

Vervehåndboken



De fleste arbeidstakere er uorganiserte fordi de ikke har blitt spurt!

Innhold

1 Slik kommer du i gang -	3
1.1 Innmelding	
1.2 Vervemateriell	
1.3 Hvordan finne nyansatte?	
2 Råd til den som skal verve -	3
2.1 Verveargumenter	
2.2 Vervesamtalen	
2.3 Eksempler på innvendinger	
3 Oppfølging av nye medlemmer -	6
4 Medlemsfordeler -	6
4.1 Forsikringene	
4.2 Bankavtalen	
4.3 Kurs- og konferansetilbud	
4.4 Informasjonsbrosjyre	
5 Potensiale for verving -	7
6 Verveplan -	7
6.1 Det enkle er ofte det beste	
6.2 Handlingsplan for verving	
6.3 Aktuelle tips til aktiviteter	
6.4 Gjennomføring	
6.5 Evaluering og etterarbeid	

Forord

Medlemsvekst gir forbundet økt styrke og innflytelse. Verving er en naturlig del av de tillitsvalgte oppgaver.

Vervingen er en naturlig del av en fagforenings virke på alle nivå. Tillitsvalgte som ivaretar sine medlemmer i virksomheten er grunnlaget for vekst. Samtidig viser undersøkelser at den vanligste grunnen til at folk ikke er medlem, er at ingen har spurt dem om de vil organisere seg. Dette er et viktig utgangspunkt for vervearbeidet. Dette utfordrer oss til å bli mer synlige på arbeidsplassen og ha en inkluderende adferd overfor kollegaer som ikke er organisert.

Aktivitet lokalt støttes opp med kampanjer. Dette heftet er ment som hjelp til både deg som «verver i hverdagen» og dere som ønsker å gjennomføre større kampanjer.

For å vokse, må vi verve nye medlemmer, samtidig som vi beholder dem vi har. For å beholde medlemmer, må vi gi god oppfølging i de utfordringer de møter på arbeidsplassen.



1 Slik kommer du i gang

Verving handler ofte om å spørre kolleger om de ønsker å bli medlem. Det er særlig viktig å spørre nyansatte.

I tillegg må vi være synlige, slik at flere får vite hva Akademikerforbundet står for og tilbyr. En enkel måte å gjøre dette på er å invitere til åpne medlemsmøter, fysisk eller digitalt. Det kan være så enkelt som å slå av en prat, f.eks. ved kaffemaskinen.

1.1 Innmelding

Man melder seg inn via forbundets hjemmeside. Lenken til innmeldingsskjemaet ligger godt synlig på forsiden.

1.2 Vervemateriell

Det er nyttig å ha informasjonsmateriell og/eller profileringsartikler når man verver. Tillitsvalgte og lokale organisasjonsledd kan bestille brosjyrer og profileringsartikler fra sekretariatet.

1.3 Hvordan finne nyansatte?

Hovedavtalene for de ulike tariffområdene gir tillitsvalgte rett til å ha god oversikt over ansettelser og avganger i bedriften. Hovedavtalen Unio/KS, Hovedavtalen Unio/Virke § 4-5.1 og Hovedavtalen Unio Stat kap.13, §17(4c)/Spekter § 38 pålegger bedriften å holde deg informert om ansettelser og å presentere nyansatte for den tillitsvalgte.

Se guide for hvordan tillitsvalgt kan henvende seg til arbeidsgiver dersom det ikke er etablert en ordning for dette. I guiden er det vist til avtaleteksten for KS, Stat og Spekter.

[Guiden og veiledere på andre tema finner du her.](#)

1.4 Vervepremier

Du finner oversikt over våre vervepremier på hjemmesiden.

[Lenke til vervepremier web](#)

DETTE MÅ DU HUSKE!

- Du bør kjenne til fordelene ved medlemskapet.
- Du bør vite hva medlemskapet koster.
- Du bør ha tenkt gjennom hva medlemskapet betyr for den som skal verves.
- Du bør ikke være redd for å si hva du mener.
- Du bør være ærlig med hensyn til mulige svakheter i organisasjonen.
- En personlig anbefaling er trolig det sterkeste argumentet for å bli medlem. Vi har alle en historie om dette, så tenk derfor gjennom hvorfor du ble, eller fortsatt er, medlem og bruk dette som et verveargument.
- Samarbeid gjerne med andre medlemmer, slik at flere samtidig fremsnakker Akademikerforbundet.

2 Råd til den som skal verve

2.1 Verveargumenter

Det er mange gode grunner til å være medlem.

