



# VERVESTRATEGI 2018-2020

Norsk Tjenestemannslag

## Utvalget:

Eddie Ingebrigtsen	NTL
Marius Helgå	NTL Sentralforvaltningen
Lene Hagen	NTL Forsvaret
Rikke With Bergseth	NTL Ung
Lise Merethe Blakkisrud	NTL Kartverket
Nils Olai Heimark	NTL Studentsamskipnadene
Kai Nygård	NTL Politiet
Jørgen Melve	NTL Universitetet i Bergen
Vara:	
Tom Arne Søyland	NTL NRK
Line Grenheim	NTL UiO

I tillegg til disse har utvalget dratt nytte av Eirik Owren Holt i NTL Ung og Grethe B. Skaug i NTL Kartverket.

Kai Nygård har gått ut av utvalget, da han har fått ny jobb i Fagforbundet. Rikke With Bergseth har bedt om å bli fritatt fra utvalget.

## Om arbeidet:

Etter arbeidet med oppdatering av tiltaksplan for verving ble det i Aktivitetsplanen 2016 beskrevet at vervevirksomheten i NTL skulle gjennomgås, og at det utvikles en ny vervestrategi. I Aktivitetsplanen står det beskrevet følgende:

*Det skal utvikles ny vervestrategi i forbundet i 2016. I forbindelse med dette skal forbundets vervevirksomhet gjennomgås. Målet er å ha en tydelig strategi for tiltak og mål i vervearbeidet.*

Utvalget har hatt tre fysiske samlinger, og ellers arbeidet via e-post. Forslag til strategi skal behandles i forbundsstyret i 2017.

## Kort om NTLs medlemsutvikling:

NTL medlemstall har de siste årene sunket. Gjennomsnittet i antall innmeldinger de siste tre år er ca. 2700. Nivået må ligge på ca. 3000 innmeldinger for å sikre at medlemstallet *ikke* går ned. Årsakene til nedgangen er flere. Omorganiseringer og nedbemanninger er hovedårsaker. I de områdene vi tradisjonelt har vervet medlemmer er områder som nå er under press.

### Antall innmeldinger de siste tre år:

2016: 2672 medlemmer

2015: 2703 medlemmer

2014: 2805 medlemmer

Totalt har forbundet pr. 3 kvartal 2017 totalt 50 773 medlemmer. Av disse er 32 024 yrkesaktive medlemmer og 889 studentmedlemmer.

### Kjønnsbalansen i NTLs medlemsmasse:

Kvinner er i klart flertall i NTLs medlemsmasse. Kjønnsbalansen for betalende medlemmer er ganske stabil de siste tre årene, men andelen kvinner er noe økende.

	Kvinner	Menn
3. kvartal 2017	61,3 %	38,7 %
3. kvartal 2016	61,2 %	38,8 %
3. kvartal 2015	61,0 %	39,0 %

### Andelen yrkesaktive medlemmer:

Andelen yrkesaktive medlemmer i forhold til totalt medlemstall, eksklusiv studenter siste 3 år er slik:

Yrkesaktive i 3. kvartal 2017:	64,2 %
Yrkesaktive i 3. kvartal 2016:	65,2 %
Yrkesaktive i 3. kvartal 2015:	65,2 %

### Utviklingen i samfunnet og NTLs rolle

Organisasjonsgraden i Norge synker. Det er en utvikling som ikke kan fortsette, og som truer den norske modellen. Dersom fagforeningene står sterkt, gjør du som arbeidstaker det også. Det lønner seg ganske enkelt å være organisert; du har et sikkerhetsnett som hjelper deg når du har behov for det.

Vår fremste oppgave er å jobbe for å sikre våre medlemmers lønns- og arbeidsvilkår. De som gjør denne jobben hver eneste dag er våre tillitsvalgte. Det er alltid noen som jobber for din trygghet, både i arbeidslivet og i privatlivet.

Arbeidsmarkedet har endret seg, vi opplever effektiviseringskutt, outsourcing og digitalisering. Graden av midlertidighet øker og mange får løsere tilknytninger til arbeidsplassen. Yrker hvor NTL tradisjonelt har hatt medlemmer blir borte, og de fleste nye jobber i dag krever høyere utdanning.

