

Pracovní list 2

Mapování pracoviště: vyhledávání členů týmu pro nábor a organizování

Organizování se odvíjí od toho, jaké zdroje máte k dispozici. V prvním okamžiku to můžete být třeba jen vy a jeden další člověk.

Dále budete potřebovat analyzovat mocenské vztahy, které na vašem pracovišti již existují. Jděte na věc od lesa a vytvořte nejprve detailní obraz pracoviště. Pochopit, kdo co kde dělá – včetně vedení podniku – je vaším prvním krokem ke změně poměru sil.

HLEDEJTE PŘIROZENÉ VŮDČÍ OSOBNOSTI

Každé pracoviště má svého neformálního lídra, který není volen ani jmenován. Jsou to lidé, kteří prostě *jsou* a ovlivňují ostatní ve své skupině. Pokud máte na srdci něco, co chcete sdělit, oslovte vůdčí osobnosti těchto neformálních skupin. Můžete se vsadit, že se vaše sdělení dostane ke každému.

Přemýšlejte o svých spolupracovnících a poptejte se mezi lidmi. Když má někdo problém, ke komu se obrátí o pomoc, obranu nebo radu? Koho se zeptá, když chce vědět, jak se věci doopravdy mají? Komu důvěřuje, koho uznává, koho obdivuje? Je obvyklé, že jména některých lidí se objevují znovu a znovu. V jedné nemocnici pracovala zdravotní sestra, která na svém podlaží měla přezdívku „starostka“.

Nestačí se jen ptát – je třeba také pozorovat. Bedlivě sledujte, co se děje, když jsou lidé pohromadě:

- *Hledejte lidi, kteří dokážou odpovídat na otázky spolupracovníků.*
- *Sledujte dynamiku v místnosti. Kdo odpoví? Kdo komu ustoupí? Kdo chápe odbory? Kdo chápe, o co šéfovi jde? Mluví všichni o člověku, který není přítomen? To by mohl být váš možný lídr.*
- *Hledejte lidi, kteří jsou dobrými soudci svých spolupracovníků. Jak dobře tito lidé dokázali popsat zájmy a obavy svých spolupracovníků, než je přivedli na radu?*
- *Když vedení přejde do útoku, kdo reaguje způsobem, který na spolupracovníky působí osvětově? Kdo je schopen poté uklidnit jejich obavy?*

Nejzásadnější skutečností je to, že *vůdčí osobností* je někdo, za kým jdou *následovníci*. To znamená, že existují další lidé, kteří se zapojí do akce – podepíší petici, nosí nálepku/placku, zúčastní se shromáždění, připojí se ke stávce – když je tato osoba požádá.

Na pracovišti je obvykle více lídrů, kteří jsou často spjati s mnoha různými pracovními a sociálními skupinami. Jednotlivé vůdčí osobnosti mohou mít vliv například mezi mladšími zaměstnanci, mezi pracujícími matkami, mezi pracovníky hrajícími basketbal, mezi lidmi z určitého oddělení nebo třeba mezi lidmi z noční směny. Mohou existovat lídři různých uzavřených zájmových skupin. Za některými lídry může být třeba jen jeden nebo dva následovníci.

Co když nejste vůdčí osobnost? Pravděpodobně nejste – alespoň ne pro každého. Možná je to tak, že vaše přítelkyně Anička vás vnímá jako vůdčí osobnost, ale vy cítíte, že kolega Bedřich vám nevěří. Povšimli jste si, že vždy počká, až co udělá Karel. To ale neznamená, že něco nezvládáte. Naopak, uvažujete jako odborový organizátor. Všimli jste si dalšího možného lídra, kterým by se mohl stát Karel.

LÍDRY SKUPIN PŘIVEĎTE DO SPOLEČNÉHO TÝMU

Snažte se mezi lidmi rozpoznat potenciální vůdčí osobnosti. Dbejte na kvalitu rozhovorů o organizování. Během nich převážně nasloucháte, zjišťujete, na čem lidem záleží, a pomáháte jim rozvíjet organizační přístup. Čas strávený s těmito vůdčími osobnostmi se jednou vrátí.

Při postupujícím odborovém organizování pracovníků průběžně hledejte nové vůdce. Odborový předák Norton kdysi během kampaně řekl: „Organizační výbor budujeme neustále po celou dobu kampaně. Jednomu členovi výboru třeba dáme nepodepsané přihlášky do odborů, ale podepsané je zpátky přinese další spolupracovník. To je potenciální člen výboru. Kdo dokáže přesvědčit své spolupracovníky k tomu, aby nosili odznaky, rozdávali letáky nebo společně vystoupili proti vedoucímu? Takoví lidé se stávají členy výboru.“

Většina lidí zároveň vede i následuje. Například předseda odborového svazu třeba vzhlíží k řadovému členovi odborů, protože ten člověk rozumí technickým věcem, k jinému zase proto, že se vyzná v komunální politice. Někdo může být uznávaným vůdcem své pracovní skupiny, ale vždy následuje hlavního odborového důvěrníka podniku.

Každý jednotlivý lídr ani nemusí vědět, jak dělat úplně každou věc – ale tým těchto lídrů může společně dát dohromady vlastnosti, díky nimž budou vaše kampaně úspěšné.

Síla jádra skupiny bude záviset na tom, kolik lidí hledá mezi jejími příslušníky vůdčí osobnost. Pokud máte v jádru skupiny nějaké díry, projeví se to úplně stejně i v účasti. Například pokud nemáte na své straně žádnou uznávanou vůdčí osobnost z noční směny, nebudte překvapeni, když se vám nepodaří přesvědčit mnoho zaměstnanců pracujících na noční směně, aby se připojili k protestnímu dni.

PRAVIDLO 1 : 10

Silný organizační tým odborové organizace by měl zahrnovat lídry z každého oddělení a směny a ze všech sociálních skupin. Snažte se mít jednoho odborového organizátora nebo aktivistu z jádra skupiny na každých 10 pracovníků.

Například v oddělení 30 pracovníků chcete mít tři aktivisty – v ideálním případě ne pouze nějaké tři zaměstnance, ale tři nejlivnější vůdčí osobnosti zastupující různé pracovní nebo sociální skupiny.

Zdroj: „Tajemství úspěšného odborového organizátora“, publikace vydaná organizací Labor Notes, USA, 2018