

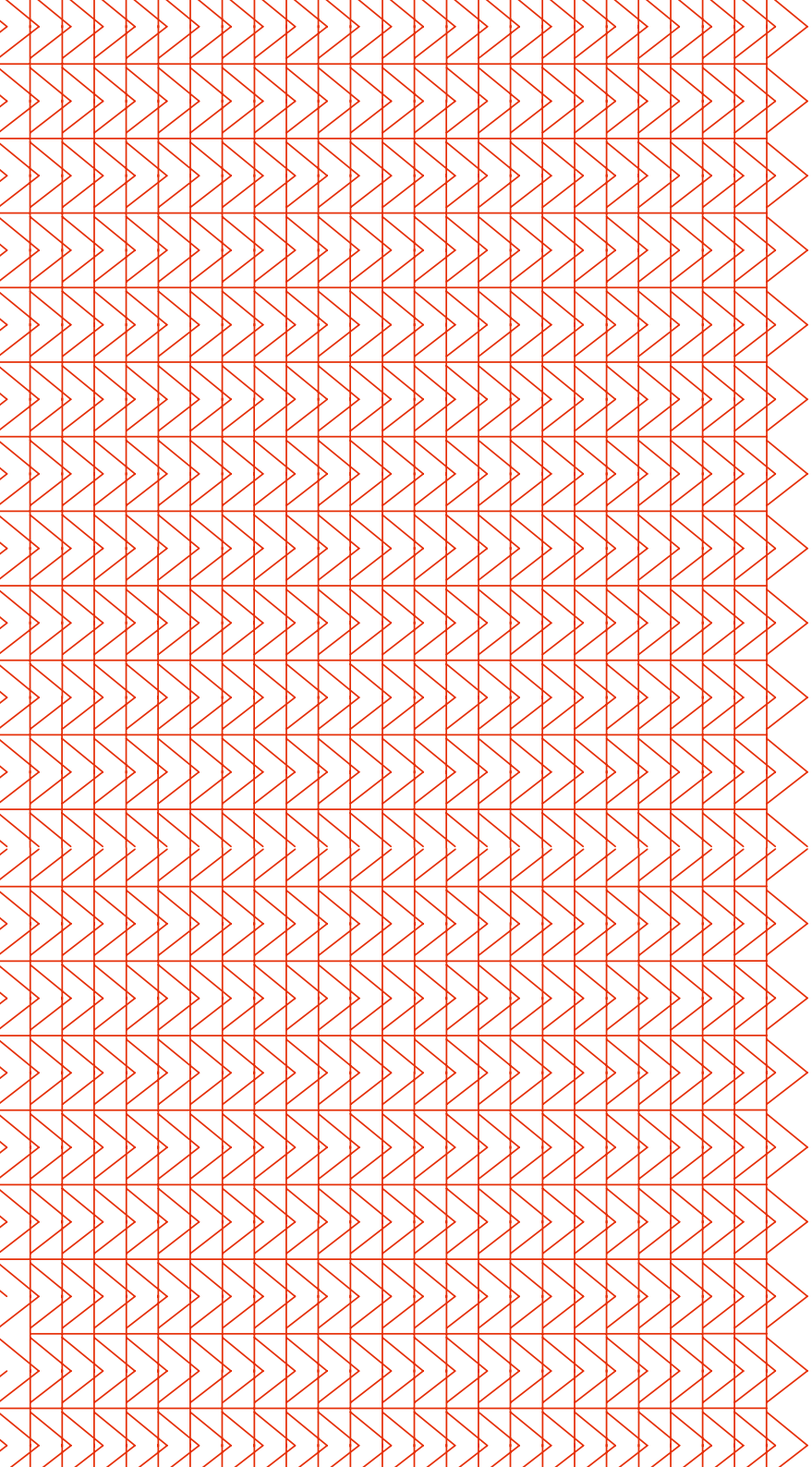
VERVEHÅNDBOKA



ELog IT
Forbundet

› INNHOLD

› FORORD	5
1 › SLIK KOMMER DU I GANG	6
Innmelding	7
Vervemateriell	8
Hvordan finne nyansatte?	9
Vervepremier	9
2 › RÅD TIL DEN SOM SKAL VERVE	10
Verveargumenter	11
Vervesamtalen	12
Svar på vanlige motforestillinger	16
3 › OPPFØLGING AV NYE MEDLEMMER	18
4 › FORDELSPROGRAMMET	20
Forsikringene	21
Informasjonsbrosjyre	22
Spørsmål til LOfavør?	22
5 › STORT POTENSIALE FOR REKRUTTERING	23
6 › VERVEPLAN	26
Forarbeid	28
Kartlegging	28
Målsetting og planlegging	30
Gjennomføring	31
Evaluering og etterarbeid	32



> FORORD

Fagbevegelsen trenger folk, og folk trenger fagbevegelsen. Verving er viktig på mange nivåer, og utvilsomt noe av det aller viktigste vi som forbund driver med.

Uten nye medlemmer mister forbundet styrke og innflytelse. Verving handler også om å ivareta eksisterende medlemmer på best mulig måte. Verving er en naturlig del av de tillitsvalgtes oppgaver.

Den viktigste vervingen gjøres i det daglige arbeidet. Tillitsvalgte som tar opp og løser små og store problemer, gode lønnsoppgjør og nyttige yrkesfaglige tilbud er viktig for å få medlemmer. Samtidig viser undersøkelser at