Den samlede organisasjonsgraden i Norge er under 50 prosent. I 1960 var graden på 60 prosent. Aldri før har det vært så mange medlemmer i LO-familien, men andelen organiserte i jobb er synkende. LO er ikke lenger er større enn de andre organisasjonene i fagbevegelsen til sammen. LO organiserer 24 prosent av de yrkesaktive, mens de andre arbeidstakerorganisasjonene har passert 25 prosent.

Organisasjonsgraden i staten er høy, over 80 %.

### Høyere utdanning

LO-kongress satte fokus organisering av medlemmer med høyere utdanning. Andelen yrkesaktive med høyere utdanning er økende og LO møter sterkere konkurranse fra andre

hovedsammenslutninger blant disse. Det er et mål å styrke LOs posisjon og innflytelse innenfor denne gruppen.

NTLs medlemsundersøkelse viser at 62,6 % av alle yrkesaktive medlemmer har høyere utdanning. I aldergruppen 30-39år har 81,3 % av de som svarte på undersøkelsen høyere utdanning.

Det viktig at NTL som den største fagforeninga i staten er med på å legge premissene for hvordan man skal jobbe mot og kommunisere med/rekruttere disse arbeidstakerne.

## Kort om noen vervefremmende verktøy

Forbundet har en rekke tilbud for tillitsvalgte og medlemmer som kan kvalifiseres som *vervefremmende verktøy*. Alt fra nettsider til strøartikler er viktige verktøy for medlemmer og tillitsvalgte i vervearbeidet

### Nettsider

NTLs nettsider ble i 2015 oppgradert. Nettsidene ble gjort dynamiske for alle plattformer. Det er viktig at NTLs nettsider er ververettede. De som er på leting etter informasjon om medlemskap, NTLs politikk mv. bør møtes med informasjon som er relevant for den enkelte.

Det er viktig at man raskt finner relevant informasjon om forbundet og hvordan man melder seg inn.

### Fra nett til trykk (W2P)

Dette er et svært populært verktøy som blir stadig mer kjent ute i organisasjonen. NTL samarbeider med LO Media om drift av denne tjenesten, og forbundet har nesten utelukkende fått positive tilbakemeldinger. Tjenesten har to hovedpilarer: trykksaker og strøartikler. I tillegg er det mulig å bestille roll-up og annet standsmateriell.

### Trykksaker

Portalen W2P er et viktig verktøy for tillitsvalgte ute i organisasjonsleddene for lett å få tak i NTL-materiell. Her kan man plukke ut ferdigproduserte brosjyrer og trykksaker som gratis sendes ut til virksomhetene. I tillegg kan tillitsvalgte produsere egne trykksaker via NTL-maler som sikrer at alt materiell er i tråd med NTLs designmanual. Løsningen hvor man selv designer materiell er under stadig utvikling, og forbundet har fått tilbakemeldinger på at løsningen kan oppleves som komplisert – og at den til tider kan være ustabil. Den tekniske løsningen, trykk og distribusjon leveres av LO Media.

I perioden 1.1.2016 – 1.10.2017 er det tatt ut 96 982 trykksaker (diverse) i W2P.

### Strøartikler

Forbundet har de siste årene utviklet mange forskjellige strøartikler. Ofte prøves nye artikler ut etter tips fra medlemmer og tillitsvalgte. Alle strøartikler er gratis og kan bestilles av alle. Dette er et svært populært verktøy for tillitsvalgte ute i organisasjonen og i og med at

løøsningen er enkel (i tillegg til at produktene kan bestilles gratis) bidrar det til at NTL er godt synlig på mange arbeidsplasser.

Uttaket av strøartikler er enormt, og i perioden 1.1.2016 – 1.10.2017 er det tatt ut 598 437 produkter fra W2P. *Det må nevnes at én karamellsjokolade regnes som ett produkt.*

Forbundet har erfart at det ofte tas kun ut strøartikler, og ikke annet vervemateriell. Det blir derfor en skjevhet i forholdet mellom produktene. Forbundet har derfor iverksatt et tak for uttak av enkelte produkter, samt pakkes det alltid ned annet vervemateriell i forsendelsene.

### Tiltaksplan for verving

Forbundet har utviklet en *tiltaksplan for verving*. Den ble i 2015 oppdatert. Den forteller hvilke tiltak organisasjonsleddene og forbundskontoret skal/bør gjøre. Denne planen har ikke blitt synliggjort godt nok i organisasjonen, men er et godt supplement til en vervestrategi – og bør derfor tas med når strategien skal gjøres kjent i organisasjonen.

