

Lärande samtal om rekrytering 28 maj 2020 via Zoom

Minnesanteckningar



Bilden hämtad från www.sulf.se. Den bildade fond till vårt samtal och antecknande under dagen.

Lärande samtal om rekrytering 28 maj 2020 - minnesanteckningar

Frågan om rekrytering av nya medlemmar är en ständigt aktuell fråga. Sätten att göra det på är många, men vilka är dessa många sätt och hur tar man sig an dem? SULF Lund bjöd in till ett lärande webbsamtal den 28 maj 2020 för att initiera en diskussion om hur vi gemensamt kan bidra till att bli lite bättre på att uppmuntra doktorander, forskare och lärare att bli eller fortsätta vara medlemmar. Det handlar om att ge varandra stöd, lokalt-lokalt och centralt-lokalt, för att sprida erfarenheter. Till dagen kom representanter från lärosäten spridda över landet - från Umeå, Östersund, Uppsala, Göteborg, Borås, Karlskrona, Kristianstad, Lund och SULF centralt i Stockholm. Flera andra lärosäten hörde också av sig och skulle gärna varit med, men hade inte möjlighet just denna dag.

Programmet var digert med inledning och avslutning av SULF Lunds ordförande, Kristina, och två inspirationsinlägg från Lundafolk. Ann-Sofie på förmiddagen om att tänka i marknadsföringstermer anpassade för våra ändamål och Lars på eftermiddagen om sätt att ursäkta att man inte tar tag i frågan. Fyra stycken gruppdiskussioner hölls under dagen i stabila grupper, det vill säga samma grupper träffades kring olika teman under dagen. Diskussionerna var ungefär 20-25 minuter långa varje gång. Grupperna dokumenterade genom att skriva dels i en Padlet (se bilaga 1) dels vid två tillfällen i Mentimeter (se bilaga 2). Dokumentationen är inte på något sätt komplett eftersom de gemensamma diskussionerna bjöd på ännu större detaljrikedom än vad som redovisas i bilagorna. Huvudavsikten med dagen var att träffas för att i samtal lära av varandra. Samtidigt tror vi att dokumentationen kan ge inspiration till egna och fler funderingar.

De olika diskussionsfrågorna och några sammanfattande utdrag från svaren

Diskussion 1: Hur brukar du introducera den fackliga frågan i ett sammanhang? (Padlet, Menti)

Tillit skapas genom att lyssna in och sätta den man talar med i centrum. Genom ärligt uppsåt, att låta människor samtala med mig som facklig företrädare om deras frågor, blir alla samtal relevanta. Vi talar med alla! Vi introducerar oss genom olika symboler som broschyrer, roll-ups, tidningar med mera. Vi tar de nära samtalen, de med kollegorna i fikorummet och med dem som kommer fram när vi ställer ut eller har någon aktivitet. Just skapandet av samtalstillfällen kan vi styra genom att ordna aktiviteter och vi kan få stöd från centralt håll genom utskick, utbildning, experthjälp och seminarier. Under aktiviteterna finns vi tillgängliga för samtal, eller så är vi där specifikt för att bjuda in till samtal, lite beroende på vad det handlar om. Policyfrågor kan tas upp offentligt, individuella frågor kan personer bjudas in till att diskutera i annat sammanhang. Följ upp!

Genom att fackliga frågor lyfts av den man samtalar med blir också ”hemligheten” med den fackliga tillhörigheten mindre problematisk. Den som ställer frågan berättar själv om sin fackliga anslutning utan att personen ska behöva få frågan ”är du med i facket” – för den frågan får inte ställas hur som helst.

Historien om facklig kamp och svensk arbetsmarknad är väsentlig både för att förstå vad vi står för som facklig organisation och för att vi ska kunna ”skryta” om framgångar, när förhandling eller ren skär påtryckning av många organiserade ger resultat på såväl policy- som individnivå.