den vanligste grunnen til at folk ikke er medlem, er at ingen har spurt dem om de vil organisere seg. Det viktigste er derfor å spørre: Vil du bli medlem? Det handler ikke om kampanjer og avanserte planer. Det handler om gode rutiner, nesten som å få det inn som en ryggmargsrefleks!

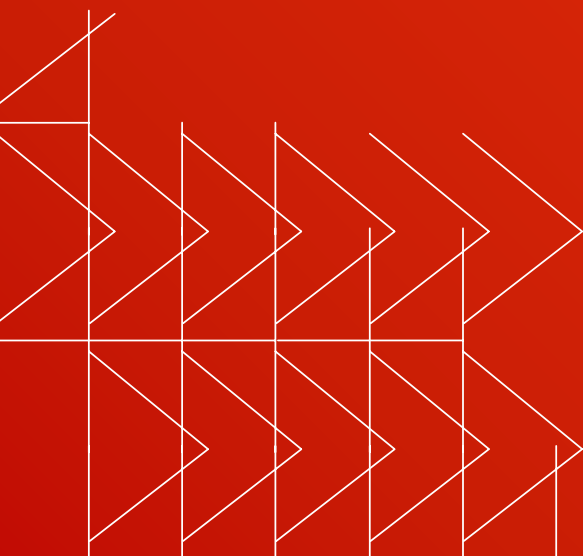
I tillegg vet vi at kampanjer virker. Det har vi erfart fra IT-sektoren og ikke minst i våre årlige lærlingekampanjer. Dette heftet er ment som hjelp til både deg som «verver i hverdagen» og dere som ønsker å gjennomføre større kampanjer.

For å vokse må vi verve nye medlemmer, samtidig som vi beholder dem vi har. Å beholde medlemmer handler først og fremst om godt, gammeldags fagforeningsarbeid. Vi må følge opp medlemmene og leve opp til forventningene de har til oss.

1

SLIK KOMMER DU I GANG

Verving handler ofte om å spørre kolleger om de vil være med. Det er særlig viktig å spørre nyansatte.



I tillegg må vi være synlige, slik at flere får vite hva EL og IT Forbundet tilbyr. Den enkleste måten å være synlig på er å arrangere stand eller invitere til åpne medlemsmøter. Uansett må du vite hvordan innmelding gjøres og hvor du bestiller materiell.