### Kursvirksomhet

Skolering er en viktig del av forbundets drift, og NTLs kurskatalog gir god oversikt over de til en hver tid gjeldene kurs. Gratis kurs og skolering brukes ofte som et verveargument, og er en medlemsfordel flere andre forbund ikke har. I tillegg arrangeres det lokale kurs og konferanser i organisasjonsleddene.

### E-læring

Denne tjenesten gjør det mulig å sende ut korte kursopplegg til medlemmer som er tilpasset mobile enheter. Forbundet har for eksempel i forbindelse med lønnsoppgjør laget moduler som omhandler streik og generelt om lønnsoppgjør. Forbundet jobber med en strategi knyttet til E-læring og vil implementere dette i forbundets kursvirksomhet. Det er også mulig for organisasjonsledd å utvikle e-læringsmoduler, og forbundet bistår gjerne med dette.

### LO favør

Fordelsprogrammet LO favør er en viktig del av forbundet. NTL fokuserer på at du som medlem opplever trygghet i arbeidslivet og trygghet i privatlivet. LO favør driftes av alle LOs 26 forbund, og alle elementer i fordelsprogrammet besluttes i Fellesutvalget – hvor NTL er representert med en fast representant. I tillegg er det to underkomiteer: Bank- og forsikringskomiteen og leverandørkomiteen.

LO favør er en viktig del av vervearbeidet i forbundet – og er et godt argument for hvorfor du skal melde deg inn i NTL.

### Aktivitetsfondet

Fondet er et godt verktøy for organisasjonsledd da det er enkelt å søke om midler til ulike aktiviteter, større verveprosjekter, frikjøp av tillitsvalgte mv. Retningslinjene ble gjennomgått og oppdatert i 2016. Det kan iverksettes tiltak som gjør Aktivitetsfondet mer kjent i organisasjonen ved at forbundet informerer om fondet særskilt.

## Strategier i andre LO-forbund

Utvalget har undersøkt hvordan andre LO-forbund jobber med vervestrategier. Fellesnevneren for de forbund vi har vært i kontakt med er at ingen av dem har *konkrete* strategier, men tiltaksplaner for enkelte satsningsområder mv. Alle forbundene har sentrale verveutvalg.

### Fagforbundet

Har en verveplan for perioden 2013 – 2018 med mål om å sørge for at hele organisasjonen til enhver tid har verving, ivaretagelse og gjenvinning som et høyt prioritert område. Tydeliggjøre effekten av vervearbeidet gjennom statistikk. Øke kompetansen i fagforeningene. Synliggjøre forbundet som en god samarbeidspartner og alternativt medlemsforbund.

### Handel og Kontor

Har en organisasjonsstrategi 2014 – 2016. Det overordnede mål var og er å øke organisasjonsgraden der de allerede har tariffavtaler, ved å beholde eksisterende og å få nye medlemmer. Strategien skulle også sees i sammenheng med medlemsbevaringsprosjektet forbundet har. Handel og Kontor har tre ansatte som jobber som "servicesekretærer". De ringer de som ikke har betalt faktura for å se om de kan få de til å fortsette som medlemmer. De har gode erfaringer med dette.

### Industri Energi

Utvikler en ny vervestrategi som er sektorbasert. Den skal være ferdig i 2018. Industri Energi har en egen seksjon på forbundskontoret som jobber med medlemsgjenvinning. Disse ringer alle som melder seg ut, eller står i fare for å melde seg ut av forbundet. De har gode erfaringer med dette.

### Fellesforbundet

Har ikke hatt overordnet strategi siden 2007. De utvikler egne planer for ulike sektorer, men det er mer en beskrivelse av sektorens utfordringer. Fellesforbundet jobber nå med å se på hva hvert ledd i organisasjonen kan gjøre for å bidra til rekrutteringsarbeidet. De jobber derfor med en tiltaksplan, lik den NTL allerede har.

