



Prosjektrapport

Organiseringsprosjekt

2024 - 2026

Oslo-Akershus Handel og Kontor

Innhold

Innledning	3
Generelt.....	4
Konkrete verktøy/metoder	5
Økt engasjement og aktivitet	7
Konklusjon	7



Innledning

Prøveprosjektet vedtatt på årsmøtet i 2024 har nå hatt sine to første driftsår med målrettet arbeid for å styrke klubbene, bygge kompetanse og øke engasjement blant våre tillitsvalgte.

Prøveprosjektet ble nedsatt med følgende mandat:

Prøveprosjekt – frikjøp av avdelingstillitsvalgte i fagforeningen

Mandat

Styrke organiseringsarbeidet og bidra til opporganisering med mål om flere medlemmer med tariffavtale.

Bygge kompetanse, og sterke tillitsvalgte ute på arbeidsplassene.

Overordnede mål

- Fremme HK som det beste organisasjonsalternativet innen forbundets virkeområder
- Bidra til at avdelingens faglige og politiske målsettinger innfris
- Bidra til at avdelingens organisasjonsgrad og medlemstall øker
- Gi avdelingens tillitsvalgte hjelp og støtte på en rask, effektiv og god måte
- Sette tillitsvalgte i stand til å være synlige, aktive og kompetente, slik at de på best mulig måte kan ivareta medlemmenes behov
- Bidra til et aktivt medlemsdemokrati i HK
- Bidra til utvikling av kompetanse på alle nivå i tråd med HKs behov

Erfaringene vi har fått er at det har bidratt til å bygge kompetanse og sterke tillitsvalgte. De vi har jobbet med har vist større engasjement både på egen arbeidsplass og i fagforeningen.

Selvgående klubber er en viktig forutsetning for økt og vedlikeholdt organisasjonsgrad.

Generelt

Oppstarten av prosjektet begynte med å identifisere hvilke arbeidsmetoder vi skal satse videre på. Vi besøkte Fagforbundet Oslo for å høre om erfaringene de har hatt i sitt eget prosjekt, hvor de frikjøpte tillitsvalgte til å jobbe i en task-force der man systematisk krevde høyere stillingsbrøker og faste ansettelse for medlemmer i Oslo Kommune. Vi hadde et møte med Fellesforbundet avd. 4 for å lære om deres «KAOS» opplegg. Vi har vært på kurs i Organizer-modellen hos Kjetil Larsen fra Fellesforbundets organisasjonsavdeling, Vi inviterte også en delegasjon fra UNI Europa for å holde «epoc workshop» som er hva Organizer-modellen baserer seg på. Dette er de nevneverdige møtene og kursene vi har hatt som har direkte tilknytning til arbeidsmetodene Organizer og «KAOS» som vi valgte å jobbe videre med.

Vi har arbeidet med både nyetablerte klubber, klubber i oppstartsfasen etablert fra grunnen av, samt eksisterende klubber med behov for styrking av organiseringsarbeidet. Dette i tillegg til de fokusområdene som har vært for de enkelte årene, slik som lager, kontor og ikke minst forberedelser til hovedoppgjøret.

Arbeidet har blant annet bestått av deltakelse på konferanser, gjennomføring av skreddersydde dagkurs, opplæring i samarbeid med tillitsvalgte, samt løpende dialog og veiledning av klubber. Det er benyttet ulike verktøy tilpasset den enkelte klubbens behov, med en tydelig målsetting om å gjøre klubbene mest mulig selvstendige over tid. Vi har både vært ute på arbeidsplassene, men også invitert klubbene inn til Tillitsvalgtsenteret, så det har vært varierende arbeidshverdag.

En viktig forutsetning for å kunne utføre arbeidet på en god måte, var å innse at man ikke kan jobbe på samme måte som på forbundets nasjonale



verveuker eller sommerpatruljen, hvor antall besøk anses viktigere enn kvalitet på besøk. Vi ønsket kvalitet, og dette er også erfaringsmessig noe klubbene også er ute etter.

I løpet av det første året av prosjektet gikk Tormod Aarum ut i permisjon for å jobbe på regionskontoret, og først på årsmøtet året etter ble hans erstatter Natalija Kandic valgt inn. Dette gikk utover kapasiteten vår. Vi løste det delvis ved å frikjøpe lokale tillitsvalgte for å være med på oppsøksrunder i denne perioden.

Vi har under hele perioden samarbeidet med regionskontoret, som det siste året har hatt økt fokus på systematisk organisering og oppfølgingsarbeid, ledet av Nina Skranefjell, gjennom møtevirksomhet, oppsøksrunder, lage strategier og mobilisering. Forbundet har jobbet med å utvikle en organiseringsapp, slik at vi har tilgang til medlemssystemet på farta med mobilen. Her får vi søke opp bedrifter, se antall medlemmer og ansatte, hvem som er tillitsvalgt, hvilken tariffavtale de har, og om de har blitt besøkt tidligere og evt. kommentarer skrevet av tidligere besøkende. Her har både regionens organisasjonsmedarbeidere og vi vært med på å teste ut appen og kommet med tilbakemeldinger vi mener er nødvendige.

Denne appen er ikke helt i bruk enda, men den har blitt testet på de nasjonale verveukene i regionen, og av alle organisasjonsmedarbeiderne i HK Norge. På sikt vil denne bli et standard verktøy for alle oppsøk som blir gjort. Det er også innført i organiseringsstrategien 2026 at denne organiseringsappen skal bli brukt for å kartlegge besøk. Det vil hjelpe oss å kunne kartlegge hvilke bedrifter som ikke har blitt besøkt på en god stund, eller i det hele tatt. HK Norge har som mål å besøke alle tariffbundne bedrifter, og dette verktøyet er med på å bidra til dette.