› INNMELDING

Den enkleste måten å melde seg inn på er via forbundets nettside. Lenken til innmeldingsskjemaet ligger godt synlig på forsiden, på to forskjellige steder. Du kan fylle ut dette skjemaet på vegne av andre, men det forutsetter at du har de nødvendige opplysningene.

The screenshot shows the homepage of ELog IT Forbundet. The header includes the logo, language options (Polski, English), and buttons for 'MIN SIDE' and 'BLI MEDLEM'. The main content area features a large heading 'Vi kjenner dine rettigheter!' and a sub-heading 'EL og IT Forbundet er et fagforbund for ansatte innenfor IKT, energi og el-installasjon.' Below this is a red button labeled 'Medlemsfordeler'. At the bottom, there are three red boxes: 'BLI MEDLEM' with a link to 'Innmelding >', 'FINN DITT LOKALE ORGANISASJONSLEDD' with a dropdown menu, and 'FOR MEDLEMMER' with links to 'Min side >' and 'Forsikringer >'. Two callout boxes, A and B, point to the 'Innmelding >' link and the 'BLI MEDLEM' button respectively.

A) og B) Lenke til innmeldingsskjema.

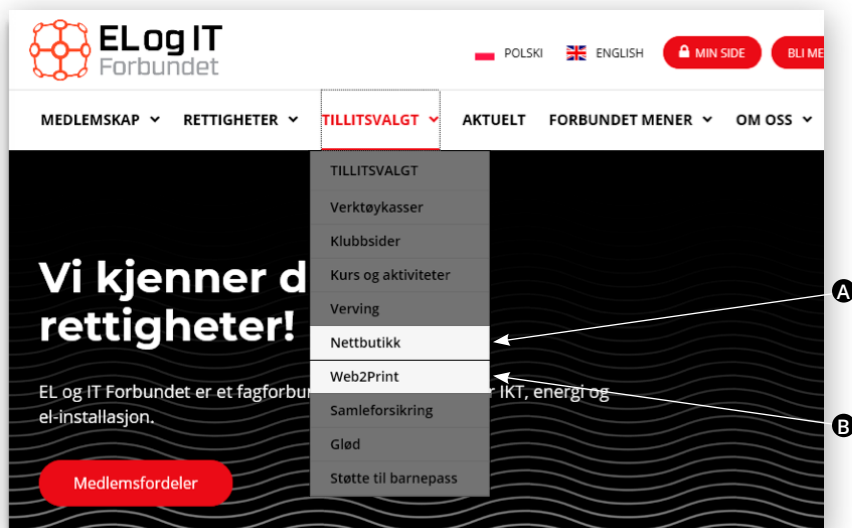
Du kan også bruke verveblanketter til å registrere innmeldinger. Disse kan bestilles i forbundets nettløsning, Web2Print. Blanketten fylles ut av den som verves, og du leverer den til distriktskontoret.

> VERVEMATERIELL

Det er nyttig å ha informasjonsmateriell eller give-aways til potensielle medlemmer. Tillitsvalgte og lokale organisasjonsledd kan bestille brosjyrer, roll-ups og andre trykksaker fra Web2Print.

Annet materiell, som for eksempel kaffekrus, kulepennar eller klær, kan bestilles fra vår nettbutikk.

Du finner begge løsningene ved å gå inn på EL og IT Forbundets nettsider (eligit.no).



A) Lenke til nettbutikk. B) Lenke til Web2Print.

› HVORDAN FINNE NYANSATTE?

Hovedavtalene gir tillitsvalgte rett til å ha god oversikt over ansettelser og avganger i bedriften. Hovedavtalen LO/NHO § 8-1, Hovedavtalen LO/Virke § 4-5.1 og Hovedavtalen LO Stat/Spekter § 38 pålegger bedriften å holde deg informert om ansettelser og å presentere nyansatte for den tillitsvalgte.

› VERVEPREMIER

Den som verver tjener opp ett vervepoeng per nytt medlem. Disse poengene kan veksles inn i premier. Ett vervepoeng gir en termokopp og 40 poeng gir et gavekort på 2 500 kroner. Mellom der finnes en rekke premier for andre antall vervede.