## Om NTLs vervestrategi

Det er ca. 2700 som melder seg inn i forbundet hvert år, takket være det fantastiske arbeidet som tillitsvalgte og medlemmer gjør, hver eneste dag. Dette dokumentet skal være et verktøy i vervearbeidet og bidra til å sette verving i fokus og i et mer oversiktlig system. Hovedbudskapet er at verving ikke trenger å være vanskelig, og at alt vi gjør i organisasjonen er det som danner grunnlaget for vervearbeidet. Kort sagt er det *verving i alt vi gjør*. Håpet er at denne strategien skal kunne skape engasjement og kreativitet ute i organisasjonen til å skape aktivitet og synlighet som verver nye medlemmer til NTL.

Denne strategien skal være en rettesnor for vervearbeidet, og skal suppleres med gode verktøy som kan brukes av organisasjonsledd, tillitsvalgte og medlemmer i det daglige vervearbeidet. Vi deler inn vervearbeidet i tre deler (*rekruttere, aktivisere og beholde*). Målet er at strategien skal være i et format som er slik at den skal kunne brukes ute i organisasjonen.

Strategien er i tre deler: **1. REKRUTTERE**, **2. AKTIVISERE** og **3. BEHOLDE**.

### Vi skal rekruttere flere medlemmer

- Vi skal være den første som spør
- Vi skal fortelle historiene
- Vi skal fronte medlemsfordelene

### Vi skal aktivisere medlemmene

- Vi skal ha skolerte tillitsvalgte
- Vi skal ta i bruk ressursene i medlemsmassen
- Vi skal være en synlig fagforening som gjør deg stolt

### Vi skal beholde medlemmene

- Vi skal sørge for fornøyde medlemmer
- Vi skal ha fokus på medlemsgjenvinning
- Vi skal ta direkte kontakt når noen melder seg ut

### Fokusere, prioritere og sette av ressurser

Et systematisk vervearbeid handler om å sette av ressurser og foreta prioriteringer. Forbundet har et ansvar for å legge til rette for god informasjon og verktøy som kan gjøre vervearbeidet enklere, og de enkelte organisasjonsledd må sette verving høyt på dagsordenen.

## Ressursbank for verving

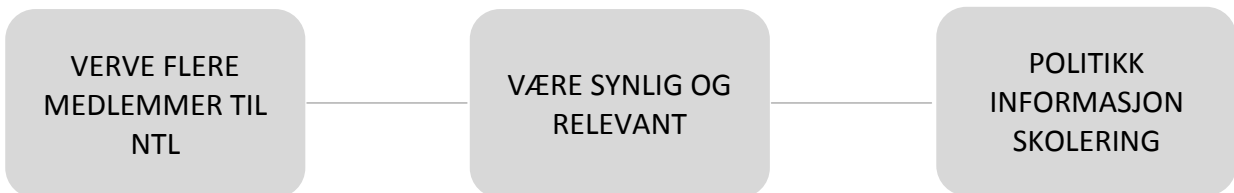
For å gjøre vervearbeidet så enkelt som mulig skal forbundet utarbeide en omfattende *ressursbank for verving*. Den får alle medlemmer og tillitsvalgte tilgang til via NTLs medlemsnett. Der kan du laste ned presentasjoner, tipsliste, videoer og mye mer. Ressursbanken utvikles kontinuerlig, hele året. Verving er viktig, og veldig gøy!

Hovedstrategien for verving er som følger:

MÅL:

GJENNOM Å:

TILTAK:



## 1. REKRUTTERE: Vi skal verve flere medlemmer til NTL

Det er viktig at folk fagorganiserer seg, og NTL bør etterstrebe å være synlige som et relevant og naturlig valg av fagforeningstilknytning på arbeidsplassene. Inngangen til et medlemskap er svært individuelt, og ofte kan det være tilfeldig. Vi vet at en av de fremste grunnene til at man *ikke* melder seg inn i NTL er fordi man ikke har blitt spurt. Derfor er det viktig at vi er tidlig ute både overfor studentene og de nye kollegaene på arbeidsplassen. Selve vervingen gjøres ofte av en som ikke er tillitsvalgt. Vi må huske på at det er ofte kollega som verver kollega. Når en kollega snakker om det å være fagorganisert kan det ha større effekt enn om en tillitsvalgt gjør det samme, derfor er det viktig at vi lager en god vervekultur.

Veldig mange er opptatt av hva medlemskapet gir den enkelte. Da er det viktig at vi kan svare opp det på en god måte, og skape stolthet rundt det å være medlem i NTL. Forbundet skal legge til rette for at verving kan gjøres i organisasjonsleddene gjennom ressursbank for verving, støtteordninger til verveprosjekter og andre tiltak. Men selve vervingen foregår ute i organisasjonsleddene - og det er følgelig viktig at det *settes av ressurser og tid til dette*.

