

Motionens nummer 6

Motion till SULF:s kongress 2021

Förutsättningar för effektiv rekrytering del 2 - en bredare verktygslåda

Medlemsrekrytering är en nödvändig förutsättning för allt fackligt arbete. Med ett ökande antal medlemmar kan SULF ha en starkare röst för att driva frågor som berör forskare, lärare och doktorander samt för att bemöta framtidens utmaningar inom branschen.

Effektivt och systematiskt rekryteringsarbete kräver i sin tur en bred verktygslåda som kan anpassas till olika målgrupper och lokala omständigheter. Rekryteringsarbete som förlitar sig enbart på mejl-utskick, närvaro på sociala medier, annonsering och informationsseminarier är långt ifrån tillräckligt om vi har ambitiösa rekryteringsmål.

Strategier som involverar direkt och personlig kontakt mellan presumtiva medlemmar och lokala förtroendevalda kan spela en viktig roll för att förstärka SULF:s rekryteringsarbete.¹ Exempel på dessa inkluderar, bland annat: att lokala förtroendevalda tar personlig kontakt med en viss andel nyanställda på sina lärosäten, att lokala förtroendevalda besöker olika institutioner och har personliga samtal med presumtiva medlemmar, och att lokala förtroendevalda utvecklar ett nätverk av aktiva medlemmar på institutionsnivå som kan bistå rekryteringsarbete och förbättra SULF:s synlighet. Alla sådana strategier har personlig kontakt med presumtiva medlemmar som utgångspunkt, vilket dessutom kan medföra ett bredare engagemang bland medlemmar, en mer effektiv rekrytering av lokala förtroendevalda och en bättre bevakning av lokala arbetsmiljöfrågor.

Beroende på de lokala omständigheterna kan aktiva medlemmar som inte är förtroendevalda spela en viktig roll inom dessa strategier. Till exempel kan aktiva medlemmar hjälpa styrelsen att nå ett ännu större antal presumtiva medlemmar inom sina institutioner och agera som kontaktpersoner för rekryteringsinsatser på institutionsnivå.

Förtroendevalda och aktiva medlemmar som är intresserade om att använda de förenämnda strategierna behöver dock special och praktisk utbildning samt logistiskt stöd för att utföra effektivt arbete. Sådan utbildning skiljer sig från de befintliga mötena organiserade av kansliet och behöver inkludera, bland annat, uppgifter om: 1. det fackliga samtalet under realistiska omständigheter; 2. uppföljning med nya medlemmar; 3. hantering av listor av nyanställda på institutionsnivå; 4. att ringa presumtiva

¹ Dessa strategier kallas ibland för "one-on-one organizing" på engelska och är ofta en viktig del av den så kallade organizing-modellen.

medlemmar; 5. att engagera medlemmar från olika bakgrunder. Utbildningen behöver också inkludera praktiska övningar och återkoppling till deltagarna.

SULF/Uppsala och SULF/Linköping hemställer därför att:

- att kongressen uppdrar åt SULF:s förbundsstyrelse att arbeta för att främja och utveckla rekryteringsstrategier som präglas av direkt och personlig kontakt mellan presumtiva medlemmar och förtroendevalda eller aktiva medlemmar.
- att kongressen uppdrar åt SULF:s förbundsstyrelse att utveckla och periodiskt bjuda in förtroendevalda och aktiva medlemmar till en praktisk rekryteringsutbildning baserat på direkt och personlig kontakt med presumtiva medlemmar.

För SULF/Uppsala
Cajsa Bartusch, Ordförande

För SULF/Linköping
David Rule, Ordförande