



Fellesforbundet

ORGANISERING FOR VALGTE & ANSATTE

Med forbehold om
endringer!

Dag 1.		Dag 2.		Dag 3.		Dag 4.	
9.00	VELKOMMEN	Morgensang FELLESSKAP PÅ ARBEIDSPLASSEN Vinne saker sammen!		Morgensang FÅ MED DE RIKTIGE FOLKA Finne de med innflytelse på en arbeidsplass		Morgensang PLAN-STRATEGI-INNSATS Lage en plan som virker og blir fulgt	
	NB! Vi starter kl. 11.00 dag 1.	 OVERBLIK OVER PROSESSEN Metodikk for å bygge faglig styrke på arbeidsplassen		 GI FOLK NOE Å GJØRE		 VEIEN TIL FELLESSKAP! Vi lærer å bruke metodikken	
							
13.00	LUNSJ	LUNSJ		LUNSJ		LUNSJ	
14.00	HVA ER VÅRE ARBEIDSOPPGAVER?	LYTTE OG SNAKKE Hvordan få greie på hva folk er mest opptatt av? Vi øver oss!		VAKSINASJON Hva skjer når vi setter i gang noe?		HJEMREISE	
	AVDELINGAS ROLLE						
	KOMMUNIKASJON OG FORVENTNINGER Hvordan kler vi oss – hvordan ter vi oss?						
19.00	MIDDAG	MIDDAG		MIDDAG			



Fellesforbundet
Styrke og troverdighet

Innhold

2	Veien til felleskap (ill.)
3	Innholdsfortegnelse
4	Hva får folk til å ville gjøre noe?
5	Hvem skal lede an?
6	Organisering og fellesskap på arbeidsplassen
7	To typer tillitsvalgte
8	Produksjon & Sønn as (case)
9	Sjekkliste saker
10	10 tips når du snakker med tillitsvalgte
11	Ingen vil bli tillitsvalgt
12	Hva vil de endre på?
14	Lytte riktig
15	Gi folk noe å gjøre!
16	Vaksinasjon
18	Kartlegging av bedrift
19	Kartlegging av en arbeidsplass
20	Kartleggingsskjema
21	"Veien til fellesskap" skritt for skritt

Dette hefte er laget til bruk i forbindelse med kurset "Faglig påfyll for organisasjonsarbeidere og valgte" (2018). Mange av dokumentene vil ikke gi full mening om man ikke har deltatt på kurset. Har du spørsmål eller kommentarer så ta kontakt med Tariffavdelingen i Fellesforbundet v/Kjetil Larsen eller Kristian Kristiansen

Stor takk til 3F i Danmark ved Marianne Gjelstrup, Tim Callesen og Jimmi Rasmussen, og HK Privat i Danmark ved Peter Jaques Jensen, for stor hjelp og inspirasjon i arbeidet med kurset og heftet!

Takk også til Emma Watne i FF avd. 25 og Terje Lund i FF avd. 57 for godt samarbeid ved utvikling av kurset!



Fellesforbundet



Hva får folk til å ville gjøre noe?

- **Sinne.** Noe er urettferdig. Det må gjøres noe med
- **Håp.** Endring er mulig. Vi kan gjøre noe. Vi har en plan
- **Tidspress.** Tiden er inne. Vi kan ikke vente lenger
- **Du!** Det er du som kan utgjøre en forskjell. Din deltakelse er viktig

Vi må spille på både intellekt og følelser når vi skal få med oss folk.





Fellesforbundet



WHAT DOES A GOOD
LEADER LOOK LIKE?

Hvem kan lede an?

– Kjennetegn på en som kan bli god til å organisere andre –

- En som er respektert som arbeider, pålitelige, ikke redd for å mene noe. Blir hørt av de andre
- Har godt utviklet rettferdighetssans, og kanskje er litt sint?
- Tar ansvar, er ærlig og har sterk vilje
- Har selvtillit, og er litt modig
- Er en god lytter. Det er ikke alltid de som prater mest, som har mest innflytelse
- Er inkluderende. Ønsker nye medarbeidere velkommen til arbeidsplassen, og er flink til å involvere andre
- Prøver å få folk med på å finne løsninger. En god organisator løser ikke problemer alene. De prøver å sette folk i stand til å løse problemer selv – sammen!
- Setter gruppas (klubbens) interesser foran sine egne individuelle interesser
- Opererer ikke som en ensom ulv, men har respekt for demokratiske avgjørelser
- Har satt seg inn i lover og avtaler, men er heller ikke redd for å si ifra hvis det er noe han ikke kan
- Beholder roen under press, og håndterer stress og konflikter
- Ikke redd for ledelsen
- Men er ikke nødvendigvis den som klager mest, jager etter verv og titler og vil ta all ære

Dette er jo nesten en beskrivelse av et super-menneske, og det er det ingen som forventer at du eller andre aktive fagforeningsfolk skal være. Men lista sier litt om hvilke egenskaper du bør strebe etter å dyrke fram hos deg selv, og se etter hos andre når vi skal få med flere som kan organisere og jobbe for en mer aktiv klubb på arbeidsplassen.



