

RAPPORT FRA PROSJEKTET

TARIFFMAKT – VERVING

OG MEDLEMSPLEIE

FAGFORBUNDET NORDLAND 2022





Innhold

1.0.	Innledning.....	3
2.0.	Prosjektgruppen har bestått av:.....	3
2.1.	Prosjektgruppens mandat	3
3.0.	Fokusområder i prosjektet:	4
3.1.	Lærlinger.....	4
3.2.	Elever/VGS.....	4
3.3.	Studenter/ høyskoler/universitet.....	5
3.4.	Mangfold og inkludering	5
3.5.	Målrrettede planer for å møte medlemmene med yrkesfaglige saker sammen med tillitsvalgte etter hovedavtalen	5
3.6.	Sørge for en best mulig tillitsvalgtordning	6
3.7.	Synlighet i media og bruk av reklame.....	6
3.8.	Gode rutiner for å beholde medlemmer	7
3.9.	Historie og kulturbygging for fagbevegelsen.....	7
4.0.	Målsetting.....	8
4.1.	50 % av arbeidsplassene i Nordland skal besøkes i 2022	8
4.2.	Alle sykehus skal besøkes i 2022	9
4.3.	Alle studiesteder/videregående skoler med studenter/elever i vårt organisasjonsområde skal besøkes.....	9
4.4.	Allerede nedsatte vervemål for forbundet og fagforeningene følges opp gjennom prosjektet	10
4.5.	Det utvikles og tilbys veiledning i verving for tillitsvalgte og det lages en verktøykasse for å bli en superverver	10
4.6.	Tillitsvalgt uka, fagforbundsukene, LO s sommerpatrulje, lærlingepatroljer og yrkesmesser skal være særskilte satsinger i prosjektet.....	11
4.7.	Det skal være forsøkt å få på plass tillitsvalgte på alle arbeidsplasser	11
4.8.	Det kjøpes reklame på sosiale media i prosjektperioden.....	11
5.0.	Konklusjon	12
6.0.	Sluttord.....	12
7.0.	Vedlegg.....	12



1.0. Innledning

Fagforbundet Nordland har i 2022 i felleskap, fagforeninger og fylkeskrets fulgt opp og utviklet det allerede gode oppsøkende arbeidet som gjennomføres i fagforeningene. Hovedmålet med prosjektet har vært økt fokus på arbeidsplassbesøk, bygge tillitsvalgtordning og sikre tariffmakten. Det er satt inn en ekstra innsats som har vært prosjektrelatert og har vært fokusert på et bredt satsingsområde. Fylkesstyret har som styringsgruppe behandlet prosjektbeskrivelsen i sak 29/22 den 23.mars 2022. Prosjektet var derfor i full effekt fra 1.april 2022 – 31.desember 2022.

2.0. Prosjektgruppen har bestått av:

Tore Jakobsen (prosjektleder)
Line Tollefsen
Guro Myklebust
Bjørn-Roger Steen
Ann-Merethe Larsos Kristensen
Stig Edvardsen
Isabell Johansen Myrli

2.1. Prosjektgruppens mandat

- ❖ Fagforbundet Nordland gjennomfører tariffmaktarbeidet for 2022 som et prosjektrelatert arbeide ledet av regionleder, som vil ha ansvaret for å ta i bruk de ressursene som er påkrevd for å lykkes med målsettingene og inngå frikjøpsavtaler med aktuelle i prosjektet. Frikjøpsressurser som finansieres av prosjektet skal forvaltes av prosjektgruppa og brukes til å følge opp målsettingene i prosjektet.
- ❖ Regionstyret er styringsgruppe, og prosjektgruppa rapporterer fortløpende til styringsgruppa.
- ❖ Det utarbeides en milepælsplan som følger prosjektet. Denne planen ligger som et vedlegg til prosjektrapporten som leveres ved årets slutt.
- ❖ Frikjøpsressurser som lyses ut til lokale fagforeningen, styres av prosjektgruppa og forutsetter at fagforeningen allerede benytter seg av organisatorisk frikjøp/spleiselaget. Et slikt lokalt frikjøp er ikke avgrenset til innsats kun i egen fagforening, men kan benyttes i hele Fagforbundet Nordland om prosjektgruppa finner det hensiktsmessig.