For at vervepoeng skal registreres, må info om ververen fylles inn i innmeldingsskjemaet.

2

RÅD TIL DEG SOM SKAL VERVE

- 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 i EL og IT Forbundet. Vi har alle en historie om dette, så tenk derfor på hvorfor du ble, eller fortsatt er, medlem og bruk dette som et verveargument.

› VERVEARGUMENTER

Det er mange gode grunner til å være medlem. Her er noen:

- Trygge og gode **lønns- og arbeidsvilkår** sikres gjennom fagforeningens tilstedeværelse. Mange i Norge er med i et fagforbund, og det har gitt oss høy lønn, et trygt arbeidsliv og innflytelse over egen arbeidsplass.
- En rekke gode **medlemsfordeler**, som blant annet en innboforsikring som er kåret til markedets beste. Alle medlemmer har dessuten tilgang til LOfavørs fordelsprogram, noe som gir rabatterte ferier, billig bilforsikring og mye mer.
- Får du problemer i arbeidsforholdet, kan det bli aktuelt å gå til domstolen. Gjennom ditt medlemskap kan du få **gratis tilgang til landets beste jurister** på arbeidsrettslige spørsmål. Forhåpentligvis slipper du å bruke denne fordelene.
- EL og IT Forbundet er med i LOs **utdanningsfond**. Det betyr at mange av våre medlemmer kan søke pengestøtte til studier (årlig regulering). Vi har også tariffavtaler som gir muligheter til etter- og videreutdanning.

› VERVESAMTALEN

De aller fleste er positivt innstilt til fagforeninger. Men uansett om du tar kontakt med en nyansatt eller skal stå på stand, så er det gull verdt å stille forberedt. Det gjør at du svarer bedre på spørsmål.

Selv om det kan virke enkelt, så vet vi at det er 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. Disse tilbakemeldingene har vi tatt på alvor og vi vil derfor gi deg en del tips som kan lette vervearbeidet.

Øvelse gjør mester!

Det meste blir enklere med litt øving. 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 bli stående alene.

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.

Selve samtalen

Det er nesten umulig å forberede seg på alle mulige utfall av en vervesamtale. Folk er forskjellige og responsen deretter. Noen har kanskje vært i bedriften 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.

«Uansett om du tar kontakt med en nyansatt eller skal stå på stand, så er det gull verdt å stille forberedt.»



› **NOEN TIPS:**

- **Husk at det er en samtale.** Ikke overkjør den du møter, la vedkommende delta i samtalen, samtidig som du stiller spørsmål som «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 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.

Hvis det er mulig er det fint om den du snakker med melder seg inn med en gang. «Slutføre salget» som det heter innen selgerbransjen. Men hvis den du har snakket med vil tenke seg om,

- **Øyekontakt og et trygt kroppsspråk** øker troverdigheten din (her kan du bruke et speil og se hvordan du ser ut eller be noen du kjenner godt om å gi deg tilbakemelding).
- **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» og ord som andre utenfor fagbevegelsen ikke er like kjent med som oss. Hvis du skal bruke ord som «reallønn», «samordnet oppgjør» og «frontfagsmodellen» bør de kunne forklares på en enkel og kortfattet måte.

så er det helt ok. Men da 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.

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

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

Et medlemskap i fagforeninga betyr ikke at man skal krangle med sjefen sin. Det er verdt å merke seg at bedrifter verdsetter at ansatte er organisert. I følge 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 konkurransevnen med utlandet.

Dessuten vil ikke et vennskap med sjefen din hjelpe deg stort hvis det skulle skje noe. Hvis bedriften må nedbemanne for å overleve, så tvinges sjefen din til å tenke på hvordan bedriften skal overleve, ikke om du og sjefen din er på hils eller ikke. Da vil kun en tillitsvalgt kunne hjelpe deg ved å sikre at du ikke urettmessig nedbemannes.