Organisering

– eller sterke fellesskap på arbeidsplassene



Den sentrale og bærende tanken i dette kurset er at det er sterke fellesskap som skaper sterke klubber. Og det er sterke klubber som skaper resultater. Når en klubb skaper resultater vil man også få mange medlemmer. Derfor må vår oppgave som ansatte og valgte i avdelingene være å bidra til å få i gang slike fellesskap ute på arbeidsplassene.

Arbeidsplassen er allerede organisert

Selv om en arbeidsplass virker som et uorganisert sted ved første øyekast fins det allerede en grad av organisering der. Er det noen som kjører sammen til jobben? Er det bedriftsidrettslag? Er det en ryktebørs? Hvis noen kommer ut fra sjefens kontor i tårer – hvem spør hvordan det går? Hvis noen stadig vekk kommer for seint til skiftet – hvem tar en diskret samtale?

Mennesker er sosiale skapninger, og vi danner sosiale strukturer uansett hvor vi befinner oss. Jo mer vi er under press, jo mer uformelle og skjulte kan disse være. Men de er der!

Snakke med folk en til en

Det er disse sosiale gruppene, og de som er ledende i dem, vi må prøve å finne når vi skal organisere en arbeidsplass. Snakk med folk en og en. Still spørsmål, og lytt godt til svarene:

- Hvem er det folk går til når det er noe de er misfornøyd med?
- Hvem er det som tar opp saker med ledelsen?

Ofte vil det være de samme navnene som går igjen, og det er disse personene vi må prøve å finne å bygge organiseringa vår på.

Folk må gjøre jobben selv

Vår oppgave er ikke å gå rundt å spørre om folk vil bli medlem av Fellesforbundet. Vi skal finne de rette folka, og sette dem i gang med å organisere de andre. Hvis det er avdelinga som driver klubben fra starten, vil det ofte bli oss som driver den i framtida.

Bygge et sterkt fellesskap

Når vi har identifisert de ulike fellesskapene som er på arbeidsplassen, må vi sette i gang ting som kan sveise dem sammen. Først må vi sjekke om alle er med:

- Er de innleide med?
- Lærlingene?
- De fra Polen eller et annet land?

Så må vi begynne å sette i gang tiltak som kan forene folk. Det kan være sosiale ting, eller å finne saker som mange fra flere grupper synes er viktig å gjøre noe med.

Når folk blir kjent med hverandre, og etter hvert føler at de har vunnet ting sammen, får vi et fellesskap som virkelig gir oss makt og innflytelse på arbeidsplassen.

To typer tillitsvagte

"I min verden finnes det to typer tillitsvalgte. Den ene typen er dem som går rundt på arbeidsplassen, og tar seg av det han synes er viktig. Det kan være å delta i en masse møter, snakke om endringer i den nye arbeidsmiljøloven og liknende. Det veit jeg ikke riktig hva er, men han synes det er viktig, og han bruker mye tid på det. Det er han som går inn til sjefen og fikser når det er noe vi er lei av, eller vil ha endret. Så kommer han ut og sier enten at nå er det i orden, eller så sier han at det ikke er noe å gjøre med det. Det er litt forskjellig. Han hater de uorganiserte, og det kan godt gi en dårlig stemning på arbeidsplassen. Jeg vet egentlig ikke riktig hva han ellers driver med, men han fikser da det meste.

Den andre typen tillitsvalgt, er helt anderledes. Det er henne som jeg virkelig bare føler interesserer seg for meg. Hun spør alltid hvordan det går og hun har alltid lyst til å lytte. Og lytte, det kan hun. Hvis jeg har noe jeg synes ikke er så bra, eller som kunne være bedre, så lytter hun. Det kan være alt, fra at jeg synes lyset i hallen er dårlig, til at vi så sjelden får ordentlig informasjon. Hun snakker med alle. Og hvis hun finner ut av, at der er noe, som mange synes er irriterende finner hun en måte å få dem til å møtes. Så kan det hende alt mulig spennende. Spørreundersøkelser som alle på arbeidsplassen skal svare på, noen ganger skal vi ha på oss likt tøy, eller gjøre andre ting sammen. Det er litt gøy for nesten hver gang vi har gjort noe sånt sammen, så blir tingene litt bedre. Og det er en deilig følelse at vi står sammen, og forbedrer våre vilkår.

Det skulle gjerne vært flere sånne **felles-skapere...**"

Diskuter om dere kjenner igjen disse to typene tillitsvalgte fra egne rekker, eller noen som har karaktertrekk som likner.

Hva kan vi som ansatte eller valgte i avdelingen gjøre for å få tillitsvalgte som er tilstede for medlemmene og inkluderer dem i beslutninger og planer?