Regionstyret heretter kalt fylkesstyret etter vedtektsendringer i oktober 2022, har som styringsgruppe blitt oppdatert på prosjektets gjennomføring gjennom hele perioden. Alle fylkesstyremøter, fylkeskretssamliger og representantskap har behandlet en status på tariffmakt. I tillegg har tema vært oppe på ledermøter som avholdes hver 14.dag. I ledermøtene har en generell oppfølging av innholdet av prosjektbeskrivelsen blitt gjennomgått, samt bruk og veiledning av registrerings skjema og arbeidsmetoder i prosjektet.

Prosjektgruppa hadde egne møter hver 14 dag i oppstarten av prosjektet og frem til sommeren. Det ble ikke utarbeidet en egen milepælsplan. Vurderingen om å knytte prosjektarbeidet så nært opp til ordinær drift som mulig var årsaken til dette. Tiltaksplanen ble milepælsplan også for prosjektet, og møter i prosjektgruppa ble lagt til Arbeidsutvalget fra august. På denne måten kunne vi gjøre tariffmaktarbeidet til en integrert del av det vi jobber med og i tillegg sikre oss at også opplæringsansvarlig ble en naturlig del av arbeidet, slik at skolingstiltakene ble fanget opp tidlig.



Det ble lyst ut frikjøpsressurser i prosjektet, og det ble gjort fortløpende vurderinger fra prosjektleder/regionleder om hvilke avtaler om frikjøp som skulle inngås. Frikjøpet har vært brukt til planlegging, kartlegging, besøk i fagforeningene, oppfølging skole og studiested, bistand til registrering.

3.0. Fokusområder i prosjektet:

Prosjektbeskrivelsen sine fokusområder har vært fulgt opp i prosjektet av både prosjektgruppe, styringsgruppe, fylkeskretsen og fagforeningene.

- ❖ Vi må sette fokus på studenter, elever og lærlinger, der vi sammen med fagforeningene har en gjennomføringsplan for å oppsøke videregående skole, høyskoler/universitet og ikke minst arbeidsplassene til lærlingene.
- ❖ Vi må sammen med fagforeningene jobbe målretta med oppsøkende arbeide for å forbedre vårt mangfold og inkluderings arbeide.
- ❖ Vi må sammen med fagforeningene lage målretta planer for arbeidsplassmøter der våre hovedavtale tillitsvalgte og våre yrkesfaglige tillitsvalgte møter medlemmer og potensielle medlemmer, for å diskutere hva vi sammen kan gjøre for medlemmene og deres arbeidshverdag gjennom gode kompetanseplaner, oppgavedeling og rett person på rett plass.
- ❖ Vi må sammen med fagforeningene sørge for at tillitsvalgtordningen er best mulig.
- ❖ Så må vi få til et godt samarbeide med foreningene for å gjøre oss mest mulig synlig i media, der vi har god å målretta reklame for forbundet.
- ❖ Vi må forbedre arbeide i å beholde medlemmene gjennom god oppfølging og gode rutiner.
- ❖ Fagforbundet Nordland vil være tydeligere på historie og kulturbyggingen til fagbevegelsen og bidra til at dette blir kjent helt fra grunnskolen, hos våre medlemmer og tillitsvalgte

Prosjektrapporten svarer ut fokusområder og målsettinger. Noen av målsettingene svares ut i svarene på fokusområdene. Henvisningene viser dette.

3.1. Lærlinger

Det har vært gjennomført oppfølging av lærlinger. Leder av ungdomsutvalget og lokale tillitsvalgte har vært deltagende på lærlingepatrolje sammen med LO. Lærlingene har vært fokus i prosjektet og det er vervet flere lærlinger på arbeidsplassbesøk som fylkeskretsen var deltagende på. Det ble utarbeidet en undersøkelse for å følge opp lærlinger.

Det ble innmeldt 202 lærlinger i Fagforbundet Nordland i 2022.

