

Värvartips för förtroendevalda

*- samtalet med den blivande
medlemmen*

Större Seko

All facklig kraft bygger i grunden på att vi är många. Det är förutsättningen för att vi ska kunna driva fram löneökningar, förutsättningen för rättigheterna i våra kollektivavtal. Arbetsgiversidan hämtar sin styrka ur ägandet och enorma ekonomiska resurser, vi hämtar vår styrka ur att vi är många. Det är förutsättningen för allt fackligt arbete.

Därför genomförs med start hösten 2016, och fem år framåt, en brett upplagd satsning på att Seko ska bli större. En hel del pengar kommer att satsas, men framför ska varenda del av vår organisation ställas på fötter. Från de lokala fackliga ute på arbetsplatserna till förbundets ledning, den här uppgiften gäller alla. Seko ska växa.

Värvartips för förtroendevalda

Ett diskussionsunderlag om
medlemsvärvning

Varför värvartips?

I paragraf två av Sekos stadgar beskrivs förbundets uppgifter. Den första punkten lyder:

”Seko ska verka för att de anställda inom förbundets organisationsområde blir medlemmar i förbundet”. Av Sekos uppgifter nämns alltså medlemsvärningen först.

Som förtroendevalda vet vi att facket styrka bygger på att vi är många. Det är förutsättningen för våra löneökningar och våra kollektivavtal, precis som det är förutsättningen för att kunna påverka lokalt.

Men att vi alla vet hur viktig organisationsgraden är betyder inte nödvändigtvis att medlemsvärning är något vi pratar om, eller planerar, särskilt ofta på våra möten.

Sant är att en förutsättning för en stabilt hög organisationsgrad är att vi gör ett bra fackligt arbete. Men lika sant är att de flesta oorganiserade och felorganiserade ute på arbetsplatserna inte kommer att värva sig själva. Vi måste göra jobbet.

Ibland görs hänvisningar till fackföreningsrörelsen förr i tiden, inte sällan av förtroendevalda själva:

”Det var helt annorlunda när jag började jobba på 70-talet. Då stod Gösta där med inträdesblanketten och den var det bara att fylla i, det fanns inget att välja på”.

Visst, samhället har förändrats sedan dess och facket har på många sätt tagit kliv tillbaka. Fackmedlemskapet är inte längre lika självklart. Men de som stod där för 40 år sedan och avkrävde de nyanställda ett medlemskap var de förtroendevalda och de som bestämmer om det blir gjort idag är vi. Någon blygsamhet behöver vi inte känna, behovet av starka fackföreningar har inte minskat.

Hur värvar vi?

Ett antal saker påverkar hur hårt vi behöver jobba för att uppnå en bra organisationsgrad – tradition, andel tidsbegränsat anställda, andel heltidsanställda, fackliga framgångar osv. Har vi ett starkt fackligt arbete, en tydlig närvaro på arbetsplatserna, regelbunden information till medlemmarna och jobbar bra med utbildningar har vi dessutom mycket gratis när det gäller att värva medlemmar.

Men det här handlar inte om de sakerna. Det här handlar om den rent konkreta aktiviteten ”medlemsvärkning”, om samtalet med den blivande medlemmen. Vi kommer att gå igenom praktiska tips, vare sig du som förtroendevald besöker en annan arbetsplats eller pratar runt på din egen.

Öga mot öga

Att skicka ut medlemsblad och medlemstidningar, sätta upp affischer på anslagstavlor eller lägga ut lappar på fikabord är nog så viktiga aktiviteter. Likaså att skjuta in facklig info vid arbetsgivarens informationstillfällen. Men vill vi få en eller flera av våra arbetskamrater att göra något måste vi prata med dem direkt. Det gäller om vi vill få dem att gå en utbildning eller komma på ett medlemsmöte och det gäller i än högre grad om vi vill få dem att bli medlemmar i Seko.

Mycket i detta material och i det fackliga arbetet överhuvudtaget går att göra på olika sätt, men när det gäller just detta finns inget utrymme för kompromisser eller metodfrihet. Vi måste prata med dem vi vill värva som medlemmar.