Den viktigste er:



Her er noen flere:

- Trygge og gode lønns- og arbeidsvilkår sikres gjennom forbundenes tilstedeværelse. Mange i Norge er med i et forbund, og det har gitt oss høy lønn, et trygt arbeidsliv og innflytelse over egen arbeidsplass.
- Akademikerforbundet arbeider for å skape og opprettholde et godt samarbeid med arbeidsgiver.
- En rekke gode medlemsfordeler, som blant annet forsikringer og bankavtale.
- Juridisk bistand tilbys medlemmer som har behov for dette.
- Forhandlingsbistand.
- Akademikerforbundet dekker alle tariffområder, med unntak av NHO, så du kan være medlem uansett hvor du jobber.
- Fag- og interessefellesskap for grupper som har behov for dette.
- Partipolitisk uavhengig.
- Gratis kurs og konferanser for tillitsvalgte og medlemmer.
- Det sendes ut e-post/nyhetsbrev til medlemmer om de sentrale lønnsoppgjørene og tariffnytt.
- Husk at det gis fradrag for kontingent i selvangivelsen.

2.2 Vervesamtalen

Selv om det kan virke enkelt, er det mange som kvier seg for å gjennomføre vervesamtaler. Mange synes det er ubehagelig å "presse seg på" og de misliker å bli sett på som en masete selger. Det trenger ikke være slik. Vær interessert og still åpne spørsmål for å bli kjent, f.eks. rundt trivsel og lønnsutvikling. Husk også de som er i vikariat / midlertidig stilling.

Øvelse gjør mester!

Det meste blir enklere med litt øvelse. Målet med en vervesamtale er at du får gitt relevant, konkret og korrekt informasjon om forbundet ditt. Du skal vekke interessen til den du snakker med, og få vedkommende til å tenke at det er bedre å organisere seg sammen med deg og dine kollegaer enn å forbli uorganisert.

Hvordan øve?

Noen liker å snakke til seg selv i speilet, mens andre foretrekker å øve seg sammen med en de kjenner godt, eller andre tillitsvalgte. Samme hvilken måte du gjør det på, så vil det å si ordene høyt gjøre deg tryggere. Dessuten vil øvelsene ofte gi nye, gode idéer eller argumenter som du kan bruke i dine samtaler.

Samtalen

Det er ikke mulig å forberede seg på alle varianter av en vervesamtale. Folk er forskjellige og responsen deretter. Noen har kanskje vært i virksomheten i flere år og noen er nyansatte. Noen har vært i arbeidslivet i mange år og noen er nettopp ansatt i sin første jobb. En gang kan du snakke med en som svarer ja takk med en gang, mens neste gang du prøver deg blir du møtt med sterke motargumenter om at fagbevegelser er noe tull.





I SAMTALEN

- Husk at det er en samtale=dialog. Ikke overkjør den du møter, la vedkommende delta, samtidig som du med spørsmål «styrer» samtalen.
- Jo mer du lar den andre snakke, jo større sjanse er det for at du får vite noe om det potensielle medlemmet som kan brukes videre i vervesamtalen. Hva er viktig for vedkommende? Er det trygghet i stillingen, fast ansettelse, gode forsikringsordninger, hjelp til lønnsforhandlinger, etter- og videreutdanning eller andre ting?
- Det finnes mange gode grunner til å være organisert. Hvis du ramser opp for mye, vil den du snakker med garantert falle av lasset og glemme de gode argumentene dine. Konsentrer deg om to-tre gode argumenter og fyll heller på med flere hvis du merker at interessen for mer informasjon er tilstede.
- Øyekontakt og et trygt kroppsspråk øker troverdigheten din.
- Hvis du snakker med flere potensielle medlemmer samtidig, er det viktig at du inkluderer alle i samtalen. Pass på at ingen føler seg ekskludert, eller at det gis inntrykk av at noen er viktigere enn andre.
- Gi beskjed om at alle spørsmål er velkomne. Husk at det er en del som ikke har satt seg inn i hva det vil si å være organisert. Ingen spørsmål er for dumme. Det er best å få uklarheter ryddet av veien med en gang.
- Prøv å unngå å bruke «stammespråk». Hvis du skal bruke ord som «reallønn», «samordnet oppgjør» og «frontfagsmodellen», bør de kunne forklares på en enkel og kortfattet måte.
- Hvis det er mulig, er det fint om den du snakker med melder seg inn med en gang. Dette tar noen få minutter på vår hjemmeside. Hvis den du har snakket med vil tenke seg om, er det viktig at du følger opp samtalen etter 1–2 uker. Ta kontakt igjen og hør om vedkommende har bestemt seg eller vil ha mer informasjon.

