

Hvorfor er flere medlemmer viktig?

Vi snakker mye om rekruttering av medlemmer til forbundet. Ja, det er viktig, ikke for at det er stas å være stor, men fordi det gir oss større gjennomslag. Vi skal utdype dette, og vi skal også se på hvordan du kan jobbe for å promotere FLT på arbeidsplassen, få nye medlemmer, men også beholde de medlemmene dere har.

Til slutt skal bare ta det om hvem som kan bli medlem i FLT. For det er jo viktig at du driver rekruttering mot de som faktisk kan bli medlem hos oss.

Hvorfor skal du rekruttere?»

Hvorfor skal du bruke tid på å rekruttere medlemmer til FLT? Det viktigste grunnen er *forhandlingsstyrke*.

Antall medlemmer er den største styrken til bedriftsgruppa. Jo flere medlemmer, desto større styrke i forhandlinger. For å sette det på spissen: En enkelt ansatt har liten påvirkningskraft på bedriftens personalpolitikk, mens en stor klubb blir lyttet til.

Det er akkurat på samme måte nasjonalt. De største forhandler først og legger rammene for tariffforhandlingene for de andre og mindre forbundene.

Så: Hvis dere vil ha større gjennomslag internt i bedriften, må dere ha mange medlemmer. Da har ikke bedriften noe annet valg enn å ta dere på alvor og samarbeide med dere. Hovedavtalen gir riktig nok de samme rettighetene til små bedriftsgrupper som store. Men sannsynligheten for å få gjennomslag er større når dere er mange.

Økonomi og tjenestetilbud

Den andre grunnen til at vi vil rekruttere flere, handler om økonomi og tjenestetilbud.

Stor medlemsmasse gjør at forbundet – både sentralt og lokalt – får bedre økonomi og muligheten til å gi nye og bedre tilbud til medlemmene. Med bedre økonomi kan dere også arrangere flere temamøter og sosiale samlinger lokalt.

Miljø og fellesskap

Den siste grunnen handler om miljø og fellesskap.

En stor og sterk bedriftsgruppe skaper større samhold. Det gjør dere mindre sårbare for manglende rekruttering til styret. Og dere blir mye mer synlige for andre ansatte i bedriften.

Hvordan promoterer du FLT?

Det er mange grunner til å være medlem i FLT. Men her skal vi ta fram litt andre perspektiver som du kan ha med deg når du skal rekruttere nye medlemmer.

Det første handler om *identitet*

Det er mange foreninger som kniver om de samme medlemmene. Hvem er FLT? Hva står de for? Hva er de opptatt av? Hvordan jobber de?

Vi jobber hele tida med å skjerpe FLTs identitetsprofil. Lag gjerne også en lokal profil, så lenge den er i tråd med den overordnede profilen til forbundet.

Dere skal være stemmen til arbeidslederne og de tekniske funksjonærene i bedriften. Hva er deres ønsker, frustrasjoner og bekymringer? Hvilke utfordringer har de som klubben kan løse?

Og når dere tenker identitet: Husk at selv om vi ønsker mange medlemmer er det bedre å treffe noen få midt i hjertet enn å skyte vilt og bomme på en hel flokk. Prøver dere å være alt for alle blir dere utydelige.

Det andre handler om *hvorfor*

Dere må ha klare oppfatninger om hva dere ønsker å oppnå med den påvirkningskraften dere har. Det er det som gir mening med å tilhøre akkurat FLT-klubben. Ikke tenk på at du og dere skal være så korrekte alltid, men snakk om hva dere vil, vis engasjement!

Det er urolige tider i arbeidslivet, og det vil fortsette. Omstilling er den nye normalen. Men det er mulig å bevare stor grad av trygghet for menneskene på arbeidsplassen hvis man står sammen.

Det tredje og siste handler om kommunikasjon.

Du har sikkert opplevd at noen har hatt noe viktig de vil si, men blitt møtt med skuldertrekk. Den der Det er sikkert viktig, men det angår ikke meg.

Å nå fram til folk handler ikke bare om hva du har å si, men hvordan du sier det. Tenk på hvordan du snakker. Gjør det enkelt. Ikke bruk masse fremmedord og begreper som bare de på innsiden forstår. Snakk så folk føler seg inkludert. Ikke snakk om *man* når du mener *oss*. Ikke snakk om *dere* når du mener *vi*.

Hva får man som medlem i FLT?

I en annen video snakker vi, punkt for punkt, om de ulike argumentene for medlemskap i FLT. Her skal du få en slags kortversjon av dette, oppsummert i tre punkter.

Det første et medlemskap i FLT gir, er *trygghet i arbeidslivet*.

Dette er selve hovedproduktet vårt og årsaken til at vi finnes. Trygghet skaper vi gjennom de rettighetene tariffavtalene våre gir og den hjelpen som organisasjonen kan gi både til grupper og enkeltmedlemmer.

Tariffavtalene legger rammene for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Og gjennom hovedavtalen har bedriftsgruppene en stemme inn i bedriften, i alle saker som angår medlemmenes interesser.

Når medlemmene trenger hjelp bruker vi vårt tillitsvalgtapparat og rådgiverne i administrasjonen sentralt. Det kan være i de årlige lønnsforhandlingene, eller til å få løst små og store tvister. Om nødvendig kan vi trekke på advokatene i LO også, for eksempel om en sak må løses i rettsvesenet.

