



Fellesforbundet

# Hva er det egentlige problemet?

Her er noen tips til hva vi kan gjøre med det som ser ut som apati:

## «- Ingen bryr seg»

Alle bryr seg om noe – men det kan være noe annet enn det du tror! Velg ut noen av kollegaene dine, og snakk ordentlig med dem, virkelig prøv å finne ut hva de synes det burde gjøres noen med på arbeidsplassen.

Kanskje synes de ikke, som deg, at stadig overtid på kort varsel er det største problemet. Det kan være en skiftordning som er vanskelig å kombinere med barnehagens åpningstider. Eller arbeidsposisjoner som gjør at de får vondt i rygg og knær. Eller at de stadig må forsvare bedriftens dårlige leveranser overfor kunder. Den eneste måten å finne ut hva som opptar folk er å lytte.

En som for eksempel føler seg seksuelt trakassert på arbeidsplassen vil ha veldig sterke følelser og meninger om dette, men kan tenke at det er ikke noe du bryr deg om, og at det er ikke en klubbsak.

Vis kollegaene dine respekt og forståelse. Når du gir dem det er det mer sannsynlig at de vil ha forståelse og vil høre på det du har på hjertet.

## « - Det er vanskelig å se hvordan det skal bli en forandring»

Det kan hende at overtida irriterer kollegaene like mye som deg, men de tror at det å endre på det blir en for stor sak. Ledelsen har forklart at

det er helt umulig å planlegge produksjonen på en annen måte. De har bestemt seg for hvordan det skal være, så å slåss mot det virker som bortkasta tid og energi.

Det er egentlig ganske logisk at folk tenker sånn, spesielt hvis de alltid har følt seg maktesløse og aldri har vært organisert på noen måte.

Folk tilpasser seg. Hvis kollegaene dine aldri har følt styrken det gir å være mange som står sammen, eller sett noen andre får til endring ved å stå sammen, hvorfor skulle de tro at de kan endre noe bedriften sier er umulig?

Du som ønsker å organisere folk har som oppgave å overbevise dem om at forandring er mulig hvis vi står sammen. Et viktig element i det er å lage en plan for hvordan vi kan vinne en sak. Still spørsmålene: Hva er det vi ønsker å oppnå? Hvilken løsning synes vi er den beste? Hvem i ledelsen er det som kan si ja til våre forslag? Hva kan vi gjøre for å få ham/henne til å gjøre det? Kom med eksempler på hvordan folk har vunnet fram andre steder (hvis du ikke veit om noen seire, så snakk med avdelinga di, eller erfarne tillitsvalgte du kjenner eller møter på kurs ol.).

Det kan være lurt å starte i det små. Hvis du involverer kollegaene i en liten sak viser det at du gjør ting i praksis, og ikke bare farer med prat. Handling gir faktisk makt!

Se etter saker du kan vinne med de du har med deg så langt. Finn mindre saker du tror det er gode sjanser for å vinne. La folk ta små skritt ut av komfortsonen. Når de ser det nytter vil de

bli mer og mer involvert, og det blir også lettere å få med seg flere. Selvtilliten øker, og dere kan ta fatt på større saker. Liten tro på egen makt og håpløshet er sterkt vanedannende. Det er lettere å bryte en vane hvis man er flere sammen. Det å være en del av et fellesskap gjør det lettere for folk å overkomme usikkerheten å få tro på seg selv og hverandre.

### «- Det er ingen som vil gjøre noe»

Har du spurt dem direkte? Det er de færreste av kollegaene som er den fødte organisator eller fagforeningsaktivist. De vil kanskje ikke sette i gang aktivitet selv. Men mange vil ta på seg en oppgave hvis de blir spurt direkte av en de stoler på.

Tenk ut noe enkelt, håndterbart og konkret, og spør personlig om en kollega kan gjøre dette for fellesskapet. Det kan være så enkle ting som å sørge for å henge opp oppslag på oppslags-tavla, steke vafler til et møte eller skrive under på et felles brev til ledelsen.

Ha respekt for at folk har mye å gjøre. Husk å takke når de faktisk har gjort noe, og husk å understreke at seire vinnes av alle – både små og store oppgaver er viktige. Hvis vi framstår på denne måten er det sannsynlig at folk tar på seg en oppgave også i framtida. Kanskje en større og vanskeligere en, også!

### «- Det kommer ingen på møtene»

Tenk på hvordan dere kaller inn til møter. En e-post eller et oppslag er ikke nok. Det beste

er å snakke med så mange som mulig ansikt til ansikt. På en større arbeidsplass blir jo dette for mye for en person. Plukk ut noen du stoler på å gi dem i oppgave å snakke med dem de jobber med. Da får du jo aktivisert flere i samme slengen.

Tenk også på hvordan du kan gjøre det mest mulig praktisk for folk å delta. Er det mulig å legge det i arbeidstida? Er det best i skiftbytte? Er det lurt å legge til rette for at folk kan ta med seg barna? Trenger noen transport? Med servering blir det mer hyggelig.

Når folk først har tatt seg tid til å komme på møte bør det helst være nyttig og interessant (og hyggelig!). Hvis ikke er det mindre sjans for at de kommer neste gang. Innkall til møte i god tid, ha en klar dagsorden, sørg for at møte begynner og slutter til oppsatt tid. Gjør det klart hvorfor det er viktig at folk kommer på møtet. Mobiliser rundt en aktuell sak på jobben eller i klubb/avdeling.

Hvis et møte bare er for å gi informasjon, er det mer sannsynlig at folk dropper det enn hvis de faktisk skal bidra til å gjøre noe, eller bestemme noe viktig. Det optimale er at folk føler de har gått glipp av noe hvis de ikke har vært tilstede.

Allikevel vil det alltid være noen som ikke kan komme på møter, særlig hvis de finner sted i fritida. Ikke ekskluder dem fra å delta i fellesskapet. Det bør lages referater de kan lese, og oppgaver de kan løse mens de er på jobb. Vær fleksibel og kreativ!

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