2.3 Eksempler på innvendinger

«Jeg er student, hvorfor skal jeg være medlem?»

Du har kanskje en deltidsjobb, og Akademikerforbundet kan gi deg bistand om du har spørsmål/utfordringer.

Som studentmedlem får du forsikringer du trenger inkludert i kontingenten, som kun koster 300 kr. Du får også rabatt på en rekke forsikringer du trenger, som f.eks. innboforsikring og reiseforsikring.

Det kan også være nyttig å være medlem i overgangen fra studenttilværelse til arbeidsliv, f.eks. gjennomgang av arbeidskontrakten.

Du kan delta på våre kurs og konferanser, både deltakelse og reise dekkes av forbundet.

Du kan engasjere deg og få med nyttige erfaringer til CV'en.

«Jeg er ferdig som student og melder meg ut.»

Du kan fortsette å være medlem når du begynner å jobbe, uansett hvor du skal jobbe. Du trenger ikke betale kontingent før du har fått deg jobb.

«Jeg har ikke noe problem med sjefen min, så jeg trenger ikke å bli medlem»

Et godt forhold til sjefen er bra. Gode ledere ser verdien av at ansatte organiserer seg og ønsker å være med på å videreutvikle sin egen arbeidsplass.

Et medlemskap i en fagforening betyr ikke at man skal krangle med sjefen sin. Det er verdt å merke seg at bedrifter verdsetter at ansatte er organisert. Ifølge NHOs arbeidsgiverbarometer 2017 sier ni av ti NHO-bedrifter at samarbeidet mellom tillitsvalgte og bedriftens ledelse er positivt for bedriften. Et velorganisert arbeidsliv med relativt jevnbyrdige maktforhold mellom partene, er grunnlaget for en sunn og rettferdig lønnsdannelse og sikrer at norske bedrifter opprettholder konkurranseevnen med utlandet.

Dessuten vil ikke et vennskap med din leder hjelpe deg stort hvis det skulle skje noe. Hvis bedriften må nedbemanne for å overleve, så tvinges lederen din til å tenke på hvordan bedriften skal overleve. Da vil en tillitsvalgt kunne hjelpe deg ved å sikre at du ikke urettmessig utsettes for nedbemanning.



«Jeg har ikke behov for hjelp fra en fagforening»

Det er ved å organisere seg at ansatte i private og offentlige virksomheter i Norge har oppnådd gode lønns- og arbeidsvilkår. I land der fagforeningene står svakt, er de kollektive rettighetene også svake. Å være organisert er den beste forsikringen du kan ha i arbeidslivet.

«Jeg har allerede forsikringene som dere tilbyr»

Da bør du ta en dobbeltsjekk. Forsikringene som tilbys via Akademikerforbundet er blant Norges beste forsikringer. Lav medlemskontingent må også tas med i regnskapet når du sammenlikner med andre tilbud.

Ta kontakt med vårt forsikringskontor for et utforpliktende tilbud.

«Ledelsen ønsker ikke at de ansatte skal organisere seg.»

Du må ikke opplyse arbeidsgiver om medlemskap, om du ikke ønsker deg. Men du vil da ha et forbund som kan gi deg bistand og støtte om du trenger det.

Akademikerforbundet får hvert år mange nye medlemmer. Samtidig mister vi en del, noe som begrenser veksten. Noe skyldes naturlig avgang. Men det er viktig at nye medlemmer blir tatt godt imot, at forventningene vi har gitt til medlemskapet blir innfridd. Slik skapes det en lojalitet og vi unngår utmeldinger.

Mange av våre tillitsvalgte har som rutine at de tar en prat med nye medlemmer etter noen uker. Da spør de hvordan det går på jobben, om vedkommende får det man har krav på og om det er noe man kan hjelpe til med.

Det er viktig å sikre regelmessig kontakt / dialog på arbeidsplassen.

3 Oppfølging av nye medlemmer

Sekretariatets rutiner ved innmelding

Man melder seg inn via hjemmesiden. Du kan ev. bistå i å fylle ut skjemaet, om vedkommende ønsker dette.

- Det sendes ut en e-post til det nye medlemmet med kopi til tillitsvalgt og regionen når innmeldingen registreres i medlemssystemet.
- Den sendes ut en velkomstpakke pr. post.