Konkrete verktøy/metoder

«KAOS» Dette er et verktøy vi bruker for å kategorisere klubbene i ulike nivåer. Denne nivåinndelingen er kun til bruk for arbeid knyttet til å styrke klubbene, og er på ingen måte noe som skal oppfattes som mindre verdt eller mer verdt. For oss har dette vært viktig for å vite hvor vi skal begynne arbeidet.

Kategoriseringen har flere kriterier, hvorav en er å innhente data på hvilke kurs og aktiviteter de tillitsvalgte har deltatt på. Dette er noe vi teoretisk ikke har tilgang til, men på grunn av samarbeidet med regionskontoret har vi fått tilsendt data på dette underveis. En klubb med flere tillitsvalgte som har gjennomført trinnskoleringen vil ha et bredere kunnskapsnivå enn en klubb hvor ingen av de tillitsvalgte har rukket å begynne på trinnskoleringen.

Når vi har kategorisert klubbens utgangspunkt er neste steg å kalle dem inn til en samtale, hvor vi tilbyr å hjelpe klubben på beina. Det er ikke gitt at alle klubber ønsker at noen utenforstående skal trenge seg på for å «rydde opp». Vi tar en grundig gjennomgang av alle kulepunktene i KAOS-metoden på det nivået klubben er plassert på, og vi tilbyr så to ulike alternativer til videre arbeid. Tilbud a) Klubben får utdelt KAOS-metoden og bruker den som et manus for å vite hva de skal jobbe med. Dette er et alternativ for de klubbene som ønsker selvlæring. Tilbud b) Vi går over til en tradisjonell metode, hvor vi i praksis setter et delmål. Det kan være at klubben skal gjennomføre et årsmøte, sende melding om valg eller holde et medlemsmøte. Vi følger derfra opp progresjonen underveis. Hvordan fikk de løst oppgaven? Var det noe som ikke fungerte?



Vi setter også nye delmål, og kan spikre skreddersydde kurs for å lede de på veien.

Innføringa i KAOS-metoden behøver ikke gjøres klubb for klubb, vi har også prøvd ut å samle klubber i geografiske områder for å sette dem i gang med nettverksbygging, dette har fungert utmerket hittil, og vi har som ambisjon å utvide dette til flere geografiske områder på sikt. Det vil være tidsbesparende for oss, men også lærerikt for klubbene, da de i tillegg til læringen får et bredere nettverk og flere sparringspartnere til hjelp med lokale saker.

Klubbene må styrkes av de tillitsvalgte og medlemmene selv. Det kan ikke bygges utenfra. Vår

oppgave er ikke å løse oppgavene, det er å peke dem i riktig retning slik at de selv finner svaret. Dette er tatt fra Organizer-modellen og blir ofte referert som «IKEA-effekten», man verdsetter noe man har bygget selv høyere enn noe som er kjøpt ferdig montert.

Organizer-modellen er bygd på ideen om at vi må reversere fagforening som serviceorganisasjon tilbake til en kamporganisasjon. Ved å gå fra en ide til en visjon/plan

ved å øke bevisstheten, til å sanke medlemmer ved å organisere, til å unngå fella der bevisstheten til fagbevegelsen synker slik at vi blir en administrasjon.

Organisering er å utvikle og utføre strategier, taktikk og metode som bygger makt til å forhandle kollektivt på arbeidsplassen.

Økt engasjement og aktivitet

Organisering av klubber, tillitsvalgte og medlemmer har alltid vært en av fagforeningens hovedoppgaver, og med dette frikjøpet har vi nå endelig fått ressurser som kan fokusere på denne oppgaven med strategier, planlegging og gjennomføring. Dette ser vi på økt påmelding til våre egne kurs, som lynkurs og Ny-i-HK-kursene våre. Her har vi hatt ventelister og forespørsel om flere kurs gjennom hele det siste året. Det har også vært gjennomført bedriftsretta lynkurs etter ønske fra lokale klubbstyrer.

Dette oppleves som viktige møteplasser for å bygge og vedlikeholde nettverk, og for å sikre synlighet og lav terskel for kontakt mellom de organisasjonstillitsvalgte og tillitsvalgte ute på arbeidsplassene.

Vi har også erfart større engasjement til våre konferanser og samlinger gjennom flere påmeldte fra en bredere del av organisasjonen vår. Dette gjelder i fagforeningen, men også på regionens aktiviteter og i forbundet for øvrig. I tillegg har vi opplevd større engasjement det siste året i de lokale LO-avdelingene i vårt geografiske område.

Avslutningsvis anerkjennes det at prosjektressursene selv har vært under kontinuerlig kompetanseutvikling. I tillegg til skolering gjennom både forbundet og LO, har de også gjennomført opplæring spesifikt rettet mot prosjektets tema og arbeidsform. Dette har bidratt til økt trygghet i rollen og en gradvis videreutvikling av arbeidsmetodikken underveis i prosjektperioden.

Konklusjon

Vi har erfart gjennom disse to årene hvordan klubbene vi har jobbet med har satt pris på læringen de har fått, vi har fylt et tomrom som vi tror ganske mange tillitsvalgte kjenner på. Vi har kommet langt i arbeidet, og fagforeningsstyret innstiller på at dette er noe vi skal fortsette med som en fast ordning.