Diskussion 2: Reflektioner i gruppen kring ordmolnet – Jag, frågan och det fackliga samtalet (Padlet)

Diskussion 1 (hur brukar du introducera den fackliga frågan i ett sammanhang) genererade ett ordmoln, se nedan. Detta ordmoln låg till grund för diskussion 2 där vi gruppvis reflekterade över innehållet i ordmolnet.



TID är en ofta återkommande aspekt. Det kan handla om bristen på den, om prioritering av SACO-frågor, men också om att försöka få till uppdatering av lokal information löpande. Det handlar också om att sätta "good enough" som ambitionsnivå.

Det viktiga fackliga samtalet är många gånger det vi har med våra kollegor som sedan blir "ambassadörer". Om de är nöjda rekommenderar de oss. Närhet före distans kanske man kan säga, men närhet väl understödd av funktioner på distans, där vi till exempel centralt samlar lokala erfarenheter om hur vi kan rekrytera och gör det tillgängligt (en del hjälp och stöd finns tillgängligt redan). Det är samtidigt viktigt att möjliggöra för lokalföreningarna att hjälpas åt och att lokalföreningarna känner att de kan äska medel för rekrytering.

Välj sakfrågor som är aktuella och lyft fram dem som stöd för att öppna samtalet. För många är inte facket självklart, goda exempel på insatser kan fungera som intresseskapande.

Måste fackliga möten vara "väldigt fackliga" eller kan de vara mer sociala aktiviteter som öppnar för facklig diskussion där eller senare? Kanske en utflykt? Frågan om vår närvaro som facklig organisation är viktigt att resonera om av etiska skäl.

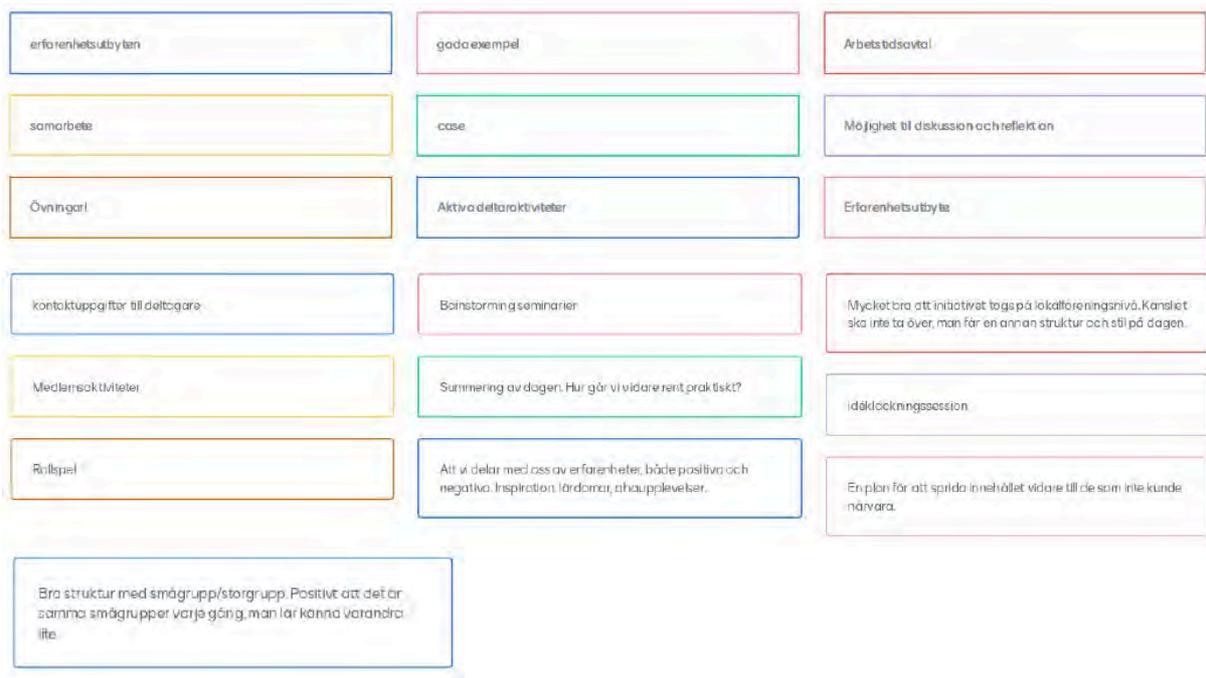
Diskussion 3: Erfarenheter av våra rekryteringsplaner och deras genomförande. (Padlet)