Oppfølgingspunkter:

- Tidlig kontakt med nye lærlinger
- Bidra til å oppnevne lærlingekontakter med tillitsverv i Fagforbundet
- Bedre oppdatering i fane2 ved avsluttet læretid
- Evaluere i hvilken grad Fagforbundet har oppfordret arbeidsplasser til å godkjennes som lærebedrifter, og til å ta imot lærlinger.
- Gjennomgå arbeidet med hvordan Fagforbundet Nordland har jobbet for lærling garanti i fylket.



3.2. Elever/VGS

Ungdomsutvalget og fagforeningene har hatt en økt tilstedeværelse på videregående. Likevel har vi ikke greid å nå målet vårt her. Det er utfordrende å få kontakt med noen av skolene, koordinere og få kommet ut på besøk. Det er viktig at vi kommer oss ut på det vi kan. Selv om vi ønsker å komme oss inn i klassene og møte elevene, i tillegg til stands, så må vi prioritere å avholde stands. Vi har gode erfaringer fra prosjektet med korte standsbesøk med oppmerksomheter som yoghurt, boller eller lignede.

Oppfølgingspunkter:

- Utarbeide tilbud med yrkesfaglig foredrag som vi gir tilbud om til VGS
- Øke standsaktiviteten på skolene
- Samarbeide mellom fylkeskrets og fagforeningene for å få bedre tilgang til besøk ved VGS
- Bedre oppdatering i fane2 ved avsluttet skolegang

3.3. Studenter/ høyskoler/universitet

Fagforbundet Nordland er en del av det sentrale studentprosjektet. Det har vært stor aktivitet og økning av aktivitet som følge av dette prosjektet. Men også lokale fagforeninger har hatt eget fokus på tilstedeværelse på studiesteder. Vi har et bedre bilde av hvilke studiesteder som må besøkes. Den største økningen med besøk er ved Nord universitet i Bodø, der vi har to studentkontakter. Det ble laget en undersøkelse/konkurranse for studenter ved studiestart høsten 2022. Svarene i denne viser et godt potensial for medlemmer til Fagforbundet og LO.

Det har vært avholdt oppfølgingsmøter mellom studentkontakter, fylkeskrets og fagforeninger. Dette har bedret oppfølgingen betydelig.

Oppfølgingspunkter:

- Tidlig besøk på alle studiesteder og gjenbesøk oftere
- Få flere studentkontakter
- Videreføre kontaktmøter med fagforeninger, studentkontakter og fylkeskretsen
- Tilstedeværelse på karrieredager og yrkesmesser
- Bedre oppdatering i fane2 ved avsluttet studietid

3.4. Mangfold og inkludering

Mangfolds og inkluderings kontaktene har vært med ut på besøk, men her er det et stort forbedringspotensial. Og ha med mangfolds kontakten til arbeidsplasser med medlemmer med mangfolds bakgrunn ga veldig fin effekt.

Oppfølgingspunkter:

- Vi som organisasjon må bli mye flinkere på å huske å ta med mangfolds kontaktene på besøk og aktivitet.
- Fagforbundet må bli flinkere til å synliggjøre inkluderingsarbeidet vårt



3.5. Målrettede planer for å møte medlemmene med yrkesfaglige saker sammen med tillitsvalgte etter hovedavtalen

Fagforbundet Nordland har fulgt opp saker fortløpende i råd for tillitsvalgte etter hovedavtalen. Rådene ble etter evaluering videreutviklet til å være råd for tariffområdene. Dette vil nå være et særskilt tillitsvalgtforum for det enkelte tariffområde, der både yrkesseksjoner og fagforeningsledere er en del av arbeidet sammen med ledende tillitsvalgt etter hovedavtalen.

Det har vært flere møter i tillegg i prosjektperioden på tariffpolitiske saker. Storsamlingen i september var et vellykket møte med akkurat dette fokuset.

Samhandlingen mellom fylkeskrets og kompetansesenter har i prosjektperioden gitt gode resultater for våre medlemmer. Ved å bygge samlinger og møter rundt lov- og avtaleverk med yrkesfaglig argumentasjon og fagligpolitisk arbeid har vi sikret enda bedre resultater tariffpolitisk.

Møte og opplæringsplanen har vært behandlet og revidert fortløpende gjennom året. På denne måten har vi fanget opp behovet for å legge til rette for møter med yrkesfaglig fokus.

