

Strukturované shrnutí organizačních rozhovorů v šesti krocích

▪ 1) Úvod

- Jednal zástupce odborové organizace s nadšením a důvěrou?
- Řekl, kdo je a proč přišel?

▪ 2) Problémy a agitace

- Zeptal se na tři nejdůležitější problémy, s nimiž se zaměstnanci daného areálu/pracoviště potýkají v práci (a případně doma, pokud je dotaz součástí tohoto kroku)?
- Agitoval na základě KONKRÉTNÍCH TŘÍ problémů vznesených pracovníky?

▪ 3) Vize a vzdělávání

- Představil plán posílit odbory a získat kolektivní moc jako řešení?
- Vysvětlil smysl probíhající petice demonstrující většinový názor kolektivu (případně přesvědčoval o potřebě zapojení širší komunity?)

▪ 4) Zásadní otázka / těžká volba

- Vysvětlil, jaké kroky bude třeba udělat, aby zaměstnanci dosáhli svého cíle při řešení problémů, které je trápí?
- Nastolil zásadní otázku a uvedl ji do souvislosti s hlavním problémem zaměstnanců?
- Požádal zaměstnance, aby pořídili svou fotografii pro petici (nebo aby zmapovali své komunitní kontakty)?

▪ 5) „Očkování“

- Zeptal se zaměstnance, co podle jeho názoru vedení řekne tomu, že jeho fotografie je na plakátu fotopetice? (Nebo že na jednání správní rady stojí za lídrem komunity?)
- Nechal pracovníka přemýšlet o motivech vedení?

▪ **6) Pracovní úkol**

- Nastínil konkrétní plán, jak přimět ostatní spolupracovníky, aby se připojili k fotopetici (nebo pomohli zmapovat své komunitní kontakty)?
- Určil konkrétní datum, čas a místo následného jednání?