Hvordan organisere på as Produksjon & Sønn?

As produksjon & Sønn er en mellomstor bedrift med 30 ansatte. 25 av dem har jobber som gjør at de kan være medlemmer av Fellesforbundet. Bare 10 av dem er det.

Fellesforbundets medlemmer og potensielle medlemmer jobber på tre avdelinger:

prosessavdelingen, monteringsavdeling og lager/ekspedisjon. Det er liten kontakt mellom avdelingene. Mange omtaler det som om det er tre bedrifter i én.

Det har også versert rykter i det siste om at bedriften skal kjøpes opp av et utenlandsk investeringsfond. Dette har gjort at mange er usikre på framtida, og noen synes det går ut over trivselen på jobben.

På prosessavdelingen er det høy grad av automatisering. Arbeidet består mest av innstilling av maskiner og kontroll av prosessene. De ansatte jobber selvstendig og uten "tilsyn". Dog må det til enhver tid være noen tilstede i tilfelle det oppstår noe. Det gjør at avdelingen ikke får tatt pause samtidig, og det mener mange gjør at mye av det sosiale på jobben blir borte. Det jobbes også skift på denne avdelingen, noe som ikke gjør det lettere å ha kontakt kollegene i mellom. Det er også irritasjon over at de må inn på monteringa for å gå på do, og de som jobber der skitner toalettene til med olje og skit. Det er 7 % korttidsfravær på avd., men lite langtidsfravær. Det er en varatillitsvalgt som jobber her.

På monteringsavdelingen er det mye manuelt arbeid. Delvis står man på samlebånd og monterer. Det kan være både monotont og slitsomt til tider. Heldigvis er det en god tone på avdelingen. Folk prater sammen, spøker og ler. På den ene linja er det noen som irriterer seg over Janne, som er aleine med små barn og ofte kommer for seint om morgenen.

Produksjonen stopper når det er pauser og nesten alle spiser sammen. Unntaket er de tre som kommer fra Tyrkia. De foretrekker å spise for seg selv i produksjonslokalene.

Klubbleder og verneombud jobber her. De har møter med ledelsen av og til, og gjennomfører lokale forhandlinger, men synes det er få som engasjerer seg i klubbarbeidet.

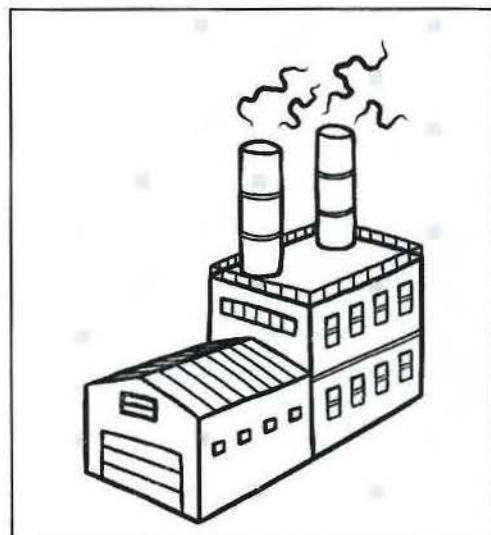
Det er et ganske stort skille i lønn mellom de faglærte og ufaglærte, som irriterer mange av de ufaglærte. De jobber heller ikke skift på denne avdelinga, og det er ofte de faglærte som får overtida. Det er for så vidt kort og grei tilgang til toalettene, men det irriterer mange at det ofte er opptatt fordi folk fra prosessavdelinga er der. En gang i halvåret har de ansatte på avdelinga pub-kveld.

På lageret er det et arbeidsmiljø preget av tidspress. De gjør også noe lettere sammenstilling av produktene. Når det er forsinkelser i de andre avdelingene er det lageret som må prøve å ta igjen sånn at produktene blir levert i tide. Det gjør at det er press på å jobbe overtid stadig vekk. Dette fører til irritasjon, og litt krancling om hvem sin "tur" det er til å ta overtida. Det er ingen organiserte på avdelingen. Men en av truckførerene, Erling, er ikke redd for å si i fra, og han tar ofte opp ting med formannen og ledelsen. Tidligere brukte også lageret toalettene inne hos monteringsavdelinga, men de har nettopp fått sitt eget i form av et mobilt toalett som er satt opp ved siden av lasterampa. Det eneste som er dumt er at nøkkelen er på lagersjefens kontor, så mange velger å gå inn på monteringa fremdeles. I utgangspunktet er det meningen at alle på lageret skal ha pause sammen, men ofte kommer det en bil og da må noen ta seg av den. Derfor mener noen at de burde ha betalt spisepause.