9 av 10 mener at samarbeid mellom tillitsvalgte (arbeidstakere) og ledelse er positivt for bedriften.



Kilde: NHOs arbeidsgiverbarometer 2017.

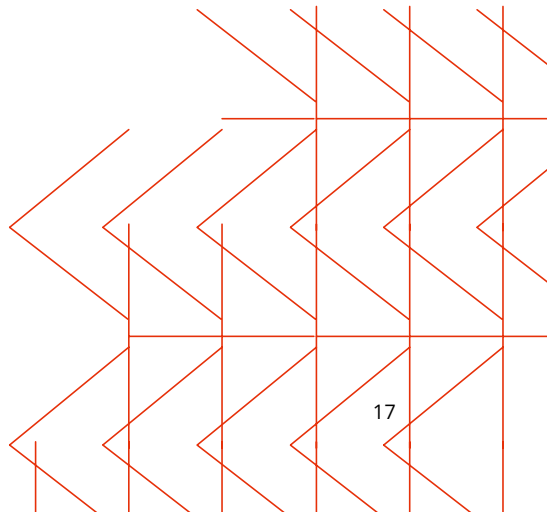
«Jeg har ikke behov for hjelp fra fagforeninga»

Det er ved å organisere seg at arbeidere i Norge har oppnådd gode lønns- og arbeidsvilkår. I land der fagforeningene står svakt, gjør arbeiderne det også.

«Jeg har allerede forsikringene som dere tilbyr»

Da bør du ta en dobbelsjekk. Forsikringene som tilbys via LOfavør er **blant Norges beste forsikringer**. Ingen andre selskaper klarer å matche innboforsikringa som tilbys via LOfavør, spesielt med tanke på forsikringssum og behandling av skader.

Sjekk prisen og vilkår på forsikringene du har i dag og sammenlign dem med forsikringene som du kan få via LOfavør. Sannsynligheten er stor for at du ikke bare kommer til å spare penger ved å bytte, men at du også kommer til å få bedre vilkår på forsikringene dine.



3

OPPFØLGING AV NYE MEDLEMMER

EL og IT Forbundet verver mange nye medlemmer. Samtidig mister vi mange, noe som begrenser veksten ganske mye. Derfor er det viktig at nye medlemmer blir tatt godt imot, at forventningen til medlemskapet blir innfridd og at det skapes en lojalitet.



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.

› **FORBUNDSKONTORETS RUTINER**

Den enkleste måten å melde seg inn på er via forbundets nettside. Lenken til innmeldingsskjemaet ligger godt synlig på forsiden, på to forskjellige steder. Du kan fylle ut dette skjemaet på vegne av andre, men det forutsetter at du har de nødvendige opplysningene.

- Det sendes ut en velkomst på e-post med litt informasjon i løpet av samme døgn som innmeldingen registreres i medlemssystemet.
- I løpet av de første fire ukene som medlem, sender Sparebank 1 ut medlemskort og informasjon om forsikringsordningene.
- Etter tre måneder sendes det ut en SMS med en liten hilsen.
- Etter seks måneder får medlemmet tilsendt en gave i posten.
- Nye medlemmer mottar også forbundets nyhetsbrev på e-post. Nyhetsbrevet har hovedvekt på informasjon om medlemsfordeler og rettigheter i arbeidslivet.

I tillegg har mange lokale organisasjonsledd rutiner for oppfølging av nye medlemmer.

› **SKAFFE OG OPPDATERE KONTAKTINFORMASJON**

Det er viktig å holde medlemsregisteret oppdatert. I arbeidet for å beholde medlemmer og øke organisasjonsgraden må derfor vedlikehold av medlemsopplysninger og ajourhold av kontingenttrekket til medlemmene prioriteres.

4

FORDELS- PROGRAMMET

LOfavør er fordelsprogrammet for de som er medlem i et LO-forbund. Med over 900 000 medlemmer har vi forhandlet frem gunstige og trygge avtaler. Noen av fordelene får du automatisk når du melder deg inn i et forbund. Andre fordeler ligger der som et tilbud du kan benytte hvis du vil.