Diskussion:

- ✓ Reaktioner på de inledande avsnitten? Håller ni med?
- ✓ 1995 hade LO en organisationsgrad på 88 procent, idag är den nere på 64 procent. Varför?
- ✓ Är behovet av fackföreningar verkligen lika stort idag som på 70-, 80-, och 90-talen? Varför/varför inte?

Samtal med blivande medlemmar

För att kunna höja vår organisationsgrad märkbart räcker det inte att ställa frågan till nyanställda – vi kommer även att behöva övertyga andra tidsbegränsat anställda, långvarigt oorganiserade och fel-organiserade.

Samtalen kommer att se olika ut, men några saker kan vara viktiga att tänka på:

Känner du inte personen; presentera dig och skaka gärna hand. Det skapar en kontakt, men markerar också att samtalet faktiskt är viktigt.

Ha gärna något material redo att räckas över, det blir ett naturligt sätt att inleda samtalet om du skulle känna dig det minsta osäker.

För den som är ny och lite vilsen på arbetsplatsen känns det ofta som både en stor trygghet och en kick att det kommer fram någon som faktiskt vill stötta och hjälpa. Mycket sällan möts vi i dessa situationer med skepsis, tvärtom är det ett mycket tacksamt samtal att ta.

Samtal med nyanställda

Fråga så snart du presenterat dig om personen vet vad facket är, rätt ofta kommer du att få ett svävande svar. Det är alltså bra att ha en egen förberedd förklaring, något som sitter i ryggraden. Efter några samtal hittar du en ”ramsa” som fungerar för dig, här är ett exempel på hur det kan låta:

”Facket är vår förening för att göra det bättre för oss som jobbar här. Du som medlem får hjälp att hålla koll på dina rättigheter när det gäller till exempel din anställning. Vi ser till att allt går rätt till. Har du frågor svarar vi och behöver du hjälp försöker vi fixa det. Att själv hålla koll på exakt vad som gäller är nästan hopplöst. Så facket är du med i för din egen skull, men det handlar också om att ju fler vi är desto mer kan vi påverka den här arbetsplatsen. Dessutom blir

det varken några löneökningar eller rättigheter överhuvudtaget på jobbet om inte facket finns.”

Och sedan rullar samtalet på.

En del nyanställda väljer att gå med direkt, andra vill ha betänketid. Är du på din egen arbetsplats kan du överlämna ytterligare material och säga att ni kan prata vidare om någon vecka. Kan du inte garantera ett nytt samtal blir det extra viktigt att redan nu försöka få en inträdesansökan ifylld. Att bara lämna över en blankett eller hänvisa till hemsidan leder relativt sällan till att någon verkligen blir medlem.

Kom ihåg att nya medlemmar betalar 50 kronor/månad första halvåret, och även fortsättningsvis om de tjänar under 11 000 kronor.

För nyanställda som kommer från andra jobb och är medlemmar i annat fack, gäller att de behöver byta fack och gärna även a-kassa.

Samtal med tidsbegränsat anställda

Vi kommer även att ta samtal med de som varit tidsbegränsat anställda i månader eller till och med år. Ett givet tips är att styra samtalet till att handla om personens anställning. Ställ frågor; ”Hur länge har du jobbat? Vad har du för anställning? Vill du fortsätta jobba?” osv.

Den som varit tidsbegränsat anställd en längre tid är ofta i första hand intresserad av sin anställning, att få jobba vidare på så hög anställningsgrad som möjligt.

Att ställa frågor och diskutera anställningen kan för oss handla om att upptäcka rena fel (att vi kan fixa dessa blir sedan självklara argument för medlemskap). Men i första hand handlar det om att få personen att förstå att vi företräder våra medlemmar, inte minst gäller det deras anställning. Vi håller för våra medlemmars räkning koll på att allt går rätt till, och vi gör allt vi kan för att driva på för att de ska få så bra anställningar som möjligt.

Säger vi detta måste vi naturligtvis leva upp till det, vilket är lättare på vår egen arbetsplats än om vi är på ett arbetsplatsbesök.