Org.arbeider Kari Nordmann i avdeling 1001 har oppsøkt bedriften fordi hun synes det burde være mulig å få flere medlemmer her. Er det saker her som egner seg til å organisere rundt? Bruk sjekklista på neste side

Sjekkliste for saker

1. Hvilke saker har vi på as Produksjon & Sønn?



2. Vurder sakene

Fagrettslige saker

Skal løses nå (fikses av avdelingen)	Saker som det kan skje involvering rundt

Andre saker

Egner seg ikke til involvering av flere	Egner seg for organisering/involvering

3. Hvilke saker ville dere (med den begrensa innsikt dere har fått) velge å organisere rundt? Og hvorfor valgte dere dem?

4. Hva vil være neste skritt for å få mer fart i klubben?

*Heng opp så du
ser den!*

10 tips

**for å få aktive og selvgående
tillitsvalgte og medlemmer**

- 1. Ikke gjør hele jobben for folk.**
- 2. Spør folk hva de tror kan være en løsning selv.**
- 3. Hjelp folk på vei uten å gi hele svaret.**
- 4. Spør om det er flere som har samme problem på arbeidsplassen.**
- 5. La folk resonere litt selv om mulige løsninger før du lanserer ditt synspunkt**
- 6. Hvis løsningen de kommer med ikke er optimal, prøv å understrek at elementer i det de har tenkt på var bra, men at du kanskje tror det er bedre å gjøre dette.**
- 7. Tilby alltid kurs eller annen opplæring når folk kommer med spørsmål.**
- 8. Vær alltid positiv og imøtekommende. Til og med når folk vil melde seg ut!**
- 9. Sørg for at ting blir besvart på riktig nivå.**
- 10. Husk at alle du snakker med snakker med noen etterpå.**





Fellesforbundet

Ingen vil bli tillitsvalgt

Hva gjør avdelingen?

Noen ganger møter vi på bedrifter der det er vanskelig å få noen til å stille opp som tillitsvalgt. En måte å prøve å få noen til å stille er å bruke et lite spørreskjema.

Når du får svarene på spørsmålene er det spørsmålet om hvem blant kollegaene folk mente hadde de egenskapene som trengs for å være tillitsvalgt som er det mest interessante. Vanligvis vil det være et eller flere navn som går igjen flere ganger her. Da lønner det seg å ta en liten prat med den (eller dem), og si at så og så mange mener du er spesielt godt skikket til å ta vervet som tillitsvalgt. Det er jo en tillitserklæring! Da hender det rett som det er at vedkommende stiller som kandidat på neste møte i klubben. Det er viktig at avdelinga stiller med god oppfølging og tilbud om kurs etter valget.

Et sånt spørreskjema kan ha følgende spørsmål:

- Hvilke egenskaper synes du at en god tillitsvalgt skal ha?
- Hvis du ser bort fra deg selv, hvem er det som har egenskaper til å bli tillitsvalgt?
- Hva er de største utfordringene en tillitsvalgt på denne arbeidsplassen vil møte?
- Hvordan kan du som medlem hjelpe den tillitsvalgt i møte med disse utfordringene?



Fellesforbundet

Den riktige saken

Når man skal starte en klubb, eller få mer aktivitet og engasjement i en som har ligget litt i dvale, er det lurt å finne en sak å organisere rundt eller mobilisere støtte til. Hvordan finne en sak som egner seg kan noen ganger være veldig lett. Kanskje er det nettopp pga. denne saken du og andre ønsker å gjøre noe? Andre ganger kan det være verre. Da kan det være lurt å bruke disse punktene å vurdere opp mot:

- Er det en sak som mange er opptatt av, og som mange kan være enige om løsningen på?
- Den må være viktig for folk, og det må være et visst engasjement (det gjør ikke noe om folk er litt sinte...)
- Saken må kunne vinnes!!!
Nå er det ikke så lett å vite om man vinner eller ikke på forhånd, men man bør ha et godt håp om at den kan vinnes.

For å vinne må man enten gjøre det lettere for ledelsen å si ja, enn å fortsette å si nei. Eller mer plagsomt og vanskelig å si nei, enn å si ja. Jo mer press dere kan legge på dem, jo større er sjansen for at dere vinner.

- Saken bør bygge opp under klubben og organisering.

Det kan lønne seg å begynne med en ganske enkel sak, som det ikke bør koste ledelsen så mye å komme dere i møte på. Hverken økonomisk, eller prestisjemessig. Når dere har vunnet den, kan man prøve noe som virker litt vanskeligere. Hver seier bygger på den forrige. På den måten bygger du både egen og andres selvtillit og tro på at dere kan få til endringer til det bedre





Fellesforbundet

Hva vil du at klubben skal jobbe med?

Vi tillitsvalgte er jo representanter for de ansatte, og for å være det på en god måte er det nyttig for oss å vite hva dere tenker om arbeidsplassen. Derfor håper vi dere vil ta dere tid til å svare på disse spørsmålene. Undersøkelsen er anonym.

