

VERVESTRATEGI

Norsk Tjenestemannslag

Om NTLs vervestrategi

Det er ca. 3000 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.

NTLs nettverk for verving

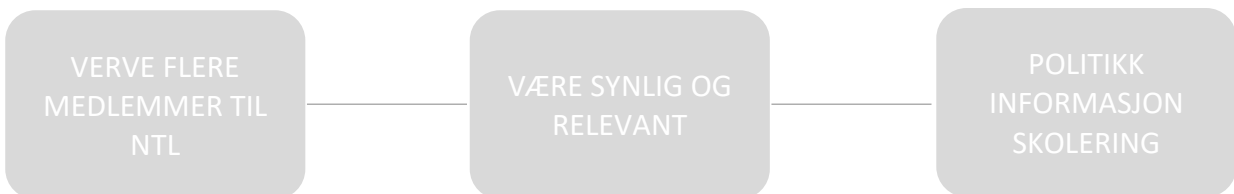
For å gjøre vervearbeidet så enkelt som mulig har forbundet opprettet en uformell Facebook gruppe som heter NTLs nettverk for verving. Her er det lagt opp til å dele informasjon om arrangementer, vervetips og diskusjon. Det blir også inn imellom arrangert kurs og seminarer digitalt gjennom denne gruppen. Når det er mulig å møtes igjen, forhåpentligvis i 2022, vil det også bli lagt opp til regionale vervesmalinger rundt omkring i hele landet. Disse samlingen vil alle medlemmer og tillitsvalgte tilgang til via NTLs kurskalender. 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

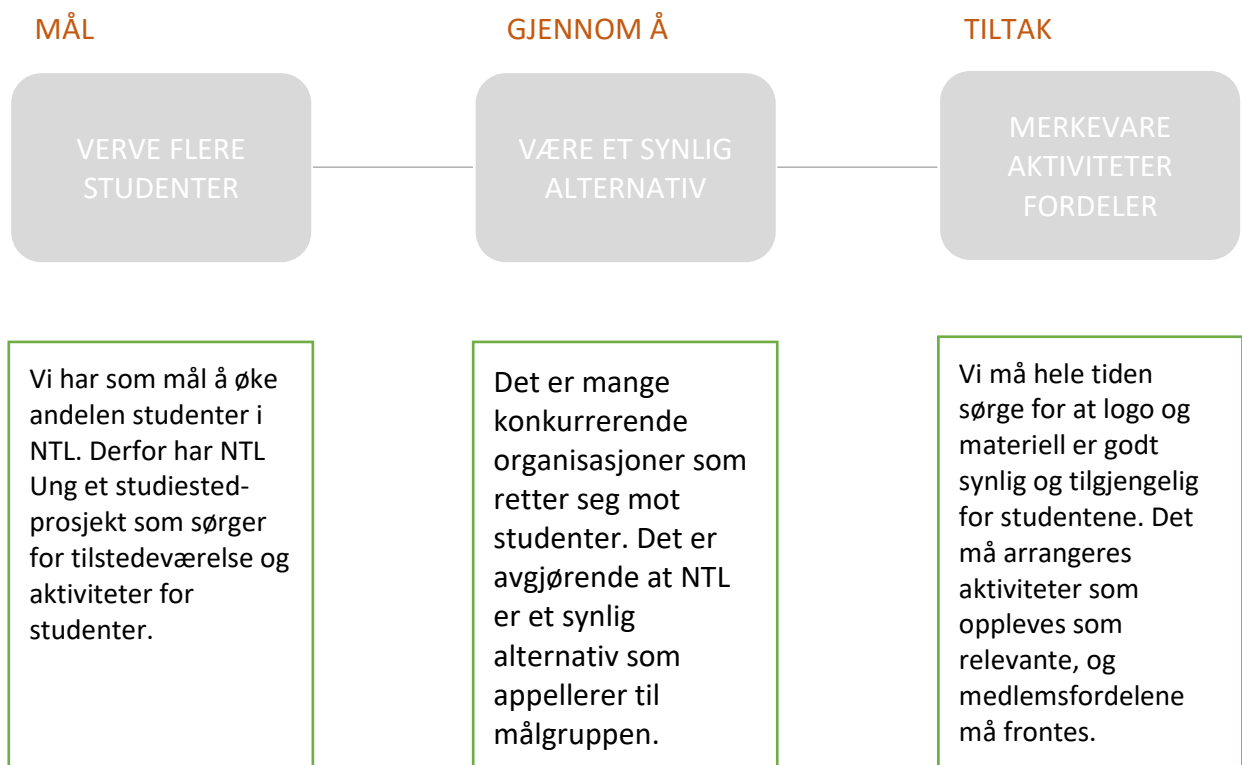
Det er viktig at folk fagorganiserer seg, og NTL bør etterstrebe å være synlige som et relevant og naturlig valg av fagforeningstilknnytning på arbeidsplassene. Inngangen til et medlemskap er svært individuelt, og ofte kan det være tilfeldig. Vi vet at en av de fremste grunnene til at man *ikke* melder 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

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

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

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:

NTL har en god og rettferdig lønnspolitikk, og et godt prinsipp- og handlingsprogram.

