

Rekrytera arbetsplatsombud

En guide till att väcka,
fånga och behålla
engagemang!



FACKFÖRBUNDET ST

Det finns många anledningar att engagera sig fackligt. Att vara en del av en rörelse, känna gemenskap och bidra till förändring är några. Och det är faktiskt många som vill engagera sig. Tvärtom vad många tror ligger engagemanget i Sverige stabilt sedan många år tillbaka.

I Fackförbundet ST har vi över 6 000 förtroendevalda som valt att engagera sig i ett eller flera uppdrag. Att vara så många ger en enorm styrka och möjlighet att kunna påverka på alla nivåer. Men för att kunna fortsätta förändra och göra ännu större skillnad behöver vi fler som engagerar sig lokalt.

Arbetsplatsombudens kännedom om verksamheten är en ovärderlig pusselbit för att hålla det fackliga arbetet relevant och förankrat i aktuella behov och förutsättningar. Det är styrelsen på arbetsplatsen som har uppdraget att väcka, fånga och behålla engagemanget så att fler vill axla rollen som arbetsplatsombud.

Den här guiden beskriver hur ni som styrelse kan jobba med rekrytering av nya arbetsplatsombud och till viss del även skyddsombud. Genom att följa guiden steg för steg kan ni som styrelse identifiera vart trösklarna finns för engagemanget, hur de kan sänkas och vilka konkreta knep det finns för att väcka intresset ett förtroendeuppdrag.

Guiden innehåller också tips för att skapa gynnsamma förutsättningar för att behålla det engagemang som ni väckt till liv.

Lycka till i ert arbete!

Steg för steg

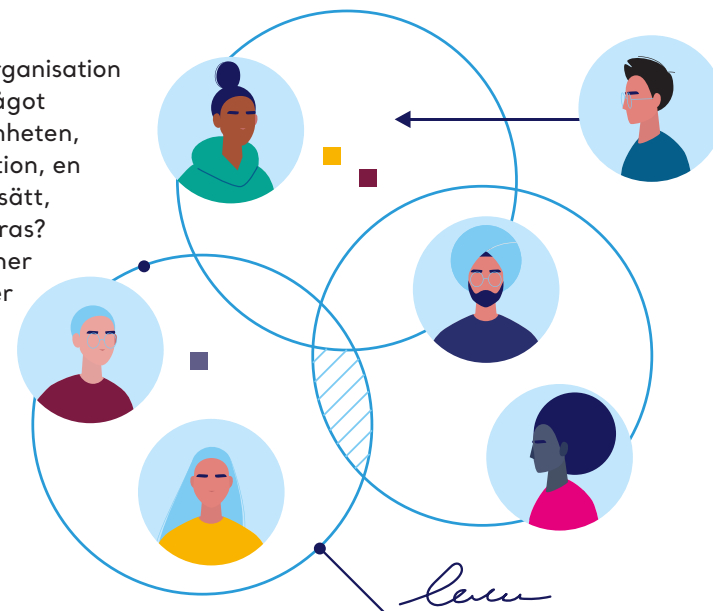
I guiden beskriver vi en process i sju steg. Under varje steg finns ett antal diskussionsfrågor att reflektera över och ta ställning till. Det är viktigt att ni har ett samtal och resonerar kring dessa frågor innan ni beslutar hur just ni ska jobba med själva genomförandet. Syftet med guiden är att det ska vara en pågående process som hålls levande och kan justeras allt eftersom, för att hitta en formel som passar just er.

1. Definiera roller och uppdrag

Styrelsen behöver vara överens och fatta beslut om vad som ingår i arbetsplatsombudens roller och uppdrag.

Frågor att ta ställning till är exempelvis:

- Är förbundets uppdragsbeskrivning relevant för oss eller bör den anpassas till vår verksamhet?
- Måste alla arbetsplatsombud göra samma sak? (Kan den som brinner för exempelvis likabehandling ha det som ett uttalat arbetsområde? Eller kan ett arbetsplatsombud med intresse för medlemskommunikation få jobba med det?) Genom att anpassa uppdraget fångar man upp individer som drivs av en sakfråga.
- Vad är viktigast i just vår organisation och verksamhet? Är det något specifikt på gång i verksamheten, exempelvis en omorganisation, en flytt, förändringar i arbetssätt, nya IT-system som ska införas? Då kan ni söka efter personer med särskilda kompetenser som kan vara värdefulla för just den processen.



2. Gör en introduktionsplan

Gör en plan för hur nyvalda arbetsplatsombud ska introduceras till uppdraget. Den inledande perioden ger en första bild av verksamheten och många nya förtroendevalda behöver stöd i att orientera sig och veta vem de ska kontakta när de har frågor.

Här behöver styrelsen fundera på saker som:

- Vilket stöd ska vi som styrelse ge? Ska någon i styrelsen ha ett uttalat uppdrag att stötta arbetsplatsombudet?
- Hur ser vi till att de tar del av de utbildningar som STs kansli erbjuder?
- Hur önskar styrelsen att kommunikationen med arbetsplatsombudet ska gå till? Finns det tydliga kontaktvägar?
- Hur tydliggör vi som styrelse förväntningar på arbetsplatsombuden och vice versa?

3. Jobba med synligheten och väck intresset

Gör den fackliga verksamheten synlig för medlemmar och potentiella medlemmar (som ju också är potentiella förtroendevalda). Ta inte för givet att de som är intresserade automatiskt söker sig till ett fackligt uppdrag. Visa istället upp vad ST gör och hur engagemanget i ST spelar roll.