1. Kan du nevne to ting som gjør xxxxx til et bra sted å jobbe?

a)

b)

2. Kan du nevne to ting du gjerne vil endre på i jobben din, eller på arbeidsplassen generelt?
(Noe som irriterer deg?)

a)

b)

Lever inn svaret til en av de tillitsvalgte, eller legg det im posthylla til klubben.

Takk for at du svarte!



Fellesforbundet

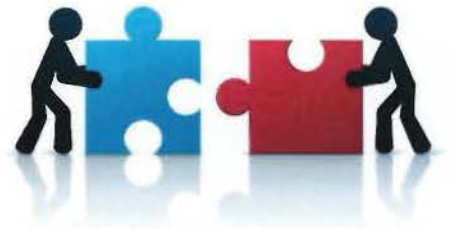
Vær en god lytter!

- **Se på folk når de snakker,** legg bort telefonen
- **Ta det rolig.** Vi tenker fortere enn vi klarer å uttrykke muntlig
- **Ikke avbryt**
- **Ha et åpent sinn.** Ikke tro du veit hva folk kommer til å si
- **Ikke fisk.** Ikke still ledende spørsmål, som «er du ikke enig i at...»
- **Vær empatisk.** Noen trenger å blåse ut litt, noen kan være lei seg. Din oppgave er å høre hva de har å si, ikke dømme.
- **Vis at du hører hva som blir sagt.** Still oppfølgingsspørsmål. Vær sikker på at du har forstått ting riktig
- **Finn saker og synspunkter dere er enige om.** Selv om man ikke er enige i alt er det nesten alltid noe. Legg vekt på de sakene.

NB! Du er ikke en selger. Du ønsker virkelig å vite hva folk mener, og se om vi kan finne en løsning sammen.



Gi folk noe å gjøre!



Hvilke aktiviteter kan vi foreslå/pålegg klubber og tillitsvalgte?

Uvirksomhet er engasjementets største fiende. Derfor er det viktig at vi setter tillitsvalgte og medlemmer som vil være aktive i gang med oppgaver. Oppgavene må stå forhold til hva folk har av kunnskaper og erfaring. De skal bygge folk opp – ikke bryte dem ned! Her er noen forslag til hva vi kan foreslå at folk skal gjøre:

Tiltak for nye og muligens uerfarne tillitsvalgte:

- Få tillitsvalgt til å samle inn manglende informasjon om medlemmer som mangler i Fane 2. f.eks epost adresse telefon nr. etc.
- Få den tillitsvalgte til å levere ut stæsj og informasjon som kommer fra forbundet til hvert medlem og ikke legge det i kantina.
- Tilby tillitsvalgt «Veiviseren»
- Hurtigkurs for tillitsvalgte. Enten gjennomføre det på arbeidsplassen eller på avdelingskontoret.
- Oppfordre tillitsvalgte til å avholde et uformelt møte med leder.
- Få tillitsvalgt til å organisere og invitere til et informasjonsmøte der avdelingen kommer ut og informere.
- Lage en Facebook side.

Tiltak for tillitsvalgte som har kommet litt i gang:

- Få på plass en avtale om tillitsvalgts tid.
- Få tillitsvalgte til å melde seg på kurs.
- Samle skriftlige avtaler på bedriften i et dokument/ringperm (Lønnsavtale, skift, andre goder)
- Gjennomgå Kapittel.9 i Hovedavtalen
- Få tillitsvalgte til å få på plass møteplan etter Hovedavtalens §9,3.
- Avholde medlemsmøte
- Kopi av trekklister og følge disse opp.
- Saker, lage en oversikt og prioriteringsliste
- Snakke med uorganiserte om innmelding
- Snakke med lærlinger om innmelding.

Tiltak for erfarne tillitsvalgte:

- Avholde årsmøte
- Holde kurs
- Involvere dem i avdelingens arbeid.
- Lage forslag til årsmøte, landsmøte, tariffoppgjør m.m.
- Delta på konferanser, bransjeråd m.m.
- Involvere seg i driften på egen bedrift.
- Utfordre dem til å utfordre bedriften til å være en samfunnsaktør.
- Bruke erfarne tillitsvalgte som nøkkelpersonel/lokomotiv i egne bransjer.
- Bistå mindre klubber.
- Kreve arbeidstakerrepresentant i styret i bedriften.



Vaksinasjon!

***Hva skal det vaksineres mot? Ledelsens påstander
Hvordan skal det vaksineres? Ved å være forberedt på hva som kommer***

Av og til får vi høre av ansatte at de er redde. Er det en virkelig frykt, eller er det en pseudofrykt påført dem gjennom skremmebilder av bla. krise og arbeidsløshet? Er det noen som har fordeler av denne frykten – arbeidsgiver for eksempel? Er frykten historisk betinget? Har vi utviklet oss vekk fra samhold og felleskap til mer individualisme?

Uansett hva som er årsaken er det viktig at vi tar frykten på alvor og jobber med den, også når vi jobber med organisering.