➤ FORSIKRINGENE

LOfavør Kollektiv hjemforsikring

Obligatorisk gjennom medlemskapet: Den er kåret til markedets beste innbo- og løsøreforsikring og dekker en rekke ulike forhold.

LOfavør grunnforsikring

Obligatorisk gjennom medlemskapet. Forsikringen gir økonomisk førstehjelp ved dødsfall i både fritid og arbeidstid, hele døgnet i hele verden.

LOfavør Topp reiseforsikring

Med LOfavør Topp reiseforsikring er du forsikret på reiser året rundt med inntil 70 dager per reise. Forsikringen gjelder også for din ektefelle/samboer og barn under 20 år, og gjelder uavhengig av om dere reiser sammen eller hver for dere.

Uføre- og ektefelleforsikring

Dette er en uføreforsikring for medlemmer under 60 år som er fullt arbeidsdyktige og en dødsfallsforsikring for ektefelle/samboer. Medlemmer under 60 år som ikke oppfyller kravene til uføreforsikring, og medlemmer over 60 år, har en dødsfallsforsikring.

Frivillig gruppelivsforsikring

Gir økonomisk støtte til dine etterlatte dersom du som medlem dør før fylte 60 år. Tegnes frivillig ved å henvende seg til medlemservice.

Skade- og personforsikringer

Gjennom LOfavør kan du tegne en rekke skade- og personforsikringer og du kan oppnå lavere egenandeler og inntil 20 prosent samlrabatt.

Flere fordeler...

LOfavør har også framforhandlet en rekke andre fordeler for deg som medlem. Dette gjelder blant annet bankfordeler, juridisk bistand, feriereiser, leiebil, fritidsaktiviteter, kultur, hotell og strøm.

> INFORMASJONSBROSJYRE

EL og IT Forbundet har i samarbeid med LOfavør utarbeidet en egen informasjonsbrosjyre om medlemsfordelene. Den inneholder en detaljert oversikt over priser og betingelser. Brosjyren lastes ned fra forbunds nettsider.

> SPØRSMÅL TIL LOFAVØR?

LOfavør medlemstelefon: 416 06 600

E-post: post@lofavor.no

5

STORT POTENSIAL FOR REKRUTTERING

Fire av ti arbeidstakere som i dag ikke er fagorganisert, kan tenke seg å bli medlem av en fagforening. Det viser en rapport Arbeidsforskningsinstituttet og Fafo har lagd på oppdrag fra hovedorganisasjonene LO, Akademikerne, Unio og YS. Dette er gode nyheter og viser potensialet for å rekruttere enda flere medlemmer.



Ifølge undersøkelsen «Organisering av de uorganiserte» fra 2017, er interessen for å organisere seg størst blant uorganiserte i offentlig sektor og blant unge arbeidstakere. Rapporten avdekker også at uorganiserte ikke er uvillige til å organisere seg av ideologiske grunner. Den viser at de fleste arbeidstakere er uorganiserte fordi de ikke har blitt spurt.

► SAMMENDRAG AV RAPPORTEN

- Det er 1 140 000 uorganiserte arbeidstakere i Norge. De fleste (1 million) jobber i privat sektor og flertallet er uten utdanning på høyere nivå.
- Organisasjonsgraden er lavest blant arbeidstakere med en svak tilknytning til arbeidsmarkedet. Én av fire uorganiserte jobber på arbeidsplasser hvor det er fagforening og tariffavtale.
- Fire av ti uorganiserte oppgir at de er interessert (svarer absolutt eller kanskje) i å fagorganisere seg. De yngre (under 36 år) uttrykker i større grad interesse for fagorganisering. De yngre uttrykker ikke sterkere preferanse for å forhandle egen lønn enn arbeidstakere generelt. De med lav lønn generelt og spesielt kombinert med høy utdanning, uttrykker sterk interesse.
- Holdningene til fagorganisering er stort sett stabile i siste 10-årsperiode.
 - Enigheten i positive påstander om fagforeninger ligger mellom 65 og 75 prosent.
 - Enighet om negative påstander ligger mellom 10 og 30 prosent.
 - Drøyt halvparten av lederne er positive til fagforeningenes rolle. Positive holdninger er sterkest blant ledere i offentlig sektor.