Här var inspirationen inför diskussionen en fråga om självkritik, om att avstå av olika skäl. Diskussionerna var livliga, samtidigt som den skriftliga dokumentationen blev kortfattad. Kanske följande citat fångar detta: "Planerna är nog mer omedvetna än medvetna". En del funderingar finns antecknade. Till exempel frågorna om hur vi hanterar negativ kritik från missnöjda medlemmar, hur vi lockar framtidens forskare och lärare, det vill säga doktoranderna, och hur vi skapar "goda" traditioner.

Diskussion 4: En framtida strategi – om vi får bestämma! (Padlet, Menti)

Desto fler anteckningar blev det när framtidens strategi fick utrymme. Under denna sista diskussion blandades det mellan att se framåt och att värdera samtalsdagen som sådan. Det senare lyfts fram lite längre ner i denna text. Inklustrat nedan finns inflikningar från vår Menti. De finns även i bilaga 2 i en något skarpare version. Ur Padletten (bilaga 1) finns de olika delarna lite mer utvecklade. Här lyfts några aspekter upp.

Finn samarbetspartners som har delvis gemensamma intressen, till exempel studentfackliga föreningar. Det är viktigt att vi inte överarbetar utan försöker använda de naturliga tillfällen för rekrytering som erbjuds under året. Se till att ha arrangemang som fångar våra olika medlemsgrupper: ”på väg in – på väg ut – och däremellan”. Det senare ordet, däremellan, är också ett uttryck för att vi behöver något mellan det individuella mötet och den centralt ordnade inslagen.



Värdering av dagens möte

Mötet uppskattades av dem som var där, och intresse från flera som inte kunde komma visar på ett behov. Den öppna och goda stämningen som präglade mötet gav samtal i stor som liten grupp där svårigheter och styrkor, goda som dåliga erfarenheter, med- och motgångar, kunde ventileras som underlag för konstruktiv reflektion.

Det sågs positivt att kansliet var representerat och flera uttryckte att formen skulle kunna användas även vid andra frågor. Autenticitet upplevs som viktigt. Diskussioner baserade på verkliga fall där standardsvar inte kan tillämpas efterfrågas inför framtida gemensamma möten. Detta kan fungera som en hjälp åt varandra i såväl rekryteringsfrågor som i andra sammanhang, som ett sätt att ”lära sig hantverket”.

Formen med fasta grupper och successiv fördjupning av temat i gruppdiskussionerna verkar ha fallit väl ut. Pausövningar som att ”hänga upp en affisch”, ”ta ut en pärm” och ”fackföreningsrörelsen” var uppskattade. Korta pauser var standard vid starten av gruppdiskussionerna. Arrangörerna hjälptes glatt åt att få övningar och pauser på plats under dagen.

Efter mötet

Samtalet gick vidare för några stycken direkt efter mötet. Bara att mötas och dryfta frågor ger råg i ryggen att göra det i andra frågor också. Det var en erfarenhet från mötet, att vilja göra det igen med stöd i samtalet oss emellan och kring nya aktuella frågor.

Vad hände då egentligen på mötet? Ja det kan du dels läsa lite om i dokumentationen, men du kan också ta kontakt med någon av dem som var med under hela eller delar av dagen och tala med dem. De som var med finns listade nedan. Du är givetvis välkommen att höra av dig till oss.

Sammanfattningsvis var det en mycket lyckad dag där vi som var med fick möjlighet att både lära av varandra och ge varandra uppmuntrande tillrop, samtidigt som vi dessutom hade roligt under tiden!

Med förhoppning om fortsatta samtal framöver

SULF Lund

Deltagare

Kristina Nilsson, Lunds universitet
Ann-Sofie Albrekt, Lunds universitet
Lars Harrysson, Lunds universitet
Göran Anderson, Lunds universitet
Bengt Simonsson, Lunds universitet
Maria Nordgren, Umeå universitet
Per Lundgren, Umeå universitet
Maria Ahlstedt, Göteborgs universitet
Håkan Alm, Högskolan i Borås
Marco Chiodaroli, Uppsala universitet
Eric Stempels, Uppsala universitet
Haro de Grauw, Uppsala universitet
Jeanette Johansson, Högskolan i Kristianstad
Gloria Håkansson, Högskolan i Kristianstad
Eva-Lotta Runesson, Blekinge tekniska högskola
Mikael Åsman, Blekinge tekniska högskola
Ummis Jonsson, Mittuniversitetet
Jon Stenbeck, SULFs centrala kansli

padlet

Strategier för att rekrytera medlemmar - 28/5 2020

En inbjudan till samtal mellan lokalföreningar Skriv minnesanteckningar här från er diskussion. Alla kan skriva.

LARS HARRYSSON MAY 27, 2020 06:52AM

Möte 1: Att introducera den fackliga frågan!

— ANONYMOUS

hur kommer man in på sakfrågan? — ANONYMOUS

ANONYMOUS MAY 28, 2020 11:19AM

Det är viktigt att skapa tillit när man påbörjar ett samtal.

Lyssna in vad som är viktigt med den man pratar med och utgå från individen.

Fråga vad de vill att facket ska arbeta med framöver inom det området som intresserar individen.

Även lyfta fram det som redan görs, och visa vad som gjorts tidigare.

"Våga skryta om fackliga framgångar"

När ska man få tid? Vi sköter det som måste skötas, MBL etc. och annat blir när det finns tid och då blir det inte så mycket. — ANONYMOUS

Rekryterar med bord-fika-info i samband med SULF-föreläsningar — ANONYMOUS

ur pratar man om frågor som är "hemliga" — ANONYMOUS

Vi "nyper" dem när de minglar på introduktionsdagar — ANONYMOUS

Bord med broschyrer pennor med mera — ANONYMOUS

pratar med folk oavsett vem de är — ANONYMOUS

Dela ut SULF-tidningen — ANONYMOUS

Pratar med kollegor i fikarummet om aktuella frågor — ANONYMOUS

Introduktionsdagar - hej var jobbar du då?

ANONYMOUS MAY 28, 2020 11:21AM

Uppsöka nyanställda utländska doktorander. Diskutera. Har du hemförsäkring. Hur fungerar det med skatt, work permit etc? (Lite som "Study in Sweden"-seminarierna)

ANONYMOUS MAY 28, 2020 11:21AM

Skapa tillfällen för kontakt - seminarier, debatter.

Lyfta existerande problematik (utan att gå i detaljer) för att lyfta fackets roll

Facket inte alltid självklart - det är inte ett 'känd' varumärke för alla.

Vara med på introduktion för nyanställda.

Lön verkar vara viktigt för nyanställda. Hur påverkar individuell lönesättning med lönesamtal etc. viljan att vara facklig medlem? — ANONYMOUS

Svårt med tid - andra frågor (SACO) kommer före. Mycket bra med hjälp från kansliet med t ex seminarier och utskick. — ANONYMOUS

Hur "skryter" man om framgångar? Hur meddelar man alla om oenighet med arbetsgivaren. — ANONYMOUS

ANONYMOUS MAY 28, 2020 11:43AM

"Boka en ombudman" är bra men

— ANONYMOUS

begränsat till få tillfällen men som komplement skulle det vara bra om vi lokala förtroendevalda skulle kunna få "utbildningspaket" (dvs ppt och manuskript) som vi skulle kunna använda i lokala mindre fackliga temamöten.

Coronasituationen har varit jättedålig för rekryteringen. — ANONYMOUS

Det är inte alla av oss som har haft möjlighet att lägga upp en plan, ibland är det fokus på att hålla det nödvändigaste igång. — ANONYMOUS

Möte 2: Jag, frågan och det fackliga samtalet.

ANONYMOUS MAY 28, 2020 11:51AM

Vi måste synas och visa att vi finns.

Sätt upp affischer regelbundet, men det behöver inte sättas överallt men uppdatera regelbundet.

Var nöjda med det vi gör nu och sätt inte för höga mål, good enough...

Tillgänglig tid gör att vi måste prioritera vår fackliga tid. Få medlemmarna att bli ambassadörer för oss. Om de är nöjda så kommer de att rekommendera oss.

Håll medlemmarna uppdaterade om vad facket gör.

Relevant information ut till medl. men inte för ofta.

En positiv aura och inställning

Att skicka allmänna epostmeddelanden till många kan vara väldigt ineffektivt. Bättre då att vi fackliga använder sina egna kontakter. Jag känner någon som tar med sig andra och så sprids informationen på det sättet. Man ger mer respons när någon man känner hör av sig. — ANONYMOUS

Problem att skicka epost till alla anställda. GDPR-problem bland annat. Hur når vi ickemedlemmarna? — ANONYMOUS

Digital kontakt med medlemmar nu i Coronatid. — ANONYMOUS

Måste arrangemang alltid vara "väldigt fackliga"? Är det ok att ha mer fokus på det sociala? Ordna något trevligt för medlemmarna. — ANONYMOUS

Finns det pengar att äska för speciella arrangemang? — ANONYMOUS

I annat fackligt sammanhang kunde vi bjuda våra medlemmar på resor, julbord, mm här upplever jag att vi är mer begränsade. — ANONYMOUS

Ibland kommer det väldigt få personer till SULF-seminarier, vi måste vara tydliga med syfte och innehåll.

ANONYMOUS MAY 28, 2020 11:45AM

Grupp 2

Vara med på introduktionsdagar. — ANONYMOUS

bhövs något mellanting mellan lokal rekrytering och "boka en ombudsman"! — ANONYMOUS

SULF-kanslier har väldigt bra seminarier. Working in Sweden, pensionsseminariet. Rekrytering efteråt/utanför. — ANONYMOUS

kan olika lokalföreningar hjälpa varandra med rekryteringen? — ANONYMOUS

"Boka en ombudman" är bra men begränsat till få tillfällen men som komplement skulle det vara bra om vi lokala förtroendevalda skulle kunna få utbildningspaket" (dvs ppt och manuskript) som vi skulle kunna använda i lokala mindre fackliga temamöten. — ANONYMOUS

Svårt med tid - andra frågor kommer före (SACO). Mycket bra med hjälp från kansliet med t ex seminarier och utskick. — ANONYMOUS

Toppen — ANONYMOUS

toppen — ANONYMOUS

Möte 3: Erfarenheter från rekrytering i plan och genomförande.

ANONYMOUS MAY 28, 2020 01:40PM

Grupp 2

SULF-dagen, introduktionsdagar för ny personal, öppna seminarier, kommunikation via medarbetarsidaor, massmail mm

hur funkar det när vi får negativ kritik ex. med misnöjda medlemmar? — ANONYMOUS

hur får vi in doktoranderna? – ANONYMOUS

ordning och reda – ANONYMOUS

sulf-kakan – ANONYMOUS

skapa traditioner – ANONYMOUS

ANONYMOUS MAY 28, 2020 01:51PM

Vara med på intro-dagar, SULF-dagen, Seminarier och åter igen visa oss där det finns mycket personal och rörelse. Luncha med facket, fika med facket etc. Titta på hur året ser ut och hitta naturliga tillfällen och hitta arenor där vi kan synas. Planerna är nog mer omedvetna än medvetna... Skapa traditioner

Möte 4: Vår framtida strategi!