En ting vi veit er at den beste medisinen mot frykt er *sinne*, og det å være en del av et fellesskap. Så det enkle svaret er:

"Finn en sak som du er skikkelig sint/mektig irritert på, og du synes er veldig urettferdig. Ta kampen for å endre på det sammen med andre som mener det samme som deg!"

Det er selvfølgelig lettere sagt enn gjort.

Ulike typer frykt:

- Først; det er ok å være redd – frykt er funnet opp fra naturens side for å beskytte oss
- Frykt kan være pseudofrykt – det er ikke noen reell grunn til frykt
- Man kan være redd på grunn av uvitenhet
- Frykt er en naturlig følelse, særlig når vi skal gjøre noe nytt
- Arbeidsgiverne kan også være redde!
- Frykt kan være en unnskyldning

Hva kan vi gjøre?

Vi bør prøve å gjøre noe med frykt og redsel med en gang den dukker opp i organiseringsarbeidet. Vi må snakke med folk (alle som er engasjert/bør være engasjert) om hva vi kan gjøre med den – og vi må være konkrete! Det er her vaksinasjonen begynner.

Hvem skal vaksineres?

Det vil jo variere litt med hvilken situasjon man er i, men disse gruppene kan være aktuelle:

- Valgte og ansatte i avdeling
- Andre i avdelingen/styret
- Arbeidsgivere og mellomledere
- Tillitsvalgte og medlemmer på arbeidsplassen
- Potensielle medlemmer
- Andre?



Vaksinasjonsmetoder:

- Informasjon til riktig tid og som er relevant, aktuell og kan brukes på situasjonen
- Historier fra andre arbeidsplasser som har vært gjennom liknende ting. Diskutere "Når opplevde du et fellesskap sist. Hva fikk dere til?". Fortell også at du/avdelinga har vært med på dette før – vi har erfaring!
- Forberede og trene meningsdannerne og andre kolleger, sånn at de kan gå i bresjen og ufarliggjøre
- Sørge for at de som jobber på bedriften er med på å ta beslutningene
- Si at folk kan være anonyme hvis de vil. Forsikre at ting som er sagt i fortrolighet ikke kommer videre
- Bruke humor for å ufarliggjøre
- Plukke ut en god sak: Dypt følt-delt av mange-kan vinnes (ta de enkleste sakene først)
- Dette er ikke et angrep på arbeidsplassen/sjefen. Dette er en kamp for saken (for rettferdighet)
- Andre metoder?



Bruk folks egne erfaringer

Ofte veit de tillitsvalgte/ansatte veldig godt hvordan ledelsen vil reagere. Da må vi bruke deres erfaringer. Noe av det viktigste vi kan gjøre er å hjelpe dem til å forberede seg på reaksjonen hvis vi forventer at den blir negativ. Vi må spørre om:

- Hvordan pleier ledelsen å reagere på liknende ting?
- Kan det komme reaksjoner fra andre enn ledelsen?
- Sett opp en liste over hvilke reaksjoner vi kan forvente oss, og hvordan vi skal respondere på dem.

Michael, tillitsvalgt:

"Etter at vi hadde levert kravet, kom to fra ledelsen løpende helt røde i hodet. De ville vite hva som var på ferde. Da fortalte jeg dem rolig at jeg veit ikke så mye om det som skjer akkurat nå. Jeg er bare talerøret, men jeg kan godt fortelle dere bakgrunnen for det, og målet er at vi skal gjøre denne arbeidsplassen til et bedre sted å være ansatt!"

Han forteller videre at han var veldig glad for at han hadde øvet seg på situasjonen sammen med andre før han sto midt oppe i det.
" Hvis ikke kunne jeg fort blitt overrumplet og taklet det dårlig".

Forberedende kartlegging av bedrift

Hva bør vi finne ut før vi "går løs" på en bedrift?

Eierforhold

- Selskapstype
- Hvem har makt til å endre på forholdene?
- Søsterselskaper vi har erfaringer fra?
- Følg pengene!

Organisasjon

- Størrelse
- Ledelsesstruktur
- Tillitsvalgte (kjenner vi dem, hvordan fungerer de?)
- BU, AMU?
- Hvor mange medlemmer har vi?
- Læringer?

Avtaler/saker/kontakt

- Hvor er bedriften lokalisert (flere steder?)
- Hvordan er de ansatte satt sammen (alder, etnisitet, språk)
- Er det skiftarbeid?
- Har vi kontakter på bedriften. Har vi hatt saker der før?
- Er det andre fagforeninger representert? Kan vi samarbeide med dem, eller er det "konkurrenter"

Ledelsen

- Fagforeningsfiendtlige eller -vennlige?
- Hvem tar beslutninger (formelt, reelt)
- Er det meningsdannere i ledelsen
- Ledelsens nettverk. Har vi noen kontaktflater med noen av dem?
- Kan vi påvirke via tredjepart?

Annet?

