

Vodje

Ker je organiziranje in včlanjevanje zapleteno delo, ga težko opravljamo sami. Poleg tega ne vemo in ne znamo vsega, zato je dobro, če lahko najdemo člane ali druge delavce, dovolj sposobne in motivirane za to delo, ki nam bodo pomagali in bodo hkrati tudi naša podaljšana roka v podjetju ali ustanovi.

Vodje nam bodo pomagale pri pridobivanju prvih in osnovnih podatkov o podjetju ali ustanovi: o lastniku podjetja, o številu zaposlenih, njihovem razporedu v podjetju in problemih. Z našo pomočjo bodo vodje pričele s prvimi aktivnostmi znotraj podjetja ali ustanove: razgovor s kolegi o sindikatu, socialnih in delovnih pravicah, ugotavljanje problemov na delovnem mestu in podobno.

Vodje morajo seveda imeti osebne lastnosti, na nas pa je, da jih prepoznamo. Seveda se bo zgodilo, da bo naša izbira vodij lahko tudi napačna, vendar pa moramo biti dovolj odprti in prilagodljivi, da to popravimo. Pri izbiri moramo imeti v mislih, da bodo te osebe slika našega sindikata, zato moramo biti pazljivi, saj se bo sindikat prepoznaval prek te osebe.

Kako prepoznati vodjo?

Za prepoznavanje vodje moramo pazljivo poslušati in opazovati ljudi: vodje bomo prepoznali po tem, kaj govorijo in storijo.

Značilnosti vodje	Delo organizatorja oziroma včlanjevalca
Njegovo ime se večkrat pojavlja v pogovorih z delavci	Opazujemo, kdo medsebojno komunicira in na kakšen način
Delavci mu sledijo	Vprašamo tudi druge delavce za mnenje o osebi, ki jo imajo za vodjo
Tudi izven delovnega mesta je vodja neke organizacije ali društva	Poslušamo komentarje delavcev in oseb, ki so možne vodje
Izvaja aktivnosti na delovnem mestu	Poskušamo čim več izvedeti o tej osebi iz več različnih virov
Ostali delavci ga imajo za vodjo, je pošten in cenjen	Preverimo aktivnosti tega delavca na prejšnjih delovnih mestih in v podjetjih
Ne boji se povedati svoje mišljenje pred delavci	Preverimo našega potencialnega vodjo s tem, da mu damo lažjo nalogo in spremljamo, kako jo bo izpeljal
Drugi pričakujejo njegovo mnenje in ga pazljivo poslušajo	
Ima dovolj izkušenj in pozna okolico	
Drugi ga pogostokrat vprašajo za mišljenje	
Je dober delavec!	

Seveda ne bomo našli vedno osebe, ki bo imela večino teh lastnosti vodje, vendar pa imajo lahko te osebe neke osebne lastnosti, na podlagi katerih bi z ustreznim usposabljanjem in spodbujanjem postali dobre vodje. Nekatere od teh osebnih lastnosti so: racionalno razmišljanje, razmišljanje in ne takojšnje reagiranje, kazanje odgovornosti do kolegov,

poštenost, kolegi ga cenijo in on ceni kolege, ima nekaj poguma, ne boji se pokazati nezadovoljstvo, ne boji se vprašati, dobro komunicira in je pozoren.

V tistih sredinah, kjer ne moremo najti izrazite vodje, se moramo potruditi, da prepoznamo osebe s takšnimi lastnostmi. Seveda pa jih moramo tudi usposobiti in opogumiti za takšno delo. Z njimi je treba delati več, kot pa z izrazitimi vodji.

Vodje morajo beležiti razgovore in probleme, ki so jim jih zaupali delavci ter možne rešitve, ki so jih predlagali delavci. Vendar naj pred tem vodje delavce vprašajo za dovoljenje, če lahko zapišejo bistvene stvari iz razgovora z njimi, da ne bi kaj bistvenega pozabili ali izpustili. Na ta način se bomo izognili blokadi delavcev, ker se ne more zgoditi, da bo delavec iz strahu, da bo za njegove izjave izvedel delodajalec, takoj prenehal komunicirati, ko bo vodja pričel zapisovati pogovor. Ko vodje opravijo vse razgovore in zberejo probleme in možne rešitve le-teh, ki so jih izpostavili delavci in katere so tudi pripravljene podpreti, vse zbrane informacije damo na velik pano oziroma papir in jih nato strukturiramo in analiziramo.

Pri tem pa se moramo zavedati, da čisto vse probleme, ki so jih izpostavili delavci:

- ne moremo razrešiti,
- ne moremo rešiti takoj, ampak postopoma,
- jih nismo dolžni rešiti, še posebej ne brez njih,
- nimamo dovolj moči, da bi rešili vse ali pa predvsem velike probleme.

Vodje naj pristopijo samo k tistim delavcem, ki imajo pozitivno mišljenje ali pa izražajo simpatije do sindikata. Tiste, ki imajo izrazito negativno stališče do sindikata, pustimo pri miru. Pomembno je tudi, da vodja ne dovoli delavcu, da odnese pristopno izjavo za sindikat domov ali pa na delovno mesto, ampak mu v neposrednem pogovoru z njim da možnost, da jo podpiše ali pa ne. Zavedati se moramo, da si bo del delavcev, za katere smo mislili, da bodo zagotovo stopili v sindikat takrat, ko morajo podpisati pristopno izjavo, premislil ali pa bo skušal preložiti svojo odločitev. Če računamo s tem in na to vodje pripravimo, potem bo njihovo razočaranje manjše.

Pri organiziranju in včlanjevanju poskušamo storiti vse, da ne ponavljamo napak in počnemo, tisto, kar nam je prineslo uspeh. Prav tako upoštevajmo, da tisti delavci, ki ne simpatizirajo s sindikatom in nimajo razumevanja za sindikalne probleme niso avtomatično tudi sovražniki sindikata. Svoje stališče lahko tudi spremenijo, še posebej če smo uspešno rešili probleme, ki so bili tudi njihovi problemi in če smo naše uspehe uspeli predstaviti vsem delavcem.

Zato moramo uspehe, ki smo jih dosegli proslaviti in jih javno predstaviti. Proslava uspehov je priložnost, da se skupaj zbere staro in novo članstvo ter da novi člani vidijo, da niso sami in da sindikat ima številčnost in moč, da razrešuje probleme. Vodje takrat lahko tudi ocenijo, ali je pravi čas, da ponovno pristopijo k tistim delavcem, ki niso bili naklonjeni sindikatu, saj se je njihov odnos do njega morda spremenil.