- Aktuelle strategier for å øke organisasjonsgraden kan være å målrette innsatsen mot uorganiserte på arbeidsplasser hvor det er fagforeninger, dvs de som er enkle å nå. Derneft bør man satse på de unge. Blant de unge er potensialet og interessen størst.
- De strukturelle endringene i arbeidsmarkedet vil også i årene som kommer bidra til press på organisasjonsgraden i privat sektor som særlig vil være utfordrende for forbund som ikke organiserer spesifikke utdanningsgrupper.
- «Gratispassasjer»-begrunnelsen er en viktig begrunnelse for å være uorganisert. Tiltak som svekker denne begrunnelsen vil være viktig. Det er også et ansvar for myndigheter og arbeidsgivere.

«Rapporten viser at de fleste arbeidstakere er uorganiserte fordi de ikke har blitt spurt.»



6

VERVEPLAN

Verving trenger ikke å være komplisert. Det viktigste er den faste rutinen hvor du spør nyansatte. Dette krever ingen plan, men av og til er det behov for større kampanjer. Da er det lurt med en plan.



➤ AKTUELLE TIPS TIL AKTIVITETER

- **Vervestand med servering**, for eksempel av pølser eller kaffe. Dette bør gjøres på naturlige samlingssteder hvor mange treffes på kort tid. Det kan for eksempel være hos en grossist.
- **Åpent medlemsmøte med sosial aktivitet**, for eksempel tivoli, kameratpub eller kino. Mange har gode erfaringer med å servere pizza.
- **Skolebesøk**
- **Bedriftsbesøk med vervestand** og kanskje et infomøte samme dag. Eller rett og slett bare arrangere et bedriftsbesøk for å komme i prat med medlemmene og potensielle medlemmer.

Disse forslagene er ment som tips, og ikke som en fasit. All verving og planlegging må naturligvis tilpasses lokale forhold.

› FORARBEID

Noen grunnleggende spørsmål i startfasen:

- Hvor er vervepotensialet?
- Hvem skal gjøre arbeidet?
- Hva er målene?
- Hvordan skal vi nå disse målene? Hva er tiltakene?
- Hva trengs av økonomiske og menneskelige ressurser?

Det er stor bevegelse i forbundets medlemsmasse i løpet av et år, med både innmeldinger og utmeldinger. Det kan derfor være nyttig å se på medlemsutvikling de siste årene.

- Hvordan har utviklingen vært?
- Hvorfor har medlemmer meldt seg inn?
- Hvorfor har medlemmer meldt seg ut?
- Hvilke andre forbund melder de seg eventuelt inn i? Eller har de meldt overgang til vår største konkurrent - «De uorganiserte»?

› KARTLEGGING

Våre lokale organisasjonsledd har som regel god kunnskap og oversikt over lokale forhold, og god kjennskap til sitt organisasjonsområde. Det er fornuftig å bruke tid til kartlegging, blant annet skaffe oversikt over alle tariffområder.

Kartleggingsfasen er utfordrende og krever en del arbeid. Det vil variere fra sted til sted hvor lett eller vanskelig det er å få oversikt over alle ansatte.