Kartlegging av en arbeidsplass

Kartlegging skal gi et overblikk over bedriften både for avdelinga og klubben/de ansatte på bedriften

Kartlegginga må oppdateres jevnlig hvis det er en organiseringsprosess som går over tid. Husk at informasjonen **ikke** er avdelingens, men et fellesredskap for alle involverte! Kartleggingen vil gi oss et klart bilde av vår styrke, og på hvilke områder det må sette inn en ekstra innsats.

Hvordan

Alle organiserbare skrives inn i skjemaet

Oppdel skjemaet etter hvordan bedriften er organisert. Avdelinger/skift osv.

Hvem står hvor?

Hvem er organisert og ikke? Dere skal bruke dette skjemaet til å få en oversikt over styrker og svakheter. Hvor på arbeidsplassen står vi sterkt og har medlemmer, og hvor er det ikke så bra?

Støtte til klubben

Hvem er med. Hvor mange aktiviteter har de vært med på? Hvem står støtt når det hardner til i for eksempel lokale forhandlinger? Hvem har vært med på en streik før? Hvem har vært med på aksjoner?

Ved å sette prikker på hva folk har vært med på vil man se hvor rekkene sannsynligvis vil sprekke.

Meningsdannere

Det er særlig viktig å få pekt ut de som er meningsdannere på de ulike stedene i bedriften. Disse skal det jobbes ekstra med for å vinne over på vår side.

Elementene i "Veien til fellesskap"



	Stikkord
	Veien til Fellesskap: Er ikke bare en "kampanjeform" som skal følges slavisk fra A-Å. Veien er en måte som viser sammenhengen av aktiviteter som tilsammen utgjør "veien til fellesskapet". De kan brukes oppstykket som elementer til aktivitet eller følges som en aksjonsplan for å bygge arbeidsplassfellesskap
INNSATSOMRÅDE 	Innsatsområde: Her stiller vi spørsmålet: For hvem sin skyld gjør vi dette? Hvor skal vi legge ned arbeid for å organisere? Hvem kommer initiativet fra? - Et styrevedtak? - Henvendelse fra medlem/ ansatt? - På grunn av medlemspotensiale? - Eller noe helt annet?

RAMMA



Rammen:

Rammen rundt et initiativ eller prosjekt, handler om målsetninger og planlegging. Før du begynner å planlegge tidslinjer, konkrete/realistiske mål og skinnende planer, må man tenke på research og analyse.

Hva vet vi om problemstillingen (på den aktuelle bedriften), hvilke informasjonskilder har vi (allerede medlemmer? Kjenner noen personlig?

Kontaktpersoner?)

Hvordan skal vi jobbe for å skaffe mer relevant informasjon om bedriften og de ansatte.

Hvor mye konkret planlegging må vi gjøre i hvert tilfelle?

KARTLEGGING



Kartlegging:

Meningen med kartlegging er ikke at man skal vite alt om de ansatte, men at man skal vite nok til å få en overikt over:

- Medlemmer
- Avdelinger i bedriften og antall ansatte
- Forsøke å få personlig relasjoner til potensielle kontaktpersoner
- Identifisere mulige meningsdannere/flokkledere
- Identifisere mulige saker man kan organisere rundt

ADGANG



Adgang:

Adgang handler ikke bare om fysisk adgang i bedriften, men også vår adgang til å kommunisere med de ansatte (potensielle medlemmer) i en videre forstand.

Her er det mange muligheter: mail, facebook, telefon, pauserom/kantine, sosiale arrangementer o.l

HVA ER DET
VIKTIGSTE PÅ
ARBEIDSPLASSEN?



Samtalen:

Det er lite som trumfer relasjonsoppbygging som samtaler 1:1. Selv om det er viktig for oss å snakke om forhold på arbeidsplassen, så respekter at det ikke alltid er det som er riktigst å starte med.

Vær en god lytter.

