

Vervehjelpen



Innholdsfortegnelse

| | |
|--|-----------|
| Forord | 3 |
| Verveprosjekt..... | 4 |
| Prosjektplan | 4 |
| Prosjektplan – skjema | 5 |
| Få oversikt | 7 |
| Organisasjonsgraden..... | 8 |
| Fordel oppgavene | 9 |
| Tariffavtale | 10 |
| Veien til tariffavtale..... | 11 |
| Kommunikasjon..... | 13 |
| Hvorfor organisere seg i HK?..... | 13 |
| Kunsten å kommunisere | 14 |
| Hils på nyansatte..... | 15 |
| Noe å tenke på | 16 |
| Viten kan være et problem! | 16 |
| Avsluttende råd..... | 17 |
| Eksempel på faktisk kontingent kostnad..... | 18 |

Forord

Medlemsverving har alltid vært fagbevegelsens eksistensgrunnlag. Å verve eller ikke verve – det er spørsmålet! Ingen verving – ingen fagforening. Å verve eller ikke verve, betyr faktisk å være eller ikke være for fagbevegelsen. Hvor sterk du, klubben din eller HK skal være kan du være med å påvirke!

Dette handler om egeninteresse i møtet møter fellesinteresse. HK er et middel - et middel til å styrke medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Det er mange forskjellige erfaringer med verving. Men det er bare én erfaring som gir varig suksess: Det er å få innarbeidet medlemsverving som en fast daglig oppgave på arbeidsplassen.

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 du både har en rett og en plikt til å presentere deg for nyansatte og tilby medlemskap i HK? Det står i hovedavtalen som din arbeidsgiver også har vært med å undertegne hvis bedriften er omfattet av en overenskomst.

Å presentere deg og snakke med alle uorganiserte er en del av oppgavene dine som tillitsvalgt. Skal du verve trenger du ikke å gjøre det mer vanskelig enn at du snakker med dine kolleger og gir dem en innmeldingsblankett.

Det første du bør gjøre er å ta kontakt med den uorganiserte og høre litt om hva vedkommende er opptatt av i sitt arbeidsforhold. Alle arbeidstakere er opptatt av jobben sin, enten de er fornøyde eller ikke, og de fleste vil ikke ha noe imot å få det bedre. Fortell hva HK kan bistå med uti fra hva kollegaen er opptatt av og spør om han/hun vil være medlem i HK.

Med mindre du arbeider på en liten og oversiktlig arbeidsplass bør du jobbe litt systematisk. For å holde oversikt, fordele oppgaver og jobbe målrettet bør du organisere et verveprosjekt. Hvordan du gjør det vil dette heftet fortelle deg.

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 det en god grunn til å organisere seg!

Det er du som utgjør hele forskjellen!

Verveprosjekt

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, hvilke menneskelige og økonomiske ressurser dere har til rådighet. Har dere egen klubbkasse med midler som kan brukes til dette eller får dere alt dere trenger fra HKs region/avdeling?

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

1. Målbart hovedmål (eksempelvis øke medlemstallet med 50%, øke med 20 medlemmer, bli den største klubben i bedriften eller nok medlemmer til å opprette tariffavtale osv.)
2. Delmål (to nye medlemmer i måneden, avholde 4 informasjonsmøter osv.)
3. Definere en tidsplan med en begynnelse og en slutt for prosjektet
4. Tiltaksplan (møter, materiell utvikling, telefonrunder osv.)
5. Evt. budsjettoversikt over prosjektet og over tiltakene.
6. Oversikt over ansvarlige for prosjektet og de ulike tiltakene.

Evaluerings:

Etter at prosjektet er avsluttet bør klubben gå igjennom hva som er gjort og vurdere hvor vellykket de ulike tiltakene var. 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 vervearbeid skal være fast og kontinuerlig – med mindre dere nå har opp mot 100% organisering og bare kan konsentrere dere om å pleie medlemmene best mulig. Evalueringen vil danne grunnlag for det videre vervearbeidet. På bakgrunn av hva som kommer fram her, planlegges videre verveprosjekter.

Dersom midlene i klubbkassa ikke holder til de tiltakene dere mener er nødvendig for prosjektet, kan dere søke regionen om støtte. Legg da ved prosjektplanen slik at 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

| | |
|----------|--|
| Oppdrag: | |
|----------|--|

Oppdragets mål:

| |
|--|
| |
|--|

Aktivitetsplan:

| Tidsrom | Tiltak | Undertiltak | Ansvarlig | Budsjett |
|---------|--------|-------------|-----------|----------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Resultat:

| |
|--|
| |
|--|

Merknader:

| |
|--|
| |
|--|

Få oversikt

For å ha oversikt over medlemspotensialet er det nyttig og nødvendig å bruke noen registreringsskjemaer. Skjemaene kan du også bruke når du rapporterer til ditt regionkontor om organisasjonsforholdene på din arbeidsplass.

