

Nábor a udržení členů: Strategie organizování ve veřejných službách

Online <https://zoom.us>, 4. března 2021, 10:00 – 15:00

Cca 32 online účastníků, mj.: Belgie, Česko, Polsko, Maďarsko, Německo, Rumunsko

Dr. Jozef Szilágyi a Šárka Vojtková za odborové svazy MVM

a Pavel Růžička, Jan Šusta a další za další odborové svazy v ČR (OS Zdravotnictví a OS DLV)

Školitelé / kouči – tým EPSU pro nábor a organizování:

Agnieszka Ghinararu, Milos Vlasisavljevic, Richard Pond

Odborníci:

Greg Thomson, bývalý ředitel odboru strategického organizování OS UNISON, Spojené království

Orlagh Fawl, ředitelka odboru strategického organizování, OS FORSA, Irsko

Cílem je vytvoření náborové strategie pro jednotlivé odborové svazy.

Každý odborový svaz vytvoří do 18. března 2021 návrh vlastní náborové strategie.

Následuje jeho projednání s týmem EPSU:

18., 19., 22., 23. nebo 24. března 2021 v rámci důvěrné cca hodinové konzultace.

26. března 2021 shrnutí a obecné závěry a připomínky k náborovým a organizačním strategiím.

1. Úvod:

- Program, cíle, účastníci, přednášející a školitelé, technické záležitosti atd.
- Závazek EPSU k organizační a náborové činnosti
- Představení týmu EPSU pro nábor a organizování a jeho krátkodobých a dlouhodobých plánů

2. Proč se odborově organizovat? Co je to odborové organizování? Co je to nábor?

Milos Vlasisavljevic

**Průměrné v EU došlo cca k 5% poklesu organizovanosti, ve střední a východní Evropě cca o 10%.
V ČR došlo za posledních deset let k poklesu členů o 33%, v Maďarsku cca o 40%.**

Situace je v různých zemích i odborových svazech odlišná.

SOS ENERGIE měla 1. 1. 2011 682 členů a k 1. 1. 2021 měla členů 607, tzn. pokles o 11%.

Klíčoví pro organizování jsou zpočátku zejm. určení zástupci vybavení všemi dostupnými informacemi k jejich šíření.

Odbory by měly být vidět i mimo pracoviště.

Velmi přínosné jsou společné akce.

Cílem je vytvořit dobrou partu!

Důležitá je v dnešní situaci také přeshraniční spolupráce.

3. Odborový svaz jako „poskytovatel služeb pro členy“ vs. „organizující členskou základnu“ (prezentace a diskuse)

Je zásadní rozdíl mezi OS poskytujícím servis pro členy a OS který je zaměřen na organizování. V prvním případě se OS spoléhá na oslovení potenciálních členů výsledky svého jednání se zaměstnavatelem, spoléhá vlastně na zaměstnavatele.

Opačný směr je proaktivní organizování a vlastní mapování, tyto OS vnímají sami sebe jako odboráře. Organizují rozhovory s kolegy, organizují společné akce a diskutují...

Ideální je kombinace obou přístupů.

Riziko je vzájemné přetahování mezi odborovými svazy v jedné společnosti či odvětví.

Pro změnu je třeba určité přechodné období a určité finanční prostředky.

První krok je posílení organizování.

Silnější odbory vyjednejí i lepší benefity od zaměstnavatele.

Oba přístupy, OS poskytovatel služeb a organizující OS se pak vzájemně podporují.

Společně táhnou za jeden provaz a být součástí vytváření pracovních podmínek.

4. Systémy správy údajů v odborech (úvod, příklady a diskuse)

Greg Thomson

Ředitel odboru pro organizování OS UNIOS zdůraznil nezbytnost strukturování zodpovědnosti za organizování v rámci OS, které je strategickou záležitostí.

Kdo - co je cílová skupina?

Kde - jak je nejdeme

Jak - čím je přesvědčíme?

Proč - jste si je vybrali?

K tomu poslouží cílená správa údajů členů.

Čím více hlasů členů OS reprezentuje, tím více mu zaměstnavatel musí naslouchat.

Centralizovaná databáze:

- Jméno a příjmení
- Věk
- Pohlaví
- Bydliště
- Datum vstupu
- Pracoviště
- Pracovní zařazení
- Kontakt – mobil/e.mail

Místní databáze nestačí.

Ideální je centrální databáze propojená s databázemi místních organizací.

Dobrý příklad je databáze doplněná o přehled benefitů, které jednotliví členové čerpají.

Obecný problémem je motivace mladých lidí k organizování.

EPSU nabízí různé webináře a sdílení zkušeností

Náborová a organizační strategie

5. **Organizační strategie:** prezentace o organizační strategii odborů – praktická vodítka (Praktická hlediska, kroky a prvky dobré strategie, analýza členské základny, trendy zaměstnanosti atd.)

Organizování se musí stát prioritou, kterou v rámci schválené strategie OS všichni podporují. Poznejte své slabé a silné stránky a pracujte s nimi.

Oceňujte úspěchy v organizování u jednotlivců.

Dobrý příklad je roční cena organizaci s nejlepšími výsledky organizování.

Organizování se musí stát základní každodenní agendou OS.

1. Jasně stanovit výhody členství
2. Deklarovat obhajobu zájmů zaměstnanců
3. Připravenost pomoci při problémech

Úspěšní v přesvědčování jsou podobní lidé z hlediska věku, pohlaví, profese apod. Komunikace musí být obousměrná.

Důležité je prodávat úspěchy. Co pro nás odbory udělaly. Důležitá je důvěra, že odbory mohou něco změnit.

My odbory, nikoliv já.

Odbory musí být vidět jako tým a velká skupina.

- Otázky a odpovědi
- Diskuse

Není důležité, že z výsledků KV profitují i neodboráři, hlavně nesmí snahy odborů podkopávat. Zaměstnanci mimo odbory jsou ale vlastně na straně zaměstnavatele a snižují tím výsledek vyjednávání i ve svůj neprospěch.

JS: Ilustrativní je komiks člunu, kdy všichni veslují a pár lidí se jen veze, a proto všichni jedou pomaleji, než kdyby zabrali všichni.

Dobré řešení je analýza nečlenů a následné organizování. Lepší cílovou skupinou se jeví nováčci a mladší zaměstnanci.

Příklad jak se mohou podporová odborové svazy v rámci federace, v rámci soutěže nejen o rozšíření ale i udržení počtu členů.

6. Úvod do činnosti v malých skupinách: **Vypracování náborové a organizační strategie odborového svazu**

Vyplnit Dotazník a Pokyny pro zpracování prvního návrhu vlastní strategie v rozsahu cca 2 stránek a vybrat termín důvěrné konzultace.



Guidelines for
collecting info...



GROUP WORK
Strategy develop...

Zapsala: Šárka Vojíková

V Nových Jirnech 4. března 2021