem

For skoleelever og er gratis. Gjelder kun fram til fylte 20 år.

Ingen forsikringer er inkludert i medlemskapet.

Skattefradrag

Skattefradrag for fagforeningskontingent er per 1.1.2019 inntil kr. 3 850,-.

Kontingent

Eksempel på faktisk kontingent kostnad

Her følger en tabell som viser faktisk kostnad når du tar høyde for innboforsikring og skattefordel per måned. For mange deltidsansatte vil organisering i HK bety at de tjener direkte på medlemskapet ved at forsikringene overføres SpareBank 1 og LOfavør. Hvor mye den faktiske kostnaden vil være kommer også an på i hvilken grad medlemmet bruker medlemsfordelene. Man kan faktisk spare enda mer enn disse eksemplene viser!

Et vanlig anslag på innboforsikring per måned er 250 - 300 kroner. **Det er lagt inn satser for 2018 i kalkulatoren.**

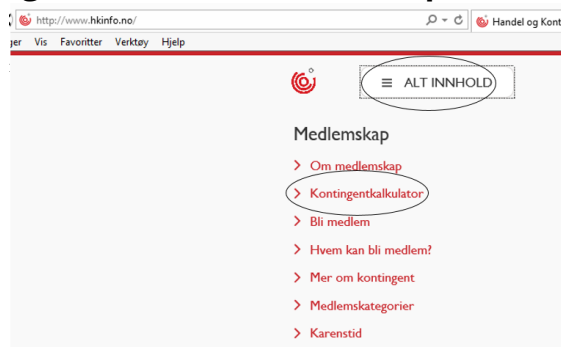
Kontingentkalkulator	
Brutto lønn du tjener i måneden *	<input type="text" value="32495"/>
Anslått utgift til innboforsikring i måneden *	<input type="text" value="250"/>
Kalkuler	
Reell kontingent	
Brutto lønn du tjener i måneden	32495
Prosentkontingent å betale	455
Forsikringskontingent	166
Sum trekk per måned	621
Anslått utgift til innboforsikring i måneden	250
Anslått skattefordel	78
Anslag reell kontingent per måned	293

Et vanlig anslag på innboforsikring per måned er 250 - 300 kroner. **Det er lagt inn satser for 2018 i kalkulatoren.**

Kontingentkalkulator	
Brutto lønn du tjener i måneden *	<input type="text" value="16248"/>
Anslått utgift til innboforsikring i måneden *	<input type="text" value="250"/>
Kalkuler	
Reell kontingent	
Brutto lønn du tjener i måneden	16248
Prosentkontingent å betale	227
Forsikringskontingent	166
Sum trekk per måned	393
Anslått utgift til innboforsikring i måneden	250
Anslått skattefordel	78
Anslag reell kontingent per måned	65

* Vi har sammenliknet priser hos tre forskjellige forsikringsselskaper. Det er verdt å merke seg at beregningene er ut i fra en tenkt innboverdi på én million kroner. SpareBank1 har ikke et slikt tak i innboforsikringen. Den er mao. bedre enn de vi sammenlikner oss med.

Kontingentkalkulator finner du på www.hkinfo.no



Avsluttende råd

1. Når du skal informere om fordelene med å være organisert, tenk på hvem mottakeren er. Folk har forskjellige interesser, kunnskap om HK/LO samt ulike roller i bedriften. Når du vet litt mer om den du snakker med, er det enklere å finne relevant informasjon.
2. Ta det med ro og gå systematisk til verks.
3. Gjør budskapet enkelt, presist og konkret. Hva får kollegaen ut av et medlemskap i HK? Hva koster det? Hvordan kan man melde seg inn?
4. Medlemsverving er ikke noe man gjennomfører en gang for alle. Det er en pågående prosess.
5. Vær bevisst at du er, og oppfattes som, en del av HK.
6. Hør etter hva den uorganiserte sier og respekter vedkommende.
7. Bruk argumenter som er relevante for din kollega og snakk åpent om eventuelle uenigheter.
8. Hvis vedkommende du har organisert kan forsvare sin beslutning i etterkant, har grunnlaget for innmeldingen vært reell og du har fått en god ambassadør for HK!

Lykke til med vervingen!