

***Erfaringsrapport****Janne Hegna*

Desember 2006

**1. Bakgrunn****Begrunnelse for valg av hovedoppgave**

Fagbevegelsen lokalt står over for en stor organisatorisk utfordring. Fagbevegelsen i Notodden og omegn er i en situasjon hvor lokale organisasjonsledd blir borte, til fordel for sammenslutninger mellom foreninger til større regionale eller fylkesvise enheter og lignende. Det lokale kontaktnettet til klubber og foreninger har i stor grad gått i oppløsning og er erstattet av flere og flere regionale foreninger og fylkesforeninger. Mangelen på lokalt apparat gjør at rekrutteringsevne, service og organisasjonsutbygging for flere forbundsområder er sterkt svekket og i noen tilfeller nærmest ikke-eksisterende.

Jeg gjennomførte i 2005 i regi av LO's organisasjonsavdeling et vellykket prosjekt med verving og nyttegning av tariffavtaler i samarbeid med utvalgte forbund. LO Notodden ønsket å fortsette vervearbeidet i 2006 - 2008 ved å trekke veksler på denne erfaringen. LO Notodden har i den forbindelse invitert til et samarbeid med utvalgte forbund. Med utgangspunkt i Notodden vil vi drive verve- og oppfølgingsarbeid i vårt nærområde og i de områder de deltakende forbund/organisasjoner prioriterer.

De deltakende forbund og organisasjoner som er tilknyttet prosjektet er som følger:

- **Norsk Arbeidsmandsforbund (44%)**
- **LO i Norge( 19%)**
- **LO Notodden( 12%).**
- **Handel og Kontor( 10%)**
- **Industri Energi( 10%)**
- **Hotell og Restaurant ( 5%)**

**2. Arbeidsmetode og -omfang****Hovedmetoden**

Gjentatte bedriftsbesøk og direkte samtaler med medlemmer og tillitsvalgte. Hovedsakelig har jeg orientert om fordelene ved å være organisert og det å inneha en tariffavtale og viktigheten av å kunne opprettholde den tariffavtalen som evt. er der. Viktigheten av å ha en tillitsvalgt og ikke "bare" en kontaktperson på arbeidsplassen, med bakgrunn i at Hovedavtalens rettigheter gjelder for tillitsvalgte! LO-favør ordningene er også et greit salgsargument, særlig for de som allerede har gode arbeidsforhold og ligger på "tariffønn".

Brukt mye tid på å sette meg inn i de ulike Hovedavtalene og overenskomstene, for best mulig å svare på spørsmålene og for videre veiledning. Dette har sjølsagt vært en større bit å sette seg inn i denne gang, enn de to foregående prosjektene. Nærmere 30 tariffavtaler og 3 hovedavtaler er gjeldene i prosjektet.

Jeg har opparbeida meg et nært forhold til de virksomhetene som allerede har tariffavtale og satt fokus på viktigheten av å rekruttere inn nye medlemmer! Dette har vist seg å gi god effekt! Når kontakt med ansatte, tillitsvalgte på bedrift, fagforening, regionskontorer og forbund er en nødvendighet for å oppnå resultater.

### **3. Positive erfaringer (suksessfaktorer)**

#### **Tilgjengelighet og nærhet**

Jeg har fått bekrefte min oppfatning om at LO-senteret er en naturlig base for verveaktiviteter. Et avgjørende moment har vært tilgjengelighet, nærhet og en god dialog til de nyinnmeldte medlemmene. Folk som har problemer på jobben, vil gjerne ha en prat på nøytral grunn. LO senteret har gitt mulighet til dette. Interessen er merkbart større for det lokale LO apparat enn regionale fagforeninger/regionskontorer. Alle henvendelsene har gått via prosjektleder på LO senteret i Notodden.