Viktige spørsmål i kartleggingen:

- Hvilke rutiner er det for å møte nyansatte og potensielle medlemmer?
- Hvordan presenteres EL og IT for nye medlemmer? Og hvordan blir denne måten å presentere seg på oppfattet av medlemmer og andre?
- Hvordan presenterer andre fagforeninger/fagforbund seg overfor nyansatte?
- Hvor mange ansatte er det innenfor våre organisasjonsområder/tariffområder?
- Hvilke yrkesgrupper tilhører de? Hvor mange fra de forskjellige yrkesgruppene og tariffområdene er organiserte hos oss?
- Hvor mange er organiserte i andre fagforeninger/forbund?
- Hvor mange er uorganiserte innenfor de forskjellige yrkesgruppene og tariffområdene?
- I hvilke yrkesgrupper og tariffområder står EL og IT sterkt? Og hvor står EL og IT svakt?
- Er det nyttig å samarbeide med andre forbund som også er representert på en arbeidsplass?

Målgrupper

Det er lurt å velge en målgruppe for at verveaktiviteten skal være mest mulig treffsikker. Finn ut hva målgruppene er opptatt av og velg aktivitet, vervemateriell og budskap deretter.

Viktige spørsmål:

- Hvilke tariffområder/virksomheter skal man satse inn mot?
- Skal vervingen rettes mot en bestemt yrkesgruppe? Eller skal den rettes inn mot elever eller lærlinger?
- Skal vi gå for et område hvor vi er sterke eller hvor potensialet er stort fordi det er mange uorganiserte?
- Det ene trenger ikke å utelukke det andre. Og det ene er nødvendigvis ikke bedre enn det andre, men verveplanen må ta et valg. Det er lurt å ikke gape over for mye.

› MÅLSETTING OG PLANLEGGING

Etter kartleggingen bør det lages konkrete mål og en tydelig plan for gjennomføring av verveaktiviteten.

Det kan være:

- Å besøke og snakke med alle ansatte på en arbeidsplass
- Å besøke og snakke med alle innenfor en yrkesgruppe
- Å tallfeste antall nye medlemmer som skal verves
- Å gjennomføre et bestemt antall arbeidsplassbesøk, møter og temakvelder
- Å utgi et bestemt antall informasjonsskriv
- Å lage løpesedler og vervebrosjyrer spesielt rettet mot bestemte yrkesgrupper

Noen gode råd:

- Lag en oversiktlig aktivitetsplan
- Lag gode systemer for oppfølging
- Fordel arbeidsoppgaver og ansvar slik at alle har tid og ressurser til å gjennomføre
- Tilgjengelige ressurser, både menneskelige og økonomiske, må legges til grunn i planlegginga. Planlegging av aktiviteter som ikke lar seg gjennomføre er bortkastet tidsbruk
- Aktivitetene bør tidfestes med en oppstart og avslutning

Avklaringer som bør gjøres:

- Hvilken argumentasjon skal brukes?
- Skal det drives oppsøkende virksomhet?
- Skal de involverte kursenes først eller skal de forberede seg på egenhånd?
-

- Hvilke virkemidler skal brukes? Arbeidsplassbesøk, direktekontakt, medlemsavis, brosjyrer og annonser (fysisk eller digital), medlemsmøter, sosiale arrangementer og temakvelder, stands eller utspill i lokalpressa?

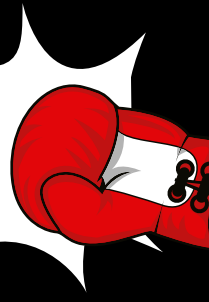
› GJENNOMFØRING

Når planen er vedtatt står gjennomføringen av aktivitetene for tur. 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.

Men det blir forhåpentligvis ikke fullt så sjokkartet...

«Everyone has a plan... until they get punched in the face.»

Mike Tyson



➤ 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 vervekampanjen!

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.

KONTAKTINFORMASJON

Forbundskontoret

Adresse: Torggata 12, 0181 Oslo

Telefon: +47 23 06 34 00

E-post: firmapost@elogit.no

Nettadresse: elogit.no

Kontortid: 08.15–16.00
(08.15–15.00, 15. mai
til 15. september)

Øvrig organisasjon

Kontaktinformasjon til forbundets distrikter og landsdekkende fagforeninger og klubber ligger på våre nettsider elogit.no/om-oss.