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

| Navn,stilling,avdeling | Organisert i annet forbund | Uorganisert | Merknader |
|------------------------|----------------------------|-------------|-----------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Organisasjonsgraden

Vil du ha oversikt over hvor mange som er organisert sett i forhold til potensialet, kan du regne ut organisasjonsgraden slik (det må gjøres fratrukk 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 vervekampanje. Dersom dere er få organiserte kan 10 % være et første delmål i og med at det er grensen for å opprette tariffavtale.

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 HK's område</i> | <i>Medlemmer i HK</i> | <i>Organisasjonsgraden i %</i> |
|------------------------|---|-----------------------|--------------------------------|
| <i>Lønn/ personale</i> | <i>5</i> | <i>4</i> | <i>80,00</i> |
| <i>Lager</i> | <i>15</i> | <i>11</i> | <i>73,33</i> |
| <i>Salgsavdelingen</i> | <i>17</i> | <i>8</i> | <i>47,06</i> |

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

Dann deg 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 verveprosjekt.

Få en kollega i hver avdeling til å registrere medarbeiderne og melde dem tilbake til deg. Din oppgave blir å organisere 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 Handel og Kontor 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 ender opp hos meklingsmannen. At så mange ønsker seg en tariffavtale er ikke tilfeldig. Avtalen sikrer nemlig langt bedre arbeidsbetingelser enn de «minsteordningene» loven gir deg. Tariffavtalen revideres i tillegg med jevne mellomrom, noe som sikrer en god lønnsutvikling.

hovedavtale
+ overenskomst
= tariffavtale

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 trykker 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

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.

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 veit hva tariffavtale er, og for disse må det forklares.

Kontakt med HK etableres

Ta kontakt med HKs nærmeste 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.

Finn en tillitsvalgt

Nå er tiden kommet for å finne en tillitsvalgt blant de som er HK-medlemmer. Størrelsen på arbeidsplassen er ofte avgjørende her. Kanskje må dere også danne et styre med forskjellige slags personer fra forskjellige avdelinger. Er arbeidsplassen stor må organisasjonskart, skiftplaner, ansatte lister 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.

Verving

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.

Papirarbeid

Regionkontoret ordner registreringen av nye medlemmer etter hvert som skjemaer kommer i posten eller per faks. 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.

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 han må forholde seg til. Partenes «verktøykasse» vil fra da av være tariffavtalens to hefter; overenskomsten og hovedavtalen.

I verste fall trekker det ut

At det er grunnleggende forskjeller mellom arbeidsgivers interesser 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 meklingsmannen og han 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.

HK klubben er etablert og jobber videre

Når avtalen er på plass tilbyr regionkontoret informasjon og kursopplegg slik at dere får mest mulig ut av klubben. Hovedavtalen er innført og sikrer medbestemmelse og innflytelse. Og 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 innmeldingsblankettene. Årets liste finner du i dette heftet.

Du kan enten selv, eller i samarbeid med dine eventuelle tillitsvalgtskolleger 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 fruktbar dialog. Kjenn din kollega og dennes 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

Viten 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 viten være upraktisk.

Når du skal verve medlemmer og argumentere for medlemskap i HK, kan all din viten vise sig at 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. Du skal ikke fortelle om arbeiderbevegelsens historie. Du skal ikke fortelle innviklede ting om de seneste overenskomstforhandlinger. Det er ikke 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!

Avsluttende råd

1. Ta det med ro og gå systematisk til verks.
2. Gjør budskapet enkelt, presist og konkret. Hva får kollegaen ut av et medlemskap i HK? Hva koster det? Hvordan kan man melde seg inn?
3. Medlemsverving er ikke noe man gjennomfører en gang for alle. Det er en prosess som aldri slutter.
4. Vær bevisst at du er – og oppfattes som – en del av HK.
5. Hør etter hva den uorganiserte sier og respekter vedkommende.
6. Bruk argumenter som er relevante for din kollega og snakk åpent om eventuelle uenigheter.
7. 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!

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 LO favør. 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!

| Brutto lønn | Kontingent/forsikring | Skattefordel per måned | Eksempel på innboforsikring* | Eksempel på faktisk kostnad |
|-------------|-----------------------|------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| 10000,- | 234,- | 84,- | 279,- | - 129,- |
| 15000,- | 305,- | 84,- | 279,- | - 58,- |
| 20000,- | 374,- | 84,- | 279,- | 11,- |
| 25000,- | 445,- | 84,- | 279,- | 82,- |
| 30970,- | 527,- (Maks) | 84,- | 279,- | 164,- |

* 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.