Arbeidstakerne trenger mye oppbakking i form av samtaler og besvarelser av enkeltspørsmål, særlig i virksomheter med rabierte arbeidsgivere. Det å kunne stille opp på kort varsel - ansikt til ansikt - og gi oppmerksomhet, støtte og raske tilbakemeldinger er helt nødvendig. Dette er en type oppfølging og service som regions- og fylkeskontorer mange mil unna aldri kan greie å yte.

#### **Direkte kontakt**

Verving og organisasjonsbygging er ingen oppgave for folk som liker å mure seg inne på et kontor. Ingenting melder seg inn på grunn av allmenne oppfordringer på mail, papir eller fancy nettsider. Det kan være gode hjelpemidler men vil alltid være sekundært. Personlig kontakt er alfa og omega, og det passer meg godt! Jeg har konsekvent jobba oppimot tillitsvalgte, der de finnes. Jeg valgte å satse på korte og hyppige arbeidsplassbesøk uten å være masete, leverte alltid kort med telefonnummer, var alltid tilgjengelig. Vi kommer langt med konkret informasjon, være lyttende, positive og serviceinnstilte. De som har ringt meg har alltid fått tilbakemeldinger. Hvis jeg ikke kunne svare med en gang, sjekka jeg det ut fortest mulig og ringte tilbake eller møtte opp personlig. Dette har skapt et nært tillitsforhold mellom de ansatte og meg selv og resultert i mange hyggelige besøk og telefonsamtaler! En viktig ting å huske på er at "ALLE" er stolte av jobben sin og arbeidsplassen sin, uansett hvor dårlig folk blir behandlet, eller hvor lite seriøs den måtte virke for en organisasjonsarbeider. Man beveger seg på en knivsegg for ikke å omtale bedriften/ledelsen for negativt og må holde tunga rett i munnen, for ikke å trå feil der det er som verst!

#### **Kunnskap**

Kunnskap om Hovedavtale, overenskomsten og om fordelene ved LO-medlemskap (Juridisk bistand, AFP, ferie, arbeidstid, velferdspermisjoner, LOfavør, forsikringer som følger medlemskapet, kontingent etc.) er helt avgjørende. Tillitsvalgtserfaring og det å kjenne systemet er nesten et must. Uten disse kunnskapene/ erfaringene vil det være vanskelig, jeg vil si nærmest umulig og oppnå gode resultater. Folk vil ha reine ord for penga, og vil vite hva det koster, hvordan ting fungerer og hva de som enkeltmenneske får igjen!

Lokalkunnskap (som betyr kjennskap til mennesker, virksomheter, tradisjoner, samarbeidspartnere, trusler og muligheter) er en kjempefordel.

#### **Ringvirkninger**

Erfaringsvis etter at bedriften er besøkt, er tillitsvalgte mer bevisste på verving av medlemmer i egen bedrift, og ved neste besøk har det noen ganger faktisk blitt rekruttert inn nye medlemmer. Mao: Bevisstgjøring på nyrekruttering i egen virksomhet har effekt, og ikke minst, fornøyde LO medlemmer er den beste reklame vi kan ha! Positive omtaler om Forbundene og LO og evt. hjelp og støtte som er gitt, gir seg utslag i en vennlig innstilling og nyrekruttering.

#### **Gode relasjoner i forhold til samarbeidende forbund**

Det var viktig for meg å være ydmyk og vise respekt for forbunda som har eiendomsretten til tariffområdene.

Jeg var veldig bevisst på å unngå konflikter og prestisjekamp. For å oppnå forankring i de berørte fagforeningene og regionskontorene, la jeg stor vekt på åpen og god dialog. Vi diskuterte oss fram til noen felles aktiviteter og når det gjelder de initiativene jeg tok på egenhånd, tok jeg hensyn til deres prioriteringer og føringer.

## **Oppfølgingen av nye tillitsvalgte**

Det har vært min intensjon å knytte de nye tillitsvalgte opp mot det faglige miljøet i Notodden. Etablere samarbeidsforum og trekke dem med i felles aktiviteter. I en viss grad har jeg lyktes. 2 personer er trukket med i styret i LO Notodden, 1.mai-komiteen mm. Nært forhold til LO senteret i de regioner prosjektet er innom er helt avgjørende som døråpnere inn til de bransjer som er med i prosjekt VOLT! i disse distriktene.