- Lytt
- Utforsk

	- Utligne - Løft videre - Relasjoner trumfer argumenter Lykkes du med å skape relasjoner, har du oppnådd mye i forhold til organsiering – og du får gjerne viktig informasjon om arbeidsplassen og saker som engasjerer.										
VAKSINASJON 	Vaksinasjon: Vaksinasjon menes som en metafor hvordan vi kan få folk med, som ikke kan eller vil handle pga. frykt, apati, manglende kunnskap eller noe annet. En god medisin mot frykt er sinne/irritasjon eller i et fellesskap: "Finn en sak du er irritert over og synes er urettferdig, kjemp sammen med andre som mener det samme". Sinne-Håp-Handling: <table border="0"> <tr> <td>Anger</td><td>Apathy</td></tr> <tr> <td>Hope</td><td>Fear</td></tr> <tr> <td>Urgency</td><td>I nertia</td></tr> <tr> <td>Yes you can!</td><td>Self-doubt</td></tr> <tr> <td>Solidarity</td><td>I solation</td></tr> </table> De røde faktorene tenner folk og får dem til å handle, de blå gjør det motsatte. Vaksinasjon handler grunnleggende om å skape fokus på de røde faktorene, slik at man bygger motivasjon. Vaksinasjonsmetoder: - Informasjon – kunnskap om prosesser og skaper gir trygghet - Fortrolighet – relasjonen vi har er avgjørende - Humor - De riktige sakene – bredt følt, dybt følt og som kan vinnes	A nger	A pathy	H ope	F ear	U rgency	I nertia	Y es you can!	S elf-doubt	S olidarity	I solation
A nger	A pathy										
H ope	F ear										
U rgency	I nertia										
Y es you can!	S elf-doubt										
S olidarity	I solation										
	Det første møte: Organsiering handler om å skape relasjoner, i en organsieringsprosess må vi vise frem fellesskapet. Derfor er det viktig å samle folk- gjerne når man har en sak å samles om. Dette vil være vår mulighet til å se om de flokklederene vi har sett oss ut, fungerer. Finn et felles utgangspunkt og en felles front, og gjerne gi folk noe å gjøre.										

HVORDAN SER DU PÅ ARBEIDSPLASSEN?



Hvordan ser du på arbeidsplassen:

For at de ansatte selv skal få velge hva de synes er viktig.

Det kan være et spørreskjema som blir delt ut på et møte, en facebook avstemning, questback på mail o.l.

Her er en fin arena til å teste om de du har funnet som mulige meningsdannerer/ flokkledere faktisk har gehør og om de har mulighet til å få mobilisert folk på bedriften.

MENINGS- MÅLING



Meningsmåling:

Meningsmålinger (eks: "Nevn 3 gode ting, og 3 ting du gjerne vil gjøre bedre på din jobb") er en helt naturlige måter å måle eller teste, om noe er viktig eller ikke for arbeidsplassens fellesskap.

Folk har et grunnleggende behov for å bli hørt, og derfor er gjennomføring av meningsmålinger (særlig de på papir), også relasjonsbyggende.

En meningsmåling/spørreundersøkelse vil forsterke og vise de felles sakene de ansatte har. Det vil også gi oss et mer konkret bilde av hva vi skal følge opp av saker.

Her må man også skille mellom saker de ansatte kan løse i fellesskap på bedriften og arbeidsrettslige saker. På dette stadiet skal man fokusere på saker de ansatte kan løse i fellesskap på arbeidsplassen.

INFORMASJON



Informasjon:

Det er viktig å holde folk oppdaterte om hva som foregår i klubben. Hva den tillitvalgte jobber med, innhenting av informasjon, resultat av meningsmåling, hva er veien videre o.l

Hvis ingen vet om det, har det ikke skjedd!

INNMELDING



(Kollektive) Innmelding:

Innmelding skjer ikke av seg selv. Derfor må det åpnes opp for å snakke om innmeldinger, selv om man allerede har begynt å løse ting i fellesskap på arbeidsplassen.

Sammen, eller hver for seg?

Vi har forhåpentligvis, som en del av prosessen bygget relasjoner med folkene vi vil ha som medlemmer, sånn at det ikke stilles de samme kravene til "salgs"-argumenter.

Et godt tidspunkt for denne samtalen vil selvfølgelig variere, men har man klart å skape et momentum av fellesskapsfølelse vil det gjerne være et godt tidspunkt, feks. når man har klart å få til noe sammen.



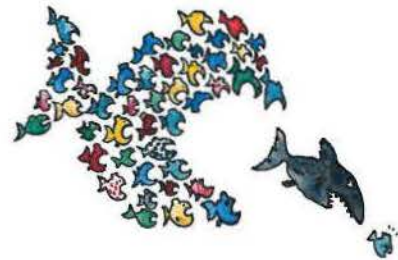
Aktiviteter:

Fellesskap består av innbyrdes relasjoner, av å høre til, av å ha felles verdier, og av at man har

utrettet noe sammen. Det er også derfor organisering ofte illustreres på følgende måte:

En får mer ut av å stå sammen og handle sammen - fremfor at være overlat til seg selv.

Felles aktiviteter skal ikke forstås som noe som alltid er rettet mot arbeidsgiver, eller noe som alltid inneholder en eller anden form for gimmick eller stor aksjon – det viktigste er, at det er eierskap og oppbakking fra fellesskapet til ideen. Det skal heller forstås som at felles handlinger understøtter følelsen av å være en del av fellesskapet. Det kan være et møte, en spørreundersøkelse eller aksjon på arbeidsplassen





Status og veien videre mot fellesskap:

Når en plan er satt ut i livet, og gjennomført er det viktig å gjøre opp status. Ikke bare for å evaluere om man har nådd mål man har satt seg i organsieringen av bedriften, men også for å synliggjør fellesskapet som er skapt. Hva har vi fått til og hva har dere fått til sammen?

Her skal man også se hva som blir veien videre for medlemmene du har organsiert.