



Fellesforbundet

# En samtale for å organisere

Mange synes det er vanskelig å snakke med kollegaene sine om å bli organisert, eller om at de må bidra aktivt i klubbarbeidet. Her kommer en liten guide som viser hvordan man kan bygge opp en slik (eller flere) samtale. Dette er selvfølgelig ikke en oppskrift man skal følge slavisk. Vi skal snakke til mennesker som mennesker! Se på denne skissa som et verktøy. Samtalen under skal, skritt for skritt, ta deg til det du vil oppnå – et mer aktivt medlem av klubben, eller en person til som vil være med å starte en klubb på arbeidsplassen.

Din oppgave er for det meste å stille spørsmål. Du ønsker at kollegaen din skal innse at:

- Hun bryr seg om problemer på jobben
- Det er en eller flere i ledelsen som kan løse problemene
- De vil ikke løse det før de blir pressa til å gjøre det
- Hvis hun ønsker problemer løst må hun søke sammen med deg og de andre, og gjøre noe aktivt

Bare å fortelle henne dette vil ikke være veldig effektivt. Derfor, ved å stille de rette spørsmålene, må vi få henne til å komme til den «rette» konklusjonen selv. Folk har en tendens til å huske det de har tenkt seg fram til selv bedre enn det de bare har blitt fortalt.

## **Finn sakene folk er opptatt av**

Begynn med å stille spørsmål – og lytte til svarene –for å finne ut hva kollegaene dine er opptatt av. Still åpne spørsmål, i hvert fall hvis det er folk du prøver å bli kjent med:

- Hvordan går det?
- Hvordan har det seg at du begynte å jobbe her?
- Hvordan var det når du begynte?

Når du prøver å få oppslutning om en spesiell sak, kan du spisse spørsmålene etter hvert. La folk få komme med sin mening før du sier hva du mener. Spør for eksempel – hva synes du om den nye skiftordninga? Før du ber vedkommende skrive under på et brev til ledelsen, eller komme på et møte om saken.

Poenget her er at den du snakker med skal få sjansen til å minne seg selv på hva hun eller han mener før du ber dem om å gjøre noe aktivt. Hvis du har diskutert det samme med vedkommende før, så spør hvordan hun ser på saken nå, eller fortell hva andre har sagt om saken og hør på hva hennes reaksjon på det er.

Hvis det du ønsker å diskutere er noe den du snakker med ikke bryr seg så mye om blir det selvfølgelig vanskeligere og få tilslutning. Derfor lønner det seg å fokusere på saker mange er opptatt av når man skal starte en ny klubb, eller få flere til å engasjere seg i den som allerede fins på arbeidsplassen.

Uansett kan du jo snakke om at det å stå mange sammen er den eneste måten vi kan få gjort noe med en sak. Du kan for eksempel si:

- Hvis vi vinner denne saken, tror du ledelsen vil lære noe av det? Vil de høre mer etter neste gang vi ønsker å endre på noe?
- Dette er første steg. Vi må på «gølv» må støtte hverandre. Da vil vi etter hvert få nok styrke til å prøve å løse det problemet du er mest opptatt av.

## **Få folk til å forplikte seg**

Be medlemmer om å bli med på å gjøre noe konkret,

- Kan du skrive under på dette brevet fra de ansatte, å være med å overlevere det til ledelsen på mandag?

Hvis noen er redde for å delta på ting, så må du anerkjenne det og tro på at det er reelle grunner til at vedkommende er det. Samtidig må vi understreke at det blir vanskelig å få til ting hvis alle sitter stille og stirrer i gulvet. Vi trenger ikke å overbevise folk om at det ikke er noe å være nervøs får, for det er det ofte, men hjelpe dem til å overkomme frykten, å bli med å gjøre noe på tross av den!

- Hvis vi ikke gjør noe får vi ingen løsning på dette problemet. Ønsker du at dette skal fortsette i all evighet?

Å få folk til å delta er lettere hvis du kan bruke noe de har sagt tidligere i samtalen som argument for hvorfor de bør gjøre noe. Mye lettere enn å selge noe dere aldri har diskutert før, og som kan framstå som ditt, ikke vårt, prosjekt.

## **Innprente og forplikte igjen og igjen**

Nå har du fått kollegaen din til å forplikte seg til å være med på noe. Men veit hun hva hun har sagt ja til? Vi må forberede henne på det vi tror kan komme.

- Hva tror du ledelsen vil gjøre når vi tropper opp i administrasjonen på mandag?

Det er en stor sjans for at hun ikke har tenkt på det.

- Hva hvis adm.dir blir rasende og sier at alle vil få skriftlig advarsel? Hva hvis de sier at de bare vil ha møte med en eller to, ikke hele gjengen?

Det kan høres ut som vi underminerer hele aksjonen ved å stille disse spørsmålene. Hvorfor bruke så mye krefter på å få folk til å være med, for så å snakke dem ut av det? Det som er poenget med dette er å gi folk en vaksine. En vaksine mot reaksjonene vi tror kommer fra ledelsen, sånn at folk ikke blir vettskremt når det skjer, og hele aksjonen faller fra hverandre. Det vil også styrke deg som tillitsvalgt, når du viser at du tenker flere skritt fram.

## **Oppfølging**

Mange erfarne fagforeningsfolk sier at organisering består av 90 % oppfølging. Når du tar en prat med folk om hvordan de synes aksjonen gikk på mandag, begynn å snakke om det neste vi bør gjøre. Skal vi snakke med lokalavisa? Bør vi få mange til å møte opp på årsmøte i avdelinga for å stemme for klubbens forslag? Skal vi lage en fest? Eller holder det å si at vi sender ut en informasjonsmail om hvordan det gikk? Husk på at poenget med å ta disse små kampene ikke bare er å vinne den konkrete saken, men sakte men sikkert venne folk til å være aktive og delta i det klubben gjør. Vi skal få folk til å føle at klubben – det er dem! De skal føle at klubbaktivitet er en naturlig del av arbeidsdagen og livet på arbeidsplassen. Da blir det lett å spørre:

- Hei, vi har jo medlemsmøte for å diskutere lokale lønnsforhandlinger om 14 dager. Kan du bidra med å bake en kake, og minne folk på din avdeling om at det er viktig at de kommer?

Besøksadresse: Lilletorget 1, 0184 OSLO  
Postadresse: Postboks 9199 Grønland, 0134 OSLO  
Telefon: 23 06 31 00

E-post: [post@fellesforbundet.no](mailto:post@fellesforbundet.no) Internett: [www.fellesforbundet.no](http://www.fellesforbundet.no)  
Facebook: [www.facebook.com/fellesforbundet](http://www.facebook.com/fellesforbundet) Twitter: [@fellesforbundet](https://twitter.com/fellesforbundet)