Oppfølgingspunkter:

- Legge til rette for at lokale yrkesseksjonsledere kan delta på arbeidsplassbesøk
- Synliggjøre hvordan dette har blitt fokusert på i møte med medlemmer under tariffmaktarbeidet.
- Arrangere digitale møter for medlemsgrupper med yrkesfaglige tema
- Oppdatere møte og opplæringsplanen og dele denne oftere

3.6. Sørge for en best mulig tillitsvalgtordning

Prosjektet har gjennom Tariffmakt – registrerings skjemaet kartlagt hvordan vi som fylkeskrets og fagforeninger følger opp tillitsvalgte. Det har fortløpende blitt gitt flere tilbud til tillitsvalgte for å heve kompetansen til den enkelte. Gjennom arbeidsplassbesøkene er det gitt veiledning fra fagforeningen eller fylkeskretsen.

Fagforeningene følger opp og legger til rette for at det velges tillitsvalgte på alle arbeidsplasser. Det er vanskelig å få på plass tillitsvalgt der det er 1-3 medlemmer. Men på arbeidsplasser med få medlemmer der etableres det en kontaktperson slik at man har en person å forholde seg til å kommunisere med.

Oversikten viser at vi mangler tillitsvalgte på 146 arbeidsplasser av 1647. Det har vært god aktivitet for å få på plass tillitsvalgte. Mange av disse arbeidsplassene har under 5 medlemmer. Det er ikke registrert hvor mange nye tillitsvalgte som er kommet i prosjektperioden.

Oppfølgingspunkter:

- Videreføre erfaringene med å rekruttere tillitsvalgte på alle arbeidsplasser eller kontaktperson.
- Sikre samtaler og oppfølging med lokal fagforening og rask kursing i fase I og II
- Vurdere mulighet for område/fellestillitsvalgt



3.7. Synlighet i media og bruk av reklame

Fagforbundet Nordland utviklet en ny media og informasjonsstrategi i prosjektperioden. Strategien ble vedtatt på representantskapet i november 2022.

Det har fortløpende vært sendt og fått på trykk saker i aviser i Nordland og Fagbladet. Det er utviklet gode rutiner som har gitt oss økt synlighet i pressen. Fagforbundet Nordland følger opp nasjonal mediasatsning fortløpende. I konfliktberedskapen sikret vi at Fagforbundet ble den naturlige aktøren som ble kontaktet både i KS oppgjør, Spekter oppgjør og ikke minst i PBL streiken. Fagforeningene i Nordland har gode relasjoner med media, og det har vært på trykk saker i hele prosjektperioden. Fagforbundet har både fått synliggjort kampsaker, seire og gladsaker.

Det er kjøpt reklame i tilknytning til de sosiale mediakontoene til Fagforbundet Nordland på Facebook og Instagram i perioden. Det har gitt oss en utvidet synlighet på disse to plattformene. Fylkeskretsen har i tillegg Twitterkonto og opprettet Tik Tok konto i prosjektperioden. Det er laget gode synlige bidrag ved alle fire plattformene. I samråd med ungdomsutvalget har vi målrettet innhold som er spesielt til unge medlemmer, elever og studenter.

Fagforbundet Nordland sine nettsider har i prosjektperioden fått et betydelig løft. Det er oppdateringer ukentlig, og kalenderen på nettsidene er oppdatert med aktiviteter og møter som er av betydning for medlemmer og lokale tillitsvalgte. Det er lagt til rette for at kurs og opplæringstiltak publiseres fortløpende og det er opprettet en egen boks for organisatoriske dokumenter som gir lett tilgang for den enkelte.

Oppfølgingspunkter:

- Følge opp den vedtatte media og informasjonsstrategien
- Dele flere gladsaker, kampsaker og seire. Skryte av arbeidet som er gjort
- Utvikle mediesamarbeidet mellom forbundet nasjonalt, fylkeskretsen og fagforeningene for å få ut nyhetssaker til tradisjonelle medier.

3.8. Gode rutiner for å beholde medlemmer

Fagforeningene har gode rutiner for å følge opp og beholde medlemmene. Gjennom prosjektet har arbeidsplassbesøkene vært en arena for å vise medlemmene hvorfor det er viktig for dem å være organisert og ikke minst følge opp medlemmene fortløpende.