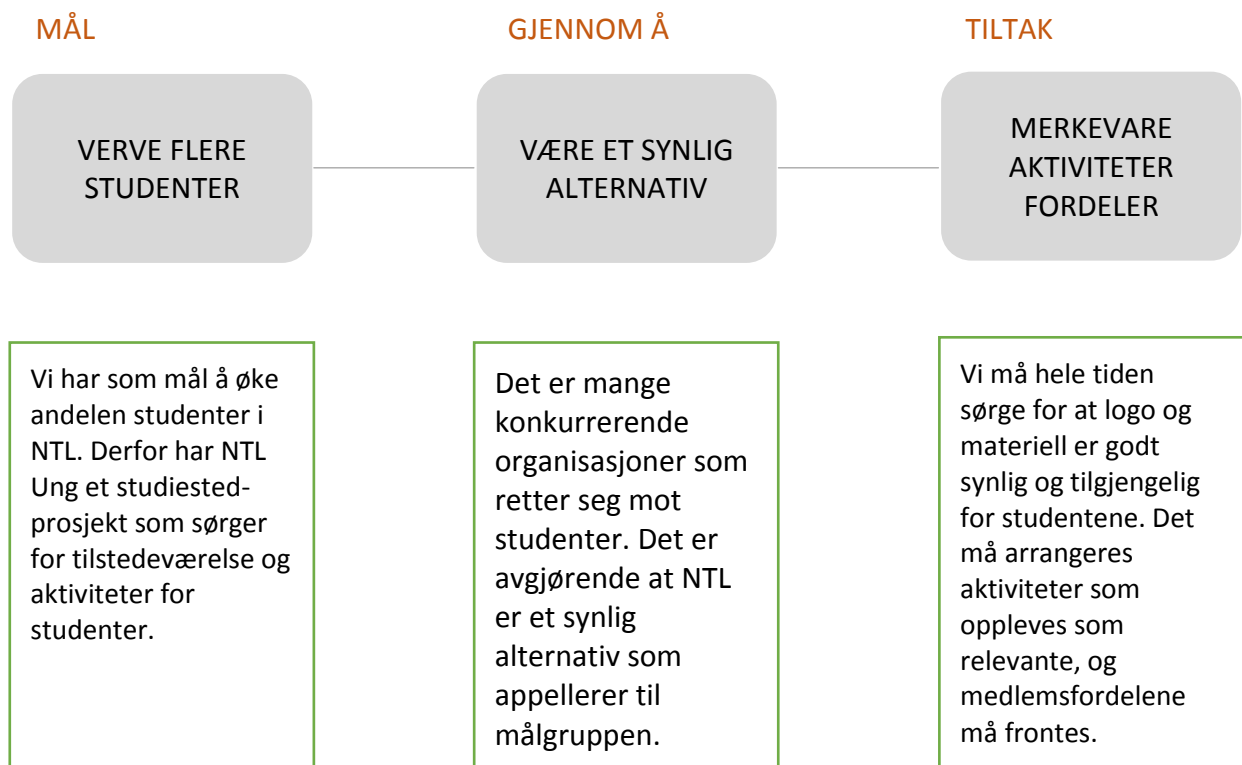
### Vi skal verve studentene

NTL Ung har frikjøpte tillitsvalgte i Oslo, Bergen og Trondheim. De arbeider for at NTL skal være et synlig alternativ for studentene å være medlem av og engasjere seg i, gjennom å ulike arrangementer, studentgrupper, standsvirksomhet mv. Det er mange konkurrerende



organisasjoner som retter seg mot studenter. Dersom man melder seg inn som student vet vi at sannsynligheten for at du *fortsetter* å være medlem når du begynner i jobb er stor. Det er viktig at vi evner å kommunisere tydelig til studentene viktigheten av å fagorganisere seg, herunder den norske modellen og et sterkt partssamarbeid.

Det er andre forbund som har en klar sammenheng mellom forbundsnavn og utdanning. Om man utdanner seg til å bli jurist, samfunnsviter, økonom mv. så er det en sannsynlighet for at disse får jobb i forvaltningen eller i academia hvor NTL står sterkt. Mange kommer til å ende opp i stillinger i staten etter utdanning. Vi må fortelle om politikken vår – hvorfor NTL er det riktige valget, selv om vi ikke er et profesjonsforbund. Politikken vår rekrutterer!