Trygghet i fritiden

Den tryggheten et medlemskap i FLT gir, går ut over arbeidslivet og inn i fritiden. LO og de enkelte forbundene har alltid vært opptatt av å ta vare på hele medlemmet. Derfor har vi alltid hatt gode kollektive forsikringsordninger for medlemmene.

FLT har i dag fem kollektive forsikringer. Gjennom LO-favør får medlemmene innboforsikring, reiseforsikring, grunnforsikring og fritidsulykkesforsikring. Vi har også en egen advokatforsikring som gir juridisk hjelp til medlemmene som privatperson.

LO-favør omfatter dessuten en rekke gode rabattordninger.

Trygghet for framtiden

Det tredje våre medlemmer får, er trygghet for framtiden.

På 1990-tallet så FLT behov for å sikre medlemmenes framtidige kompetanse. Vi så at formell kompetanse kom til å bli stadig viktigere, og at behov for etter- og videreutdanning ville vokse. Som et svar på denne utfordringen forhandlet vi oss fram til et etter- og videreutdanningsfond som arbeidsgiverne betaler inn til, men som vi forvalter. Dette har vi løst ved å opprette et eget utdanningsselskap, Addisco.

Medlemmer tilknyttet de tariffavtalene som betaler inn til fondet kan få stipender eller ta utdanning via Addisco.

Hvordan beholde medlemmene?

Du vet hva du har, men ikke hva du får, er det ikke så?

Like viktig som å rekruttere nye medlemmer er det å sørge for at vi beholder de vi allerede har. Her skal du få noen tips om hva dere kan gjøre.

Lokale aktiviteter

Ha lokale aktiviteter. Hvis medlemmene ikke hører noe fra bedriftsgruppa, eller avdelingen, og heller ikke har behov for bistand fra forbundet sentralt, hva skjer da? Jo, på et eller annet tidspunkt vil de begynne å spørre: Hva er det vi egentlig betaler for? Så, gjør dere synlig for medlemmene gjennom ulike lokale aktiviteter.

Fortell medlemmene

Fortell medlemmene hva dere jobber med. Informasjon skaper engasjement, engasjement fører til aktivitet, aktivitet fører til synlighet, og synlighet fører til flere medlemmer.

Medlemsmøter

Inviter avdelingen, regionrådgiverne eller forbundet sentralt til medlemsmøter. Vi kommer gjerne for å snakke om forbundet og våre tilbud. Inviter gjerne også uorganiserte ansatte i bedriften så de kan bli kjent med tilbudene de går glipp av.

De som slutter

Når folk skal begynne i ny jobb i en annen bedrift: Ta en prat med dem før de forsvinner. Som regel kan de fortsette å være medlemmer i FLT, men de må gi oss beskjed om at de har en ny arbeidsplass.

De som går av med pensjon vil få fritak for kontingenten når vi får beskjed. Men de må betale for forsikringene.

Hvem kan bli medlem i FLT?

De som kan bli medlem i FLT skal vi forsøke å rekruttere. Men det er noen begrensninger her som du må kjenne til.

Tariffavtale = organiseringsrett

Hvem vi kan organisere følger av omfangsbestemmelsene i tariffavtalene.

Innad i LO er det sånn at det er det forbundet som har tariffavtalen som har rett til å organisere. FLT kan derfor ikke organisere for eksempel ansatte i kommunene. Der er det Fagforbundet som har tariffavtalene.

FLT organiserer hovedsakelig i privat sektor. Og vi organiserer hovedsakelig arbeidsledere og tekniske funksjonærer. Det er utgangspunktet.

Så er det et par unntak. Vi organiserer en gruppe ansatte både i Statens Vegvesen og i Forsvaret. Og i vekst- og attføringsbedriftene organiserer vi i utgangspunktet alle ordinært ansatte som ikke er på ett eller annet tiltak.

Hvis du skal rekruttere på din egen arbeidsplass, kan du nokså trygt gå etter de som har tilsvarende stilling som deg selv eller de andre i bedriftsgruppa. La oss likevel se på definisjonene her.

Arbeidsleder

En arbeidsleder er en som er ansatt for å lede, fordele eller kontrollere arbeid utført av personer som er underordnet dem, dersom de ikke har plikt til selv å ta del i dette arbeidet i større utstrekning.

Vær obs. på ordlyden lede, fordele **eller** kontrollere. Det er altså ikke nødvendig å oppfylle alle tre kriteriene, men man bør helst oppfylle i hvert fall to av dem.

Så er det dette med å *ikke ha plikt til selv å ta del i dette arbeidet i større utstrekning*.

Hvis noen har plikt til å delta i arbeidet, og det er en større del av arbeidet enn lederjobben, er de sannsynligvis en bas eller arbeidende formann. Og da er ikke vår, for å si det sånn. Hvis de derimot selv velger å delta i arbeidet, og leder mer enn de deltar, så er de normalt våre.

Teknisk funksjonær

En teknisk funksjonær kan grovt forenklet beskrives som en *ikke-produksjonsarbeider* som trenger teknisk kompetanse for å utføre arbeidet. Dette er for eksempel ingeniører, HMS-rådgivere, tekniske tegnere, laboranter, kvalitetskontrollører, logistikkplanleggere, produksjonsplanleggere, selgere eller innkjøpere.

Listen er mye lenger, men behovet for teknisk kompetanse i arbeidet er sentralt.