Tariffmakt – registreringsskjemaet har avdekket behov for opprydding av arbeidsplasser og sikre at medlemmene er lagt korrekt i fane2.

Oppfølgingspunkter:

- Fortsette å synliggjøre Fagforbundet. Huske å fremme oss selv med et positivt fokus
- Fokuserer på at Fagforbundet jobber for hele laget
- Utvikle enda bedre rutiner i fane2
- Øke kompetansen for fagforeningene og fylkeskretsen
- Jevnlig oppfølging av medlemmene, sikre at de føler seg sett



3.9. Historie og kulturbygging for fagbevegelsen

Fagforbundet Nordland har utviklet flere gode tiltak gjennom tillitsvalgtskolering for å styrke historie og kulturbyggingen for fagbevegelsen. Det har igjennom tariffarbeidet vært fokus på historie for å gi en bedre forståelse for forhandlings ordninger og tariffkrav.

Informasjon om plikter og rettigheter i arbeidslivet er ei kulturbygging som prosjektet har vært opptatt av. Det har vært ønskelig å gi informasjon på ungdomskolen for å forhindre at de blir misbrukt i sitt første møte med arbeidslivet. Men det er enda utfordringer å legge opp et godt løp for å sikre at vi kommer oss inn i skolene, for å informere om fagbevegelsens virksomhet og historie.

LO s lokalorganisasjoner og LO Nordland har vært en viktig samarbeidspartner i dette arbeidet.

Oppfølgingspunkter:

- Fortsette å informere om plikter og rettigheter i arbeidslivet til elever og studenter
- Legge planer for å komme inn i grunnskolen for å informere om fagbevegelsens virksomhet og historie
- Bruke felleskapet i LO for å løfte hvor viktig hele laget i samfunnet er for et anstendig arbeidsliv

4.0. Målsetting

Prosjektet har arbeidet målrettet og strukturert med å følge målsettingene. Frikjøpsressursene i prosjektet har gått til planlegging, bistand til fagforeningene, besøk og oppfølging av registrering. Utgiftene i prosjektet vil ikke fremgå i rapporten, men vi henviser til regnskapet for 2022 og tiltaksplanen for 2022. Tiltaksnummer 4.2.3 har vært hoved nummeret i prosjektet, men yrkeseksjonene, ungdom og pensjonist har alle satt av midler til bruk i prosjektet. Dette har vært et felles løft både menneskelig og økonomiske ressurser.

Prosjektet utviklet et registrerings skjema i excel, som ble lagt tilgjengelig for fagforeningene i Teams. Skjemaet bygde seg ut gjennom året og består av en forside som viser sammendrag og prosentvis resultat pr. fagforening og fylkeskretsen samlet. På side 2 i skjema ligger måltallene. Deretter har hver fagforening hver sin side med sitt skjema. Det registreres på alle arbeidsplasser: Medlemmer, antall ansatte, alle besøk, om det er tillitsvalgt og om det er forsøkt å få tillitsvalgt der det mangler.

- ❖ 50 % av arbeidsplassene i Nordland skal besøkes i 2022
- ❖ Alle sykehus skal besøkes i 2022
- ❖ Alle studiesteder/videregående skoler med studenter/elever i vårt organisasjonsområde skal besøkes
- ❖ Allerede nedsatte vervemål for forbundet og fagforeningene følges opp gjennom prosjektet
- ❖ Det utvikles og tilbys veiledning i verving for tillitsvalgte og det lages en verktøykasse for å bli en superverver
- ❖ Tillitsvalgt uka, fagforbundsukene, LO s sommerpatrolje, lærlingepatroljer og yrkesmesser skal være særskilte satsinger i prosjektet
- ❖ Det skal være forsøkt å få på plass tillitsvalgte på alle arbeidsplasser
- ❖ Det kjøpes reklame på sosiale media i prosjektperioden



4.1. 50 % av arbeidsplassene i Nordland skal besøkes i 2022

Prosjektet har avklart at fagforeningene har stort sett gode rutiner med oppsøkende medlems virksomhet. Vi har etablert rutiner/systemer for dette arbeidet, og dokumenterer der vi har vært på besøk og der vi ikke har vært.