### Vi skal være den første som spør

Alle har vært ny en gang, og om man tenker litt på det så kjenner man igjen følelsen av å være ny på en arbeidsplass, forventningene, spenningen. Det er mye man skal sette seg inn på kort tid. Når det kommer en ny kollega på arbeidsplassen bør vi være den første som tar kontakt med den ansatte, - for eksempel gjennom et besøk på kontoret. Ønske velkommen, fortelle litt om NTL, utlevere materiell – og følge opp noen dager senere. Det er ikke sikkert at den nye kollegaen melder seg inn den første dagen. Gi vedkommende litt tid, og ta opp tråden igjen noen dager senere.

## MÅL

REKRUTTERE NYE  
KOLLEGAER

Den viktigste grunnen til at folk ikke melder seg inn i NTL er at de *ikke* blir spurt.

*Hvordan er rutinene hos dere?*

## GJENNOM Å

VÆRE FØRST

Alle har vært ny en gang – og kan raskt identifisere seg med følelsen som sitter i kroppen de første dagene på ny arbeidsplass.

*Hvordan kan du møte den nye kollegaen?*

## TILTAK

MATERIELL  
TILGJENGELIG

Det er ulikt om man vet når nye det kommer nye medarbeidere. Det er viktig at det er gode rutiner – og at vi er først ute.

*Har dere materiell tilgjengelig?*

### Vi skal fortelle historiene

Vi må fortelle og synliggjøre overfor medlemmene våre lokalt på arbeidsplassen så vel som på nasjonalt nivå konkret hva vi har gjort, og hva vi har fått til. Ofte handler det om å fortelle de gode historiene. Det å gjøre disse historiene tilgjengelige for alle er et viktig steg som kan gjøre rekrutteringen enklere. *Fortell hva NTL gjør på arbeidsplassen.* Gjennom å være en *synlig* fagforening skapes også en merkevare og en tillit til at NTL er en organisasjon som hele tiden har medlemmene i fokus. NTL skal være en organisasjon arbeidstakere har *lyst* til å være medlem av, og fortsatt være garantisten for en rettferdig lønnspolitikk som jobber for å sikre alle en lønnsutvikling.

### MÅL:

SYNLIGGJØRE  
NTLs POLITIKK

NTL har en god og rettferdig lønnspolitikk, og et godt prinsipp- og handlingsprogram. Det er avgjørende at resultatene av politikken synliggjøres, og at vi er flinke til å fortelle om det vi får til *på arbeidsplassen*.

### GJENNOM Å:

FORTELLE DE  
GODE HISTORIENE

Det må legges til rette for at historier kan deles, og ikke minst be medlemmer som har fått hjelp fra fagforeningen sin om å fortelle om det, *dele erfaringer*. Det kan være lettere å snakke om noe som står en nært.

### TILTAK:

SOSIALE MEDIER  
NETTSIDER  
NYHETSBREV

Her kan man utvikle ulike plattformer hvor informasjon om NTL spres.

Mange bruker sosiale medier aktivt i arbeidet, har nettsider og sender regelmessig ut nyhetsbrev eller har medlemsavis.

## Vi skal fronte medlemsfordelene

Det er viktig å synliggjøre hvilke *fordeler* du får ved å være medlem i NTL:

Den beste medlemsfordelen du får når du melder deg inn i NTL er dyktige tillitsvalgte som jobber for å sikre deg trygge og gode lønns- og arbeidsvilkår, men det er også andre fordeler i medlemskapet. Fortell om dem!

### MÅL:

FRONTE  
MEDLEMS-  
FORDELENE

Den fremste medlemsfordelen i NTL er dyktige tillitsvalgte. Det er viktig at vi er tydelig på det. Samtidig er det mange andre fordeler å være medlem gjennom LOfavør. Dette er viktig for mange, og derfor bør vi vise disse stolt fram.

