

HANDBUCH ZUR

gewerkschaftlichen Organisierung



Medien-, Kunst- und Unterhaltungssektor

Dieses Handbuch ist das Ergebnis eines gemeinsamen Projekts der vier europäischen Gewerkschaftsverbände im Medien-, Kunst- und Unterhaltungssektor: der Internationalen Schauspieler-Föderation (FIA), der Internationalen Musiker-Föderation (FIM), der UNI MEI Global Union in Media, Entertainment and Arts und der Europäischen Journalisten-Föderation (EJF). Das Projekt mit dem Titel „Das volle Potenzial des sozialen Dialogs für atypische Beschäftigte erreichen“ konzentrierte sich auf die Herausforderung der gewerkschaftlichen Vertretung von Beschäftigten im Medien-, Kunst- und Unterhaltungssektor, die freiberuflich, selbständig oder anderweitig atypisch beschäftigt sind. Das Projekt wurde von der GD Beschäftigung und soziale Angelegenheiten der Europäischen Kommission im Rahmen der Haushaltslinie „Informations- und Schulungsmaßnahmen für Arbeitnehmerorganisationen“ finanziert. Es lief über die Jahre 2018 und 2019, mit einer Abschlussveranstaltung in Dublin im Februar 2020. Die beiden Hauptaspekte des Projekts waren die Organisation und Anwerbung atypischer Beschäftigter für die Gewerkschaften des Sektors und die Beseitigung der rechtlichen Hindernisse, die bei der Suche nach Tarifverhandlungen in ihrem Namen auftreten können. Dieses Handbuch stützt sich direkt auf die Erfahrungen, die im Rahmen des ersten Teils des Projekts gesammelt wurden. Es bietet einen detaillierten Fokus auf die Herausforderung der Organisation atypischer Beschäftigter in diesem Sektor und stützt sich dabei auf die Erfahrungen der verschiedenen teilnehmenden Gewerkschaften.

An dem Projekt waren neun Gewerkschaften beteiligt, die sich freiwillig zur Teilnahme an dem Projekt bereit erklärten, sowie drei Schulungsleiterinnen, die sich jeweils mit drei Gewerkschaften beschäftigten, indem sie diese in ihrem nationalen Kontext besuchten und Schulungen, Erfahrungen und Feedback anboten. Die teilnehmenden Gewerkschaften waren:

-
- FINNISCHE MUSIKERGEWERKSCHAFT, FINNLAND
 - IRISH EQUITY GROUP UND DER KUNST- UND KULTURSEKTOR, SIPTU, IRLAND
 - KUNSTENBOND, DIE NIEDERLANDE
 - NVJ, DIE NIEDERLANDE
 - SERBISCHE MUSIKERGEWERKSCHAFT, SERBIEN
 - SNJ-CGT, FRANKREICH
 - TEATERFÖRBUNDET, SCHWEDEN
 - ZZAP, POLEN
 - ZDUS, SLOWENIEN

→ **Vorstellung der Schulungsleiterinnen:**

Im Rahmen des Projekts wurden drei freiberufliche Schulungsleiterinnen mit der Durchführung der nationalen Schulungsmaßnahmen für die neun teilnehmenden Gewerkschaften beauftragt. Jede von ihnen brachte unterschiedliche Erfahrungen und Ansätze in das Projekt ein.



KATE ELLIOTT

Kate hat zwei unterschiedliche Karrieren in der Kreativbranche hinter sich. Zwanzig Jahre lang arbeitete sie als freiberufliche Kostümbildnerin an Theatern in ganz Großbritannien und international. Sie glaubt leidenschaftlich daran, das Arbeitsleben zum Besseren zu verändern, und war viele Jahre lang als Organisatorin von Laiengewerkschaften in der britischen Medien- und Unterhaltungsgewerkschaft BECTU aktiv. Von 2002 bis 2018 war Kate als Vollzeit-Gewerkschaftsbeauftragte bei BECTU für Schulung und Qualifikation zuständig; dies beinhaltete die Überwachung der Ausweitung und Durchführung einer Reihe von Schulungsinitiativen für die Kreativwirtschaft, Kurse für Gewerkschaftsvertreter und ein ehrgeiziges Qualifikationsprogramm, das Freiberuflern bei der Aufnahme einer Beschäftigung sowie mit der Unterstützung am Arbeitsplatz und darüber hinaus helfen sollte. Sie hatte auch die Aufgabe, die Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der breiteren Gewerkschaft zu fördern und auszubauen. Im Mai 2018 beendete Kate ihre Vollzeitbeschäftigung bei BECTU und kehrte in die freiberufliche Welt zurück, um Gewerkschaften und anderen Organisationen zu helfen, durch Schulungen, Organisations- und Entwicklungsmöglichkeiten zu wachsen. Im Jahr 2019 qualifizierte sie sich als Schulungsleiterin für Erste Hilfe in der psychischen Gesundheit in England und unterrichtete freiberufliche Kreative darin, auf ihre psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu achten.



TARA O'DOWD

Tara hat dreizehn Jahre Erfahrung als gewerkschaftliche Kampagnenleiterin und Schulungsleiterin für Organisation bei SEIU in Amerika und FNV in den Niederlanden. Bei der FNV spielte Tara eine zentrale Rolle in der Deliveroo-Kampagