

# TR

## Ideer til rekruttering og medlemskab på institutionen

### Tips til, hvordan du kan arbejde med at rekruttere medlemmer i din institution

#### **Løbende dialog med ledelse og kolleger**

Den løbende dialog er altafgørende og den tydeligste måde for dig at markere dig på som tillidsrepræsentant.

Den daglige, uformelle dialog skaber synlighed om dine opgaver for alle dine kolleger, organiserede eller uorganiserede. Men da du repræsenterer dem, du er valgt af (BUPL-medlemmerne på din institution), er det dem, der kan forvente at få gavn af dine informationer, råd, støtte og position som TR. Hvis du synliggør det udbytte, som dine kolleger får af dit TR-arbejde, vil det være langt lettere at tale med uorganiserede om, hvad de går glip af, og hvordan det skader arbejdet for gode løn- og arbejdsvilkår, at nogle er uorganiserede.

**BUPL**

# TR

## Indkald til institutionsmedlemsmøder

Som TR kan du indkalde til møde med dine BUPL-kolleger, hvis der er faglige udfordringer, du mener, skal drøftes på din arbejdsplads. Lav en dagsorden for mødet og hæng den op, så alle kollegerne kan se, hvad I skal drøfte. På den måde synliggør du, hvad man som ikke-medlem går glip af. Desuden vil det være tydeligt, hvem der er medlem, og hvem der ikke er. Det bør ikke være et problem for nogen.

## Gør brug af det almindelige personalemøde

Er der nyt om fx et nyt løntillæg, eller drøfter I et emne, som BUPL har en holdning til, så er det relevant stof på et personalemøde.

Hvis kollegerne efterfølgende ønsker at drøfte et emne, have hjælp til at forstå fx nye arbejdstidsregler eller have indflydelse på, hvad du som TR går videre med, så er den snak kun for BUPL-medlemmer. Alligevel kan det være en idé en gang imellem at spørge, om ikke-medlemmer har lyst til at høre med. Så giver det måske inspiration til at melde sig ind.

## Når I får en ny kollega

Som medarbejdernes repræsentant hjælper TR'en nye kolleger med at finde sig til rette. Her er et par stikord til, hvordan man kan hjælpe sin nye kollega på plads:

- Hjælp med helt lavpraktiske ting omkring garderoben eller kaffekassen
- Vis interesse for kollegaen, deres tidligere arbejdsliv og forventningerne til det nye arbejde
- Spørg ind til deres usikkerheder og bekymringer omkring deres nye job
- Præsenter de øvrige kolleger
- Tilbyd din assistance i forhold til forståelsen af lønftaler, overenskomster, mv.
- Hør, om han eller hun er organiseret i BUPL – eller om det er noget, vedkommende kunne tænke sig, at du hjælper med

I mappen finder du en invitation til et møde med dig og den nye kollega: "Sammen er vi stærkere i BUPL". I pjecen "TR's første møde med en nyansat" får du inspiration til mødet med din nye kollega.

Og i "TR's andet møde med den nye kollega" får du ideer til indholdet i en opfølgende snak med den nye kollega.

## Tjek lønsedlen for kollegaen – der er medlem

I begyndelsen af november er der hvert år en løntjeks-kampagne i fagforeningerne i Danmark. Det er forskelligt, hvordan de enkelte lokale BUPL fagforeninger laver løntjek.

Så spørg på dit lokale fagforeningskontor. Det er altid en god ide, at du som TR er parat til at hjælpe med at tjekke din BUPL-kollegas lønseddel. Fx om de tillæg, kollegaen skal have, er med, om ancienniteten er korrekt etc.

## Hvad du og BUPL kan byde på

Hav altid en tre-fire hovedargumenter klar, hvis der er nogen, der spørger dig om, hvorfor de skal være medlem af BUPL. Vælg nogle selv fx fra mappen, som du synes, er de helt rigtige i forhold til den kollega, du snakker med.

Det er vigtigt at respektere kollegers valg af faglig organisering, men omvendt er det et problem, hvis der er uorganiserede på jeres arbejdsplads – Ikke kun for dig som TR, men for alle. Det er en fælles problemstilling.