### GJENNOM Å:

SYNLIGGJØRE  
LO FAVØR

LOfavør er et av de største fordelsprogrammene i Norge. Der er det fordeler for de fleste, og disse utvikles hele tiden av forbundene i LO. Som medlem i NTL har du trygghet i arbeidslivet og trygghet i privat-livet

### TILTAK:

KUNNSKAP  
MATERIELL  
INFORMASJON

Fronte LOfavør når vi snakker med potensielle medlemmer. Det er viktig for mange, og det er enkelt å sette seg inn i. Sørg for å bestille materiell med informasjon om LOfavør.

## 2. AKTIVISERE Vi skal være en aktiv fagforening med fokus på skoling

Det er viktig at en organisasjon som er drevet av og for medlemmene også evner å aktivisere medlemmene. Vi skal ha et bredt spekter av kurs og konferanser i tillegg til medlemsmøter, årsmøter mv. NTLs fremste medlemsfordel er dyktige tillitsvalgte, og da må vi legge til rette for gode utviklingsmuligheter for den enkelte, og at vi også rekrutterer nye tillitsvalgte. Det handler om å ta i bruk de ressurser som finnes i medlemsmassen vår – og skape en kultur der så mange som mulig kan bidra!

### Fokus på skoling

Veldig mange ønsker å bidra. Det å være tillitsvalgt krever gode personlige egenskaper, men også kunnskap om lov- og avtaleverk. For noen er det kanskje avgjørende å delta på et kurs før man er klar for å ta steget å bli tillitsvalgt. Forbundet har et bredt kurstilbud, og sammen med lokale kurs arrangert av organisasjonsleddene er mulighetene mange for å sikre skoling av både medlemmer og tillitsvalgte. Vi bør alltid ha fokus på å fortelle om kurs og hvilke muligheter som finnes i NTL.

#### MÅL:

FLERE  
TILLITSVALGTE

Vi må hele tiden ha fokus på at det er noen som skal ta over stafettpinnen. Arbeidet de tillitsvalgte gjør lokalt er essensen i forbundet vårt. Da må vi passe på å gjøre folk trygge til å ta steget hele veien – og bli tillitsvalgt.

#### GJENNOM Å:

SYNLIGGJØRE  
MULIGHETENE

Tillitsvalgtskoling er en omfattende del av NTLs virksomhet. Vi må synliggjøre hvilke kurs som finnes, og utfordres til å arrangere egne kurs lokalt. Det er som regel alltid lokale tilpasninger som lokalledet selv er best til å kurse om.

#### TILTAK:

FASTE RUTINER  
INFORMASJON  
OU-MIDLER

Sørg for å ha faste rutiner for å sende ut informasjon om ulike kurs som arrangeres. Studielederen i org.leddet kan få bistand fra forbundet til å arrangere kurs, og det finnes midler som kan søkes om.

## Ta i bruk ressursene i medlemsmassen

Det er mange medlemmer i NTL med ulike egenskaper og kompetanse. For å sikre at medlemmer blir aktive er det viktig å ta i bruk ressursene som finnes i medlemsmassen. Det er store og små oppgaver som skal løses, og med fokus på å inkludere flere kan man sikre at flere engasjerer seg i fagforeningsarbeid. Dersom du vet om en på arbeidsplassen som liker og er flink til å ta bilder: spør vedkommende om han/hun har lyst til å ta bilder til nettsiden? Det kan være en fin inngang til et engasjert og aktivt medlemskap i NTL.

### MÅL:

TA I BRUK  
RESSURSENE HOS  
MEDLEMMENE

Når man er tillitsvalgt i et organisasjonsledd er det mange oppgaver som skal gjøres på vegne av medlemmene. Behov for informasjon er stort fra medlemmer, og ofte strekker ikke tiden til. Da er det godt å få hjelp.

### GJENNOM Å:

AKTIVT SPØRRE  
OM NOEN KAN  
BIDRA

Det er mange som tenker at de ønsker å bidra, men kanskje føler at de ikke har rett kompetanse, eller kunnskap nok om fagforeningsarbeid. Spør aktivt medlemmer om de har lyst til å bidra, med store og små oppgaver. En fin vei inn!

### TILTAK:

OVERSIKT BEHOV  
LAG PROSJEKT  
INKLUDER

Avdekk hvilket behov som finns, og kartlegg om det er noen som kan hjelpe. Et godt tips er å starte et prosjekt, eller et arrangement. En fin motivasjon til å engasjere flere i arbeidet. Mange ønsker å bidra – men vet kanskje ikke med hva!