4 Medlemsfordeler

4.1 Forsikringene

[Forsikringstilbudet til Akademikerforbundet tilbyr bl.a.:](#)

- Grunnforsikring
- Livs- og uføreforsikring
- Kritisk sykdom
- Ulykkesforsikring
- Advokatforsikring
- Reiseforsikring
- Studentforsikring

4.2 Bankavtalen

[Unios bankavtale med Nordea Direct tilbyr bl.a.:](#)

- Boliglån med konkurransedyktig rente
- Lån til første bolig med Bolig-start rente.
- Du får i tillegg medlemspris på sparing og kredittkort og gratis dagligbank for unge

4.3 Kurs- og konferansetilbud

[Kurskalender på Akademikerforbundet.no](#)

4.4 Informasjonsbrosjyre

[Finn vervebrosjyrer og annet digitalt vervemateriale her.](#)

[Bestill vervemateriale i posten her.](#)



5 Potensiale for verving

Seks av ti arbeidstakere som i dag ikke er fagorganisert, kan tenke seg å bli medlem av en fagforening blant offentlig ansatte. Tallet er noe lavere for privat sektor. Unge arbeidstakere utviste størst interesse for å organisere seg. Det viser en rapport Arbeidsforskningsinstituttet og Fafo har laget på oppdrag fra hovedorganisasjonene LO, Akademikerne, Unio og YS. Dette er gode nyheter og viser potensialet for å rekruttere enda flere medlemmer.

6 Verveplan

6.1 Det enkle er ofte det beste

Verving handler først og fremst om å møte potensielle medlemmer og legge frem forbundet som et godt alternativ. Plan- og strategiarbeid skal støtte opp under dette, ikke omvendt. Det kan likevel være hensiktsmessig å ha en tanke bak hvordan man verver gjennom året for å kunne evaluere hva som fungerer og ikke.

6.2 Handlingsplan for verving

Større lokallag med flere tillitsverv kan vurdere behov for plandokumenter for å koordinere vervearbeidet på tvers av avdelinger/ enheter. Et slik plandokument kan eksempelvis ha en årlig rullering med ansvarfordeling i lokallagstyret. Planen bør gjøres godt kjent og være tilgjengelig for alle tillitsvalgte i virksomheten. Sekretariatet kan også kontaktes for utforming av lokale vervekampanjer.

6.3 Aktuelle tips til aktiviteter

- Vervestand med eller uten servering. Dette bør gjøres på naturlige samlingssteder hvor mange treffes på kort tid. Det kan for eksempel være inngang/utgang til arbeidsplassen eller kantinen. Det er da naturlig å ha med roll up, pc, brosjyrer og profileringsartikler.
- Åpent medlemsmøte med faglig innhold, gjerne i kombinasjon med lett bevertning og/ eller sosial aktivitet.
- Stand ved universitet/høyskole. Målgruppene er administrativt ansatte og studenter. Studentverving bør helst gjøres i samarbeid med studenter.
- Bedriftsbesøk med vervestand og kanskje et infomøte samme dag. Eller rett og slett bare arrangere et medlemsmøte og invitere potensielle medlemmer.
- Besøke enkeltmedlemmer på deres arbeidsplass.

- Møter på digitale plattformer, f.eks. en digital kaffekopp.
- Kontakt med sekretariatet for målrettet vervekampanje

Disse forslagene er ment som tips. All verving og planlegging må naturligvis tilpasses lokale forhold. Hold regionen din oppdatert om hva du gjør av tiltak. Bruk gjerne SoMe.

6.4 Gjennomføring

Evaluer arbeidet underveis. Det kan oppstå situasjoner hvor det viser seg at planlagte tiltak ikke lar seg gjennomføre, og det er viktig å lære av dette til senere verveaktiviteter.

6.5 Evaluering og etterarbeid

Denne fasen i vervekampanjene er viktig. Etter å ha gjennomført konkrete planer med tydelige mål, må vi ta oss tid til å finne ut om målene er nådd. Etter en vurdering og analyse av arbeidet og resultatene, kan vi lære av eventuelle feil som er blitt gjort. Da kan dette justeres i fremtidige tiltak. Husk å dele erfaringene med din region.

Viktige spørsmål å stille i ettertid:

- Hva gikk bra? Hva gikk dårlig? Hva må justeres?
- Nådde vi våre oppsatte mål? Hvorfor nådde vi målene?

Hvorfor nådde vi ikke målene?

Uansett resultat, så er arbeidet verdifullt. For det første fordi vi lærer til neste gang, for det andre fordi resultatet neppe hadde vært dårligere om vi ikke gjorde noe som helst. Det kan ta tid fra verveaktivitet til medlemmet melder seg inn – ikke mist motet!