

Verving og Organisasjonsbygging, Lokalt og Tverrfaglig

INNHALDSFORTEGNELSE

1. **VOLT! –Modellen**
2. **Deltakende forbund/organisasjoner**
3. **Oppgaver**
4. **Forbundenes/Organisasjonens mål**
5. **Prosjektorganisering**

1. VOLT! -modellen

Det enkle er ofte det beste! Vi satser på en enkel modell for medlemsverving som er anvendelig i alle forbundsområder, og som forutsetter tverrfaglighet og lokal forankring. Vi har kalt den VOLT! -modellen. Stikkordene er Verving, Organisasjonsbygging, Lokal forankring, Tverrfaglig arbeid. De prinsippene og metodene som ligger til grunn for VOLT! er utprøvd av Janne Hegna for LO i 2005.

Vi sprer gjerne VOLT! -modellen til andre, men vil da jobbe tett sammen med lokale tillitsvalgte for å få lokal forankring og for å dele kompetanse.

- **Verving**

I den grad vi driver vervearbeid, må det være i forståelse med den lokale fagbevegelsen. Vervearbeidet vil bli rettet mot de bransjeområder/bedrifter som forbundene prioriterer. Det kan dreie seg om tegning av nye tariffavtaler og om verving i bedrifter med lav organisasjonsgrad. Hovedmetoden vil være personlig kontakt ved gjentatte bedriftsbesøk. Ververen/organisasjonsarbeideren må ha konkret og inngående kunnskap om tariffavtalene, LO-favørordningene og andre medlemsfordeler, som har vist seg å være en forutsetning for å lykkes.

- **Organisasjonsbygging/Oppfølging**

God oppfølging av medlemmer og tillitsvalgte fører til færre utmeldinger og det gir muligheter til å vitalisere det faglige miljøet. Det å yte service og medlemspleie ovenfor tillitsvalgte og medlemmer, er i denne type organisasjonsarbeid alfa og omega. Oppfølging trengs også ved bedrifter med tariffavtaler, erfaringer har vist mange brudd på tariffavtalene og lite kjennskap til hva avtalen inneholder blant de ansatte.

Den lokale tillitsvalgte er nøkkelleddet for at tariffavtalen blir fulgt opp og at organisasjonen fungerer som den skal. Like viktig som innmeldinger ved ansettelse er overføring av medlemskap til et annet av LOs forbund når den ansatte slutter.

- **Lokal forankring**

Vi har sett store fordeler ved å forankre vervearbeidet lokalt. Nærheten gjør det mulig å foreta hyppige besøk og gi rask reaksjon ved henvendelser. Særlig har det vist seg nyttig å ”stikke innom” med jevne mellomrom uten å opptre masete. Det er dessuten en stor fordel å inneha lokalkunnskap og være representert ved kjente fjes. Derfor vil organisasjonsarbeideren i VOLT! - jobbe sammen med lokale tillitsvalgte og knytte prosjektet opp i mot nærmeste lokalorganisasjon/LO-senter og forbundets lokale aktiviteter.

- **Tverrfaglig satsing**

Vår tanke om tverrfaglighet innebærer at en person kan betjene flere tariffområder og at dette ressursmessig er eneste forsvarlig løsning.

Målsettinga er å dyrke fram tillitsvalgte som etter hvert kan ta rolla som krumtapper i verving og organisasjonsarbeid lokalt slik at lokalorganisasjonens verveinnsats kan rettes mot nye områder.

Tverrfaglighet også innenfor kursvirksomheten har vist seg å være interessant, både for veileder og elev. Det gir også mulighet til å kjøre lokale kurs, på kort varsel for ulike bransjer.

2. Deltakende Forbund/Organisasjoner

Deltakende forbund/organisasjoner pr.mai 2006 er følgende:

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

Det er mulig for andre forbund å tilslutte seg prosjektet.

3. Oppgaver

Organisasjonsarbeideren vil organisere og utføre arbeidet i samarbeid med eller på vegne av det enkelte forbund. Organisasjonsarbeiderens arbeidsoppgaver vil bli å:

- Verve medlemmer
- Bygge opp klubbaktiviteten
- Besvarer enkle spørsmål og henviser evt. til nærmeste forbundsledd.
- Organisasjonsarbeideren har i samarbeid med en av de deltakende forbund utprøvd et 6 timers førstehjelpskurs for nye tillitsvalgte, hvor vi tok utgangspunkt i helt konkrete problemstillinger sånn som "Ledelsen nekter å betale kveldstillegget vi har krav på – hva gjør vi?" Et annet mål med kurset, er at det skal stimulere til videre skoloring. Dette arbeidet vil fortsette i prosjektperioden.
- Bygge nettverk av medlemmer og engasjerte tillitsvalgte innafor samme bransje (her bruker vi erfaringene fra Kjemisk Forum, som er en samling tillitsvalgte fra Kjemisk-bedrifter i Notodden).
- Knytte de nye tillitsvalgte til det faglige miljøet i lokalmiljøet ved å trekke dem med i lokale LO avdelinger/ LO senter og forbundenes aktiviteter.

Forbundets ansvar:

- Saksbehandling
- Juridisk rådgivning.
- Tegning av tariffavtaler

VOLT! -prosjektet anerkjenner fullt ut forbundets eiendomsrett til tariffavtalen og vil ikke operere på noe tariffområde uten klare fullmakter og god dialog med de berørte forbundsledd.

4. Forbundenes/organisasjonens mål:

(Henvisning til eget dokument)

5. Prosjektorganisering

Styringsgruppa består av: Johnny Myrvold, NAF (leder), Sonja Meek, Industri Energi, Anne Cathrine Devik, HK, Clas Delp, HRAF, Ståle Dokken, LO, Egil Kristiansen, LO Notodden

Varighet

Prosjektet har 2 års varighet med start 1. april 2006 og avslutning 1.april 2008.

Arbeidsgiveransvar:

LO Notodden har det fulle arbeidsgiveransvaret for organisasjonsarbeideren.

Rapportering:

Organisasjonsarbeideren sender ukentlige rapporter på mail. Det er ønskelig å sende kopi av denne til alle samarbeidende parter (klubb tillitsvalgt, fagforening, regionskontor, forbund)

Notodden, januar 2007

Johnny Myrvold (Sign.)
Leder i styringsgruppa

Egil Kristiansen
LO Notodden