Några löften kan vi inte utfärda, och det är inte heller nödvändigt. För den nyblivne medlemmen räcker det ofta långt att veta att någon faktiskt gör allt de kan för att hjälpa dem till en så bra anställning som möjligt. Bra är att varje gång vi diskuterar anställningar med chefen ha en dialog med våra tidsbegränsat anställda medlemmar.

Ha även i bakhuvudet att många tidsbegränsat anställda uppfattar facket som ”något som enbart är för de fast anställda”.

Samtal med felorganiserade

Om de två första kategorierna samtal är relativt ”lätta” att landa i ett medlemskap så börjar det nu bli tuffare. Vi är inte intresserade av något krig mellan fackföreningar, däremot är vi övertygade om att vi är det bästa facket inom våra organisatiosområden.

Vårt huvudargument är enkelt. Vi är den fackförening som driver personalens frågor och ju fler vi är desto bättre villkor kan vi uppnå. Vi har ingen anledning att ducka.

Att värva över en felorganiserad kräver ofta upprepade samtal, en hel del tjat. Exempel finns på övertalningsförsök som pågått i både ett och två år innan de till slut givit resultat. Men det finns också gott om exempel på anställda som bytt fack på stående fot när de fått frågan. Hos många felorganiserade finns ett missnöje med att i princip aldrig träffa på en förtroendevald från det egna facket, förhoppningsvis har Seko en helt annan närvaro på arbetsplatserna. Många av de felorganiserade är också medvetna om att det fack som hårdast driver deras frågor i själva verket är Seko.

Även om en del medlemmar i andra fack kan värvas på stående fot handlar det i hög grad ändå om att här så ett frö, återkomma, tjata och nöta, ge små gliringar för att till slut få poletten att trilla ner.

När du första gången tar ett samtal med en felorganiserad kan det absolut vara idé att ha ett enkelt blad att lämna över. Säkert kan du få en förvånad eller avvisande reaktion, men det är bara att skratta och säga att ”det här är viktigt för alla”. För så är det ju.

Samtal med långvarigt oorganiserade

En heterogen kategori naturligtvis, här finns allt från de som halsstarrigt vägrat medlemskap under 35 års postarbete till den som sett sin visstidsanställning gå över i en tillsvidaretjänst utan att en enda gång få frågan om medlemskap.

Många av de vi inte gjort några försök att värva och som idag jobbat 5-10 år skulle säkerligen ha kunnat vinnas utan problem som nyanställda, idag får vi jobba hårdare för det. Överhuvudtaget är detta en grupp icke-medlemmar som kräver mycket och där vi kommer att få gott om tillfällen att besvara påståenden om att ”facket inget gör” eller ”jag klarar mig bättre själv”.

Även här finns exempel på de som blivit medlemmar på stående fot efter en kortare diskussion, men överlag kommer tålmodigt nötande över tid att krävas. Och likafullt, fröet måste sås, diskussionen tas. Vi behöver även de här arbetskamraterna som våra medlemmar.

Diskussion

- ✓ Reaktionen på avsnittet "Samtal med blivande medlemmar"? Vad utöver det som finns med här är viktigt att tänka på vid samtal med blivande medlemmar?
- ✓ Hur många icke-medlemmar finns på respektive arbetsplats? (inklusive timavlönade och andra tidsbegränsat anställda).

Övningar (jobba två och två, stäm av i storgrupp)

- ✓ Jobba fram en egen "ramsa" på 20-30 sekunder för att förklara vad facket är för en nyanställd – testa den på kompis.
- ✓ Övertyga en felorganiserad om att gå över till Seko. Turas om att vara den felorganiserade och den som ska övertyga. Har ni inte några konkurrerande fack - övertyga en långvarigt oorganiserad!
- ✓ Turas om att ställa "knepig fråga" från skeptiska icke-medlemmar till varandra, och om att besvara dem.

Fakta & argument

Tillsammans med dessa värvartips har vi även tagit fram en del fakta, bland annat om hur det går till att byta fack, samt en hel del argument för inspirationens skull. Du hittar dessa i broschyren: **GÅ MED I SEKO NU DÅ!**

Har ni möjlighet så titta gärna igenom denna tillsammans på ett möte, inte minst för att se vilka argument som saknas!