## Stolte medlemmer, synlig fagforening

En synlig fagforening er en kjent fagforening. Det skal lite til å skape aktivitet og engasjement, og hemmeligheten er å ikke alltid tenke for stort. Det er svært ulikt hvordan arbeidsplassene ser ut, og hvor mange medlemmer som finnes der. Et tiltak kan være noe så enkelt som å banke på dører, og dele ut NTL-materiell, og fortelle om NTL-politikk. NTL er en medlemsstyrt organisasjon, og det er viktig å jobbe aktivt med å forankre politikken vår blant medlemmene – både lokalt og sentralt. Dette er noe av det som også bidrar til å gi medlemmene eierskap og være stolte av NTL. Det er en krevende oppgave, men noe som er viktig for at NTL skal stå sterkt i de kampene vi står i.

### MÅL:

VÆRE SYNLI  
OG  
SKAPE AKTIVITET

Ved å være en synlig fagforening som evner å være der medlemmene er, hvor man forteller om den gode NTL-politikken og slår av en prat blir medlemmene stolte av fagforeningen sin. Tenk synlighet – men ikke nødvendigvis stort.

### GJENNOM Å:

TREFFE  
MEDLEMMER DER  
DE ER

Dersom det er mulig å treffe medlemmene der de er – gjør det! Det er enkelt å være synlig, og det krever ikke nødvendigvis så mye. Å snakke med folk om det de er opptatt av er god medlemspleie, og ikke minst veldig lærerikt og gøy, og ikke minst et viktig verktøy for å forankre politikken vår.

### TILTAK:

BANKE PÅ DØRER  
MATERIELL  
EN GOD PRAT

Bestill materiell fra NTLs nettside, kok litt kaffe og sett av den tiden du har til å banke på dører, dele ut materiell – og si takk for at du er medlem hos oss! Det betyr mye for alle, og det skaper en positiv stemning – og ikke minst blir NTL synlig på en positiv måte.

### 3. BEHOLDE Vi skal sørge for at medlemmer er fornøyde, og blir medlem i NTL lenge

Det er viktig at vi klarer å beholde medlemmene i NTL. Vi har en stabil medlemsmasse, og ser at medlemmer blir værende i forbundet lenge. Samtidig endrer tidene seg, og arbeidstakere blir ikke i like stor grad værende i samme jobb. I tillegg er det økt konkurranse mellom ulike fagforeninger. Vi skal sørge for at medlemmer er fornøyde med medlemskapet, og det henger ofte sammen med de resultatene vi klarer å oppnå i det daglige. Dersom noen melder seg ut av NTL er det viktig at vi har gode oppfølgingsrutiner for å se om det er noe som kan gjøres for at medlemmet ikke melder seg ut. Det er også viktig at det jobbes strukturert med å ta kontakt med medlemmer som står i fare for å bli meldt ut av NTL, også kalt Winback.

#### Vi skal ha fokus på medlemsgjenvinning (Winback)

Når et medlem melder seg ut – eller står i fare for å bli utmeldt må vi ha gode rutiner for oppfølging. For eksempel kan det skje at et medlem står i fare for å bli utmeldt fordi vedkommende har mottatt en faktura som ikke er betalt, eller det er et medlem som faktisk aktivt har meldt seg ut fordi vedkommende ikke er fornøyd. Forbundet vil utvikle rutiner som gjør dette arbeidet enklere. *En slik kontakt bør skje lokalt.*

#### MÅL:

SØRGE FOR AT  
MEDLEMMER  
FORBLIR I NTL

Vi vil at medlemmer skal være i NTL lenge, men skjønner at det av og til kan være vanskelig å holde oversikt.

Medlemmer melder seg ut av ulike grunner, og det er viktig at disse får personlig oppfølging.

#### GJENNOM Å:

GOD OPPFØLGING

Det handler om å se det enkelte medlem. Dersom man personlig følger opp medlemmer som av ulike grunner melder seg ut eller står i fare for å bli utmeldt vil man få mulighet til å rydde opp i misforståelser, og ikke minst bli bedre

#### TILTAK:

TA DIREKTE  
KONTAKT MED  
MEDLEMMET

Forbundet bistår organisasjonsleddene med rutiner knyttet til medlemmer som står i fare for bli utmeldt, og har tipslister som kan hjelpe. Det beste tipset er å personlig ringe, eller på annen måte ta kontakt med medlemmet.