Det blir gjort kontinuerlig gjennom hele året, ved å ha som mål og besøke alle arbeidsplassene, samt besøker dem flere ganger og gjør oss mer synlig.

Prosjektet har sett gjennom kartlegging av arbeidsplassbesøk at fagforeningene har hatt en stor grad av arbeidsplassbesøk, men som ikke tidligere har vært definert som et arbeidsplassbesøk. Måloppnåelsen på arbeidsplassbesøk er mest sannsynlig betydelig høyere, spesielt på totalbesøk, da ikke alle besøkene er registrert.

I prosjektet har det også gjennom arbeidsplass registrering blitt avdekt at ikke alle arbeidsplassbenevelser i Fane2 er optimale. Fagforeningene har ryddet opp fortløpende. Dette er et tariffmessig arbeid som henger sammen med konfliktberedskap. I tillegg har arbeidsplasser med få eller ingen medlemmer blitt oppsøkt oftere, noe som igjen har lagt et grunnlag for tariffmakt også her.

Det er viktig at vi ikke har for høye krav til hva som er et arbeidsplassbesøk eller et skole/universitets besøk. Det er avgjørende at vi kan gjøre korte, enkle besøk. Slik at vi som forbund kan holde en høy frekvens av besøk. Hverken de tillitsvalgte eller arbeidsplassen har kapasitet til lange, omfattende besøk hver gang. Noen ganger skal besøket være lengere, men av å til handler det nesten bare om å dra innom å si hei. Det å dra innom å si hei er noe alle i fagforeningsstyret kan gjøre, mens ikke alle kan gi seg ut i alle politikkområder eller tariffmessige spørsmål. Med hyppige besøk kan en fange opp saker som andre i fagforeningen skal løse. Prosjektet har lært oss spille på hverandres styrker, både i fagforeningene og fylkeskretsen.

Her er noen eksempler som prosjektet har valgt å definere som arbeidsplassbesøk. Listen er ikke uttømmende. Det anbefales å som hovedregel dra ut i par på to på besøkene. For mange virker overveldende på de fleste plasser, og det å dra alene er ikke alle som føler deg trygg til.

1. Tillitsvalgte fra klubbstyret eller fagforeningsstyret er innom og hilser på medlemmene
2. Tillitsvalgte fra klubbstyret på arbeidsplassen for å følge opp en medlemssak, og tar en prat med de andre medlemmene på jobb i forkant eller etterkant
3. Tillitsvalgte fra klubbstyret eller fagforeningsstyret er innom og leverer ut en oppmerksomhet, stæsj eller lignende
4. Tillitsvalgte fra klubbstyret eller fagforeningsstyret har en samtale med medlemmer/går litt rundt og snakker med medlemmene på arbeidsplassen
5. Tillitsvalgte fra klubbstyret eller fagforeningsstyret avholder et møte på arbeidsplassen for alle medlemmene
6. Tillitsvalgte fra klubbstyret eller fagforeningsstyret avholder et møte/samling/lunsj utenfor arbeidsplassen for alle medlemmene

Måloppnåelsen for arbeidsplassbesøk er fantastisk. I tillegg til at 93,28 % er resultatet på arbeidsplasser som er besøkt, så er totalbesøk, altså den prosenten som totalt er for gjenbesøk på 152,17 %. Denne prosenten er en av de som vi antar er falsk lav. Ikke alle fagforeninger har fått registrert alle besøk fra starten av året, og bevisstgjøringen med registrering startet først i april da prosjektbeskrivelsen var klar. Arbeidet som vi har klart å avdekke fra de første månedene av året er registrert, men vi regner med at her kan noe data mangle.



2022		Resultat			
Arbeidsplasser	50 %	93,28 %			Besøk Arbeidsplasser
Sykehus	100 %	100 %			Besøk Skoler og studiesteder
VGS	100 %	32 %			Vervetall
Studiesteder	100 %	50 %			
Vervetall Nordland	1455	1623			

Fylkeskretsen har vært med på ca. 900 arbeidsplassbesøk som er 54,98%.

4.2. Alle sykehus skal besøkes i 2022

Alle sykehus og de aller fleste ambulansestasjoner er besøkt.

4.3. Alle studiesteder/videregående skoler med studenter/elever i vårt organisasjonsområde skal besøkes

Ikke alle studiesteder eller videregående skoler er besøkt.

4.4. Allerede nedsatte vervemål for forbundet og fagforeningene følges opp gjennom prosjektet

<p>Fagforbundet har vedtak om vervemål som en arbeidsform for å sikre tariffmakt. Fagforbundet Nordland har forsøkt å følge opp denne målformen fortløpende. Vervemål satt av forbundet er oppnådd gjennom dette prosjektet.</p> <p>Prosjektet har bevisstgjort oss på, at det er viktigere med arbeidsplassbesøk/nærhet til medlemmene enn vervemål i seg selv.</p>	<p>FAGFORBUNDET Sist oppdatert: 1.1.2023</p> <p>Totalt antall medlemmer per: 31.12.22 24 355</p> <p>Yrkesaktive medlemmer per: 31.12.22 13 324</p>
--	---

Tabellene her viser at måloppnåelsen i månedene etter at prosjektet startet opp 1.april 2022 ser positiv ut med unntak av juli og august måned. Likevel er dette tall som kun tar utgangspunkt i innmeldinger. Disse tallene må vurderes opp mot organisasjonsgrad, konfliktnivå og organisatoriske utfordringer. Men måloppnåelsen for 2022 er 112% for Fagforbundet Nordland samlet.



År	Innmeldinger	Mål	Differanse	% Måloppnåelse
2022	1 623	1 452	171	112%
desember	121	119	2	102%
november	155	131	24	118%
oktober	196	137	59	143%
september	242	143	99	169%
august	128	131	-3	98%
juli	68	89	-21	76%
juni	152	119	33	128%
mai	136	107	29	127%
april	117	101	16	116%
mars	89	131	-42	68%
februar	102	119	-17	86%
januar	117	125	-8	94%

Herunder vises en tabell for medlemsbevegelse i tariffområdene:

Nøkkeltall per tariffavtale					
Tariffavtalegruppe	Innmeldinger				
	I fjor (HiÅ)	Differanse (HiÅ)	Differanse % (HiÅ)	Siste medlemstall	Medlemstall 12 mnd tilbake
Virke	6	3	50 %	137	142
Trygg	2	-1	-50 %	17	24
Stat	7	7	100 %	84	88
Spekter	134	3	2 %	2 353	2 276
Samfunnsbedriftene	4	10	250 %	101	92
PBL	35	90	257 %	745	630
Oslo				0	3
NHO	13	-5	-38 %	74	68
KS	869	167	19 %	18 008	17 824
KA	11	-1	-9 %	172	169
Direkteavtaler	29	9	31 %	285	262
	240	-9	-4 %	2 374	2 622
Totalt	1 350	273	20 %	24 355	24 200



4.5. Det utvikles og tilbys veiledning i verving for tillitsvalgte og det lages en verktøykasse for å bli en superverver

Prosjektet har drevet veiledning underveis ved arbeidsplassbesøk lokalt. Både veiledning for å planlegge og gjennomføre synlige tiltak, og ikke minst legge lista for hva et arbeidsplassbesøk kan være og over planlegge. Veiledningen har også vært på hva som kan sies og hvordan håndtere spørsmål og svare ut på fagforbundets medlemsfordeler og politikk.

Det er utviklet et digitalt Vervekurs på 3 timer, som er avholdt to ganger på Teams høsten 2022. Den siste gangen i forbindelse med tillitsvalgt uka som forberedelser til fagforbunds uka. Vervekursene var veldig vellykket, men som ei evaluering av hvordan vi når flest mulig tillitsvalgte, var konklusjonen at begrepet vervekurs dessverre ikke var det beste navnet på et kurs. Prosjektgruppa startet da utviklingen av et nytt skoloringstilbud i samarbeid med opplæringsansvarlig. Den første versjonen av dette kurset var ferdig rett før vi tok juleferie, og ble da sendt ut til fagforeningene. Kurset heter «Synlig på arbeidsplassen». I dette kurset er det lagt til rette for at den lokale tillitsvalgte på arbeidsplassen, skal uten noen forkunnskap om Fagforbundet, få god opplæring og tips om hvordan være en synlig tillitsvalgt. Kurset er lagt opp i to trinn. Første trinn er en spilleliste med korte filmer om det å være synlig på arbeidsplassen. Denne delen ser den tillitsvalgte før vedkommende kommer på digitalt 3 timers kurs. I det 3 timers kurset er det lagt opp til minimalt med forelesninger, men nettverksbygging, idedugnad og argumentasjonstrening. Fylkeskretsen har lagt opp til at dette kursopplegget skal avholdes månedlig i 2023, for å gi alle tillitsvalgte i Nordland mulighet til å delta. Spillelisten til kurset finner dere på denne lenken:

https://youtube.com/playlist?list=PLC_7YESMU4cx5TY3p2RmES6B0-8RIs58z

Verktøykasse for verving er laget, og delt på teams til gruppa fagforeninger. Denne inneholder maler, dokumenter, brosjyrer og argument hefter.

4.6. Tillitsvalgt uka, fagforbundsukene, LO s sommerpatrulje, lærlingepatroljer og yrkesmesser skal være særskilte satsinger i prosjektet

Ungdomsutvalget deltok på sommer og lærlingepatrolje, men det har ikke registrert deltagelse på yrkesmesser. Flere lokale fagforeninger har gode tradisjoner om å delta på lokale yrkesmesser.

Arbeid og aktiviteter lagt til tillitsvalgtuken, eller arbeid i fagforbundsuken, er et kontinuerlig arbeid som er gjort gjennom hele året.

Se 3.1, 3.2 og 3.3.

4.7. Det skal være forsøkt å få på plass tillitsvalgte på alle arbeidsplasser

Fagforeningene har over år hatt et godt oppfølgingsarbeid for å sikre at de har tillitsvalgt på plass på arbeidsplasser. Prosjektet har registrert tillitsvalgte, forsøkt å få tillitsvalgt og vurdere hvor det må være kontaktpersoner.

Det er kommet på plass flere nye tillitsvalgte i prosjektperioden.

Se 3.6



4.8. Det kjøpes reklame på sosiale media i prosjektperioden

Reklame og annonsering på sosiale media er kjøpt, og har gitt uttelling.

Se 3.7

5.0. Konklusjon

Prosjektet utviklet seg til å bli et godt organisasjonsbyggingsprosjekt som gjennom systematisering har gitt fagforeningene enda bedre verktøy for å sikre og øke tariffmakta. Det at prosjektet var så bredt at det fikk utvikle seg slik det gjorde gir Fagforbundet Nordland bedre mulighet enn noensinne til å lykkes med å bistå fagforeningene, bygge klubber, trygge tillitsvalgte og sikre medlemmene.

Synlighet og arbeidsplassbesøk har fagforeningene i Nordland vært gode på lenge. Ved å ha fått dette systematisert inn i et skjema, fikk vi dokumentert hvor mye arbeid som faktisk gjøres ute i fagforeningene.

Fylkeskretsens representantskap i november 2022 behandlet måltall for 2023. Herunder behandlet de også å innarbeide hovedtrekkene i prosjektet i ordinært organisasjonsarbeid fremover. Ordet tariffmakt har festet seg med mening og målsetting i vår fylkeskrets. Samhold, synlighet og ståpåvilje er verdior som betegner fagforeninger og fylkeskretsen i Nordland #stoltavjobben

6.0. Sluttord

Fagforbundet Nordland vil takke alle fagforeninger for samarbeidet i dette prosjektet. Det har vært en sann fornøyelse å se for et godt arbeid som gjøres i fagforeningene og få dokumentert. Prosjektet har gjort seg godt nytte av nasjonale avdelinger i Fagforbundet både på organisasjon og kommunikasjon.

Tariffmakt handler om felleskap, styrke og samhold.

Fagforbundet Nordland

7.0. Vedlegg

1. Innmeldinger og utmeldinger
2. Oversikt over innmeldte lærlinger fordelt på fag
3. Tariffmakt registrering, exelskjema pr. 31.12.2022 – et sammendrag
4. Tariffmakt registrering, exelskjema pr. 31.12.2022 – fullstendig med alle fagforeninger (kun tilgjengelig ved etterspørsel)
5. Tiltaksplan 2022 (kun tilgjengelig ved etterspørsel)