Diskutera saker som:

- Hur uppfattas vi som organisation bland medlemmar och potentiella medlemmar? Hur vill vi uppfattas? Finns det något vi kan justera för att förändra bilden av oss?
- Hur beskriver vi vad vi jobbar med för frågor och vad vi når för framgångar?
- I vilka kanaler och forum möter vi bäst våra medlemmar?

4. Kommunícera uppdragen

Berätta om de fackliga uppdragen, exempelvis på öppna informationsmöten eller i öppna kommunikationskanaler. Ta för vana att aldrig missa ett tillfälle att prata om förtroendeuppdrag och vilka möjligheter som finns att engagera sig. Lyft även fram vad man lär sig och får ut själv genom ett uppdrag som arbetsplatsombud; vilka utbildningar och vilka färdigheter man får.

Här behöver ni fundera på exempelvis:

- Hur berättar vi om uppdragen på ett engagerande och inkluderande sätt?
- Tänk tillbaka på steg ett: finns det olika sätt man som medlem kan engagera sig på så att trösklarna för att ta på sig ett fackligt uppdrag sänks? Tänk "instegsmodell" där ett första litet uppdrag på sikt kan växa till något större.
- Hur tydliggör vi vad man får ta del av och vad man lär sig i sitt uppdrag som arbetsplatsombud?

5. Fånga tillfället!

När något händer på arbetsplatsen som engagerar – samla de berörda och berätta hur de kan vara med och påverka. Lokala frågor som berör är den bästa katalysatorn för engagemang.

Fundera på:

- Hur inkluderar vi medlemmar i fackliga lösningar, i stället för att bara berätta vad som händer nu?
- Hur får vi en potentiellt negativ förändring på arbetsplatsen att upplevas som något vi med gemensamma krafter kan påverka?



6. Headhunta!

Finns det personer i verksamheten ni tycker skulle vara utmärkta som förtroendevalda? Ställ frågan direkt till dem! Chansen är större att någon ställer upp om den känner sig behövd och utvald. De allra flesta som tar klivet in i en förtroenderoll har oftast fått en direkt fråga om att engagera sig.



Att diskutera:

- Hur ser vi till att vi ställer frågan även till personer som är olika oss själva vad gäller t.ex. yrkesroller, åldrar eller olika bakgrund?
- När vi välkomnar nya medlemmar – pratar vi även om hur vi arbetar fackligt och vilka möjligheter det finns till att engagera sig?

7. Ha en exitstrategi

Det kan finnas flera anledningar till att ett arbetsplatsombud kliver av sitt uppdrag. Skapa en rutin för att försöka ta reda på om anledningen ligger i bristande stöd, då är det något ni kan jobba för att åtgärda.

Att fundera på:

- Hur kan vi prata med den som slutar utan att skuldbelägga eller problematisera själva avslutet. Går det att genomföra exempelvis en enkel utvärdering eller intervju?
- Passa på att fråga personen om vad hen ser för styrkor respektive svagheter i organisationen och om den har några konkreta förslag till förändring.

Tips för det långsiktiga engagemanget

Slutligen några tips för en organisationsstruktur och arbetssätt som möjliggör ett långsiktigt engagemang. Här handlar det om att hitta formerna för att tillvarata kunskaper, erfarenheter och skapa ett kontinuerligt lärande. Med andra ord: hur jobbar vi för att behålla de arbetsplatsombud vi har rekryterat.

1. Utse kontaktpersoner

Tilldela varje arbetsplatsombud en ansvarig kontaktperson i styrelsen så att de känner sig sedda och har en tydlig kontaktväg in i styrelsen.

2. Skapa nätverk

Skapa nätverk och forum där arbetsplatsombud kan mötas, både för att prata om löpande verksamhet men även i form av temadagar eller riktade utbildningsinsatser.

3. Skapa delaktighet

Visa för arbetsplatsombuden att deras åsikter är viktiga och gör det möjligt för dem att delta i de demokratiska diskussionerna och i beslutsprocesserna. Ett sätt att göra det på är att bjuda in till ett styrelsemöte. Det ger er också möjlighet att hjälpa arbetsplatsombuden att lyfta blicken och se verksamheten ur ett bredare perspektiv.

4. Bestäm hur ni kommunicerar

Skapa tydliga kanaler och forum för tvåvägskommunikation mellan styrelse och arbetsplatsombud. Det möjliggör en kontinuerlig dialog där ni kan fånga upp varandras tankar vilket stärker delaktigheten. Tydliggör hur arbetsplatsombudens åsikter omhändertas men även vilket arbete de bidrar till.

5. Ge ditt AO en bra start

Introducera arbetsplatsombuden till uppdraget och se till att de tar del av förbundets utbildningar. Stäm av med arbetsplatsombuden efter slutförd introduktion och utbildning och fånga upp deras frågor och reflektioner.

6. Uppmuntra nya idéer

Ta vara på nya idéer som väcks. Underlätta för arbetsplatsombuden att testa nya arbetssätt. Det är viktigt för det långsiktiga engagemanget att man känner att man har möjlighet att forma och påverka verksamheten.

7. Bygg gemenskap

Skapa sociala sammanhang för att bygga gemenskap, inte bara effektivitet. När tillfälle ges till att ses – passa på att lägga tid på att lära känna varandra. Forskning visar att engagemang är det som får individer att engagera sig men gemenskapen den främsta faktorn till varför de stannar.

