

Organizing: VPOD-Mitarbeitende üben im Kurs das 1-zu-1-Gespräch

## Schule der Verbindlichkeit

Das Organizing-Konzept wird zunehmend auch in europäischen Gewerkschaften Thema: Weg von der Dienstleistungsorganisation, die für ihre Mitglieder arbeitet, hin zum Motto „Die Gewerkschaft? Das sind die Mitglieder“! VPOD-Profis üben an einem Kurs das 1-zu-1-Gespräch. „Aber die haben nicht alle genommen. Bloss Ivana und noch drei. Wir andere nicht. Uns lassen nicht an neue Putzmaschine. Keine Schulung. Darum haben Angst. Vielleicht sie wollen abbauen Stelle. Oder weniger Lohn geben.“ Die Spitalreinigungskraft, die da in gebrochenem Deutsch von ihren Befürchtungen erzählt, ist keine echte. Sie ist bloss ein VPOD-Sekretär, der sich im Rollenspiel verausgibt - in einer Situation, die allerdings aus dem Leben gegriffen ist. Auf der Karte mit der Übungsanlage steht: „Du arbeitest in der Spitalreinigung. Die Arbeit mit dem neuen Reinigungsfahrzeug ist attraktiv und macht weniger müde. Nur 4 Mitangestellte werden auf diesem Fahrzeug geschult. Die übrigen 30 nicht.“ Das Gegenüber - ebenfalls VPOD-Sekretärin - hat den angestammten Job. Zuhören, Fragen stellen, Lösungswege eruieren.

### Auch alte Hasen machen Fehler

Im Kurs mit dem Titel „Das 1-zu-1-Gespräch“ lernen die VPOD-Profis heute bei Balthasar Glättli, Leiter Kampagnen beim VPOD und Judith Bucher, Zentralsekretärin, wie es gelingen kann, aus Betroffenen Beteiligte zu machen. Der Organizing-Ansatz nämlich stehe und falle mit der Fähigkeit, solche Gespräche zu führen, sagt Glättli. Konkret also: Die Probleme so sehen lernen, wie sie von den Betroffenen empfunden werden, die Stimmung in einem Betrieb realistisch aufnehmen und vor allem: eine verbindliche Beziehung aufbauen, die zu Engagement und Beteiligung führt. Im Idealfall ist so zugleich ein neues Mitglied gewonnen. Oder ein bisher passives findet zu neuem oder altem Aktivismus. Selbst gestandene Profis machen im Dialog zuweilen grobe Fehler; das wird sogleich mit einem Beispiel untermalt. Der deutsche TV-Journalist Friedrich Nowotny war jedenfalls kein Greenhorn mehr, als er 1970 den damaligen Kanzler Willy Brandt interviewte. Aber Brandts Antworten auf die umständlichen Fragen lauteten der Reihe nach lediglich „Ja“, „Doch“, „Nein“ und „Ja“. Die Lehre daraus: Keine geschlossenen Fragen verwenden, sondern das Wer, das Wo, das Wann, das Wie und das Warum in Erfahrung bringen. Fallstricke lauern natürlich bereits bei der ersten Begegnung; auch das wird sogleich geübt. Schauplatz etwa: die Strasse, der Vorplatz zum Betrieb, der Pausenraum. Wie rasch komme ich nach Kontaktaufnahme auf den Punkt? Verscheucht das Wort „Gewerkschaft“ bereits potenzielle Interessenten? Umständliche Gesprächsanfänge wiederum lassen bei vielen den Sekten-Alarm losgehen. „Von der Empörung über die Vision zur Aktion“ (englisch: „Anger - Hope - Action“) lautet ein Organizing-Leitsatz für den Kern des Gesprächs. Es führt also vom Ausdruck emotionaler Betroffenheit über die Formulierung einer positiven Perspektive hin zu einem ersten Handlungsschritt. Dieser allerdings soll nach Möglichkeit nicht einfach pfannenfertig von Gewerkschaftsseite serviert werden. Organizing ist eine Methode des Einbezugs, des Empowerments. Auch nachmittags haben sich die Teilnehmenden in konkreten Szenarien zu bewähren, etwa im folgenden, sehr realistischen: „Du arbeitest im Fahrdienst des öffentlichen Verkehrs. Die Pausenregelung wird so angepasst, dass es nicht immer möglich ist, an den Endstationen aufs WC zu gehen. Dies setzt dich massiv unter Druck, den Fahrplan überzuerfüllen, damit du überhaupt eine Chance auf eine Pause hast. Damit steigt aber das Risiko von Verkehrsunfällen aus deiner Sicht.“

### Verbindlich werden

Lässt sich solcher Zorn in produktive Energie verwandeln? Wird aus dem Ärger einer Einzelperson die Kraft einer Gruppe? Findet diese selbst ihre Art zu kämpfen, ohne dass der Gewerkschaftssekretär in bürokratische Stellvertretermanier verfällt? Besonderes Augenmerk gilt bei den Übungen dem Gesprächsabschluss. Da ist das Herstellen von Verbindlichkeit wichtig. Also nicht: „Gut, dann schauen wir mal, was sich machen lässt.“ Sondern: „Kommst du am nächsten Donnerstag auch an unser Treffen? Welche deiner Kolleginnen kannst du noch mitbringen?“ Der letzte Programmpunkt des VPOD-Kurses lässt sich gleichfalls im „richtigen Leben“ umsetzen: das Feierabendkaltgetränk. Zuweilen entsteht Dynamik bekanntlich auch aus informellen Situationen.

Christoph Schlatter.

Das vom nächsten VPOD-Kongress zu diskutierende Papier „Die Gewerkschaft stärken!“ befasst sich mit VPOD-internen Reformschritten: Welche Faktoren tragen dazu bei, dass Menschen in die Gewerkschaft eintreten und sich dort engagieren? Wie können wir diese Faktoren verstärken? Leitlinie 3 – „Der VPOD ist im Betrieb verankert und hat ein positives Gesicht“ - stützt sich auf Ideen des Organizings: neue Betriebe und Berufe werden vorab über kollektive, nicht über individuelle Auseinandersetzungen erschlossen, (VPOD).

VPOD-Magazin, Juni 2011.

VPOD Schweiz > Organizing. 1.6.2011.doc.