## **4. utfordringer under veis**

- Det har vist seg vanskelig å få slå av en prat med potensielle medlemmer. Årsakene til det kan være mange:
  - Arbeidsplassene er så ”underbemannet” at muligheten for å prate så å si ikke er tilstede.
  - Arbeidsmengden er så stor at det er vanskelig å finne tid.
  - Arbeidstidene er sjelden eller aldri fra 08.00 til 16.00 – Arbeidstidsordninger er en utfordring for organisasjonsarbeideren, så det er blitt mye kveldsarbeid...
  - Arbeidstakerne får ikke lov/ er redde for hva arbeidsgiveren vil si.
- Skriftlige invitasjoner til møter i og utenfor arbeidstiden fungerer ikke. Det å finne nye typer møter og møteplasser, enn de tradisjonelle styremøtene, medlemsmøtene tror jeg blir avgjørende for framtiden.
- Det blir færre og færre arbeidsplasser som gir mulighet for fagforeningsarbeid. Dvs, De tidligere store industriarbeidsplassene er historie og tillitsvalgte er i liten grad frikjøpte eller gitt relevant tid til fagforeningsarbeid.
- De færreste arbeidsplassene jeg har besøkt har tidligere hatt ”forbundet” sitt eller LO på besøk for å hyre dem inn som medlemmer
- Det at likestillingen faktisk begynner å fungere også på hjemmebane, gjør at folk er i større grad engasjert i de dagligdagse gjøremål når de ikke er på jobb (kjøring og henting av barn fra skole, barnehage, sosiale aktiviteter på kveldstid, foreldremøter og lignende, eller omsorgsoppgaver for eldre familiemedlemmer).
- Helvete bryter ofte løs når det blir krevd tariffavtale – utrolig mye bistand for medlemmer i denne perioden. Mange opplever ”avstraffelser ”når de melder seg inn og blir nærmest sett på som illojale arbeidstakere.
- Stor turnover i de fleste forbundsområdene, dette viser bare hvor viktig det er at tillitsvalgte er bevisst rolla si på overføringer av medlemskap til andre fagforeninger eller LO forbund.
- Flere og flere tilfeller av sosial dumping, også for norske arbeidstakere. Utfordringen her er å få folk til å forstå hva dette innebærer. Har opplevd flere ganger at norske kollegaer av utenlandsk arbeidskraft, synes det er helt greit at lønna er forskjellig, så lenge de bor i et annet land og at de tjener bedre i Norge enn de ville gjort hjemme... Det at norske ungdommer og studenter tjener dårlig, ser også ut til å være greit for mange.. Folk anser dette for å være midlertidig og ser ikke urimeligheten for den enkelte og at hele arbeidsplassen er trua, når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår.

### ***Lov og avtalebrudd som ble oppdaget under veis***

- Ved flere anledninger har det vist seg at avtalene brytes og da særlig i forhold til betaling av overtid, ubekvemtillegg og etterbetaling etter lønnsoppgjør. Det virker som om at dette brytes med fullt overlegg fra bedriftsledelsen og at det ikke skyldes uoppmerksomhet eller uvitenhet om hva avtalen inneholder. I tillegg har jeg observert ved flere anledninger avtalefestede bedrifter som ikke kommer innunder dagens krav til antall organiserte.

- 11 timer regelen overholdes i liten grad, særlig i overenskomstområdene for HRAF og HK.
- Informasjonsplikten til bedriften er nærmest ikke eksisterende, særlig på små arbeidsplasser. Henvendelser til prosjektmedarbeideren på endringer i arbeidsforholdene er ofte basert på rykter, eller annonseringer i allmøter og tillitsvalgte har ikke blitt orientert eller det er blitt avholdt drøftingsmøter i forkant.
- Oppsigelser skjer ofte, uten dokumentasjon eller at det foreligger skriftlig oppsigelse. Særlig på kvinnedominerte arbeidsplasser ser dette ut til å være utbredd.