Envishet och avslut

Bra diskussioner är bra och varje samtal vi tar på arbetsplatserna är betydelsefullt. Men här är vi också ute på en väldigt konkret mission – vi vill att de vi pratar med ska bli medlemmar i Seko.

De flesta samtal vi tar kommer inte att leda till en ifylld inträdesblankett, vi behöver alltså återkomma. Till en nyanställd som sagt sig vilja ”tänka lite på saken” bör vi återkomma redan efter några dagar, till en halsstarrig arbetskamrat som vägrat medlemskap under många år och skrikit ”dra åt helvete” kan vi gott vänta någon månad med att återkomma.

Skämt åsido finns det gott om exempel på att även de som varit organiserade länge, eller medlemmar i annat förbund, till slut ändå valt att gå med. Vår envishet här kan ha tagit sig uttryck i en kombination av allvarliga övertalningsförsök, munhuggning, småargument baserade på något som just hänt, skämt osv. Att vi med ”viss envishet” visar att vi uppriktigt vill se dem som medlemmar är viktigt.

När vi däremot pratar med någon som direkt visar intresse av medlemskap försöker vi leda samtalet till ett avslut. En sista puff i rätt riktning är ofta att påminna om de 50 kronor/månad som nya medlemmar betalar det första halvåret.

Avslut betyder att en ansökan verkligen blir gjord. Att vi sätter oss ned tillsammans och fyller i en inträdesblankett eller att vi tillsammans fyller i formuläret på seko.se. Att ge någon en inträdesansökan som ska fyllas i ”vid tillfälle” eller att bara hänvisa till seko.se är avgjort lättare, men leder långt mer sällan till att en ny medlem verkligen registreras.

Yes!

Att värva en ny medlem är en go känsla, du gör helt rätt som känner dig rätt jäkla nöjd med dig själv. Skaka hand och hälsa välkommen!

Diskussion

- ✓ Reaktionen på det avslutande avsnittet?
- ✓ Har ni på er arbetsplatser tillgång till blanketten för inträdesansökan? Vet ni var ni hittar inträdesansökan på seko.se? Går gärna igenom dessa tillsammans så att alla känner sig bekväma med att sätta sig ned och fylla i dem tillsammans med den blivande medlemmen.
- ✓ Vad kan vara viktigt att informera den som just blivit medlem om?
- ✓ När ställde var och en på mötet senast frågan om medlemskap och när värvade ni senast en medlem? Vad var lätt och vad var svårt?

Organisera aktiviteter

Det här har till stor del handlat om den enskilde förtroendevaldes samtal med blivande medlemmar. Det samtalet blir förstås lättare ju starkare och mer närvarande vår lokala organisation är, ju bättre vi är på det fackliga vardagsslitet. Motivationen minskar knappast om vi dessutom vet att våra fackliga kompisar i klubben samtidigt på sina arbetsplatser/skift gör ett ryck för att vi ska bli fler. Det är därför oerhört viktigt att ni lokalt även diskuterar och planerar konkreta aktiviteter kring medlemsvärvning. Precis som det runt om i hela vårt förbund kommer att planeras och genomföras mängder av aktiviteter under de kommande åren för att bygga ett större Seko.

Vi blir starkare när vi agerar som kollektiv.

LO-fackens organisationsgrad har de senaste 20 åren fallit från nära 90 procent ned till dagens 65 procent. Det här är inte den enda förändring som skett under dessa 20 år och anledningarna till att organisationsgraden gått ned så dramatiskt är säkerligen flera. Men självklart finns ett samband mellan att färre är medlemmar i facket och att arbetslivet blivit tuffare, att många idag jobbar under villkor som var otänkbara för ett par decennier sedan.

Den goda nyheten är att facket är lika viktigt som det alltid varit, vi har precis lika stor rätt att vara stolta och påstridiga som våra föregångare genom arbetarrörelsens historia.

Lite jobbigare är att ingen annan än vi förtroendevalda kommer att kunna vända den vikande trenden för organisationsgraden. På våra arbetsplatser är det vi som måste göra jobbet

Seko

Box 1105
111 81 Stockholm

seko@seko.se

www.seko.se
facebook.com/seko

Seko Direkt:
0770-457 900