ANONYMOUS MAY 28, 2020 02:11PM

Grupp 2

Våra framtida strategier

Om vi har temadag om exempelvis arbetstidsavtal är det bra om man hinner gå på djupet. Case hämtade från verkligheten där inte standardsvar kan tillämpas.
– ANONYMOUS

Ha informationsmöten med rekrytering i anslutning till konfliktområden eller större förhandlingar.
– ANONYMOUS

Koppla gärna rekryteringsaktiviteter till aktuella fackliga frågor, opinionsbildningsarbetet osv
– ANONYMOUS

Bra med central närvaro idag för att få tips om vilket

stöd som kan ges från centralt håll. – ANONYMOUS

Centralt stöd är viktigt. Centrala SULF kan agera erfarenhetsbank. – ANONYMOUS

abeta ihop med studentkåren – ANONYMOUS

Fler gemensamma möten där olika dilemman kan diskuteras. Intressanta frågor - forskningstid, arbetstidsavtal, löneprocessen mm – ANONYMOUS

Öppen god stämning idag på mötet och uppskattat att både bra och mindre bra erfarenheter delats. Vi kan lära av varandra i både med- och motgångar. – ANONYMOUS

Hjälpa varandra över tröskeln med att rekrytera.
– ANONYMOUS

Dagens möte har varit bra och kan upprepas med även andra frågeställningar. – ANONYMOUS

Doktorander är viktiga. Att ha speciella evenemang.
– ANONYMOUS

man måste lära sig hantverket – ANONYMOUS

Systematiskt söka upp nyanställda, t ex under välkomstdagar/introduktion. – ANONYMOUS

kontakta nyanställda – ANONYMOUS

flera centralt arrangerade seminarer – ANONYMOUS

"Gör det enkelt" - inte överarbетаVar lite förberedd - inte överförbereddAnvänd de återkommande tillfällen under årscykelnTa tillvara doktorandevenemangerSeminarier och föreläsningar (t.ex. med talare från kansliet); hur får man dit icke-medlemmar? Ha någon på plats med ansvaret att mingla / prata med individer. – ANONYMOUS

En större användning av centralt arrangerade seminarier. – ANONYMOUS

Erfarenheter av introduktion av den fackliga frågan!



Vilka typer av moment borde en inspirations- och utbildningsdag innehålla?

erfarenhetsutbytet

goda exempel

Arbetsföreläsning

samarbete

case

Möjlighet till diskussion och reflektion

Övningar

Aktiva deltaraktiviteter

Erfarenhetsutbyte



Vilka typer av moment borde en inspirations- och utbildningsdag innehålla?

utbyte av erfarenheter

Case från verkligheten

bjuda på bra och dåliga erfarenheter

Inspirerande föreläsningar, goda exempel och erfarenhetsutbyten mellan deltagarna

Inspiration från en föreläsare som utgångspunkt för diskussionen.

Rollspel

paus :)

Lära av framgångsrika organisationer, benchmarking.

Breakout rooms för att underlätta diskussioner
En spridning över lärosäten och åtminstone någon från kansliet
Tid för 'fri diskussion, korta pauser'
Ett dokument, eller hemsida som sparar anteckningar och resultat.



Vilka typer av moment borde en inspirations- och utbildningsdag innehålla?

kontaktuppgifter till deltagare

Bainstorming seminarier

Mycket bra att initiativet togs på lokalföreningsnivå. Kansliet ska inte ta över, man får en annan struktur och stil på dagen.

Medlemsaktiviteter

Summering av dagen. Hur går vi vidare rent praktiskt?

idékläckningssession

Rollspel

Att vi delar med oss av erfarenheter, både positiva och negativa. Inspiration, lärdomar, ahaupplevelser...

En plan för att sprida innehållet vidare till de som inte kunde närvara.



Vilka typer av moment borde en inspirations- och utbildningsdag innehålla?

Bra struktur med smågrupp/storgrupp. Positivt att det är samma smågrupper varje gång, man lär känna varandra lite.