### **For mye byråkrati**

Ved innmelding og krav om tariffavtale går det for lang tid. Ofte er det uoverensstemmelser med arbeidsgiver som får folk til å melde seg inn i utgangspunktet, og de trenger derfor bistand umiddelbart ved innmelding.

Noen forbund vil ikke "ta i medlemmenes problemer" før avtalen er et faktum, så medlemmene er overlatt til seg selv og oppsøker LOs lokalorganisasjoner i denne perioden. Dette har til tider vært problematisk å håndtere, da prosjektmedarbeideren eller LOs lokalorganisasjon ikke har hjemlet rett til å bistå i møter og lignende.

Det er behov for å se på avtaleverket, når det gjelder bistand i møter. Tror dette skremmer mange nye tillitsvalgte, ved at de må ta saken "aleine" første gangene. Tror det kunne styrke tillitsvalgte og en være en fin skolering om dette blei lagt opp på rette måten

## **5. Resultat pr. 31.12.2006**

**Nyinnmeldte i prosjektperioden via prosjektmedarbeider:** 49 personer som fordeler seg på 8 fagforbund.

**Nye tariffavtaler:** 8

## **6. Avslutning**

### **De nære ting...**

Det har vært en stor fordel for meg å bruke lokale aktive tillitsvalgte fra de største forbundsområdene som bistand og samtalepartnere i prosjektperioden. Dette for oppbakking når ting går litt tungt, og ikke minst for å styre seg inn på en riktig kurs om en skulle gå seg litt bort!

Det er ofte litt ensom å jobbe i prosjekt, så det er viktig og allierer seg med noen gode kamerater. Alle har behov for kollegaer i det daglige arbeid. Faren for å bli utbrent i en slik type jobb er absolutt tilstede, det er derfor viktig å ha en luftkanal og muligheten til et sosialt faglig fellesskap. Det at samarbeidspartene har kommentarer til ukerapportene er også med på å gi følelsen at en har noen rundt seg som bryr seg om resultatene.

Lokal nærhet til medlemmet..

Det er utvilsomt best resultater i de områdene som prosjektmedarbeideren kjenner godt, dvs i de regioner som har samme bedriftskultur og språk. Det å kjenne og snakke noe i nærheten av dialekt eller "kjenne noen" personer i nærmiljøet som medlemmet identifiserer seg med, er en klar fordel. Det virker som om at relasjonsbyggingen går mye fortere og tilliten opparbeides nærmest umiddelbart. Det virker på meg som at kjennskap

til selve bransjen ikke er så avgjørende, som kjennskap til lov, avtaleverk og det fagligpolitiske arbeidet.

Sjøl om de fleste som tar kontakt har et eller annet problem, og det er lett å bli følelsesmessig engasjert i enkeltsaker. Det er derfor ekstra hyggelig og gir gode følelser som melder seg, når folk kommer med kommentarer som, ” Dette hadde vi aldri greid uten LO”, Takk for hjelpa, ” eller ... ” Så hyggelig å se deg, nå har vi venta på deg...”, varme klemmer, koselige tekstmeldinger, mail ++ for de at de føler seg ivaretatt av forbundet eller LO. Dette har jeg opplevd mange ganger siden jeg starta med prosjektarbeid!

Det har vært et privilegium å få jobbe med mennesker på denne måten. Det er utrolig lærerikt og det er moro å se hvor lite det skal til, for å få folk til å vokse med oppgavene! Vil med dette takke for tiden jeg fikk bruke på VOLT! Takk for godt samarbeid, dyktige og hyggelige bekjenskaper som har tru på fagbevegelsen også i framtida!

---

**Snipp, snapp, snute og der er min tid som prosjektmedarbeider ute!**

*Notodden, 29.12.2006*

*Janne Hegna*