Det er avgjørende

at resultat

politikk

gjøres, og

flinke til

om det v

arbeidsp

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.

GJENNOM Å:

FORTELLE DE
GODE HISTORIENE

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.

TILTAK:

SOSIALE MEDIER
NETTSIDER
NYHETSBREV

Vi skal fronte medlemsfordelene

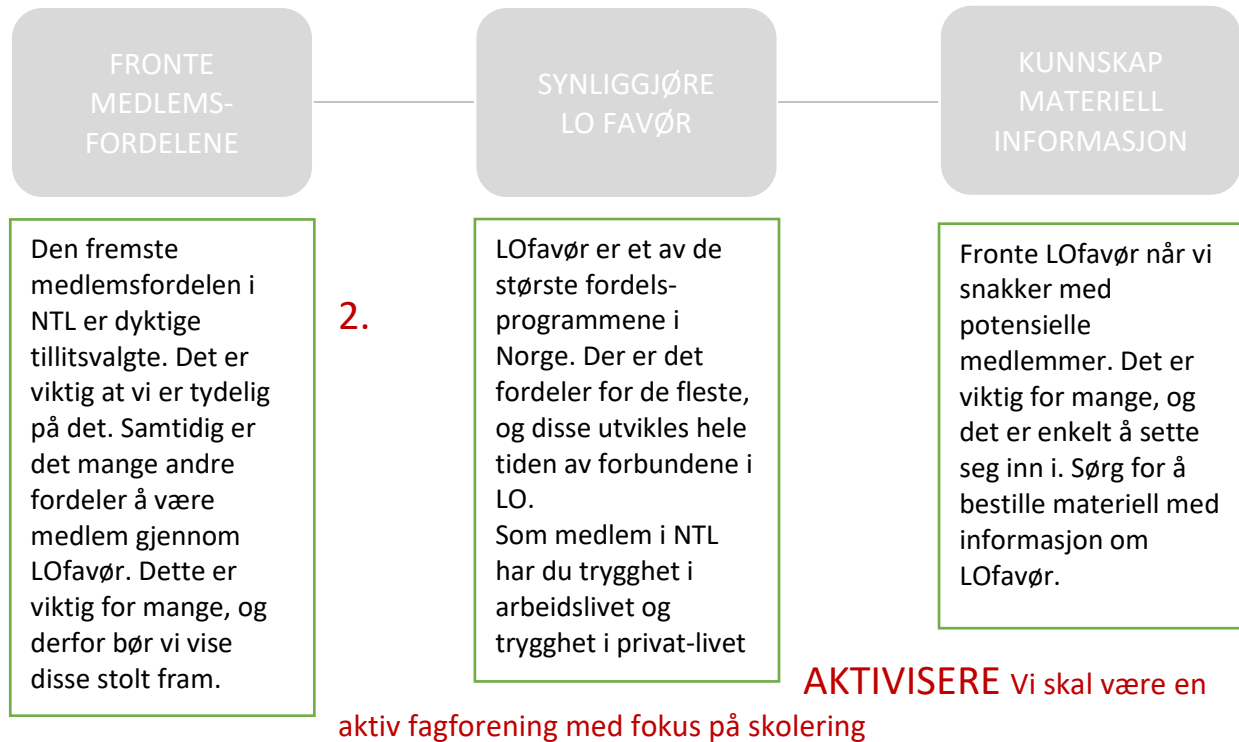
Det er viktig å synliggjøre hvilke *fordeler* du får ved å være medlem i NTL:

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:

GJENNOM Å:

TILTAK:



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

Tillitsvalgtskolering 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 lokaleddet 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

GJENNOM Å:

AKTIVT SPØRRE
OM NOEN KAN
BIDRA

TILTAK:

OVERSIKT BEHOV
LAG PROSJEKT
INKLUDER

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.

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!

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 SYNLIG 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.*

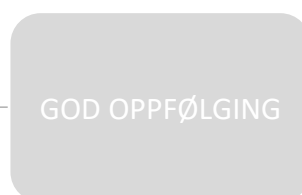
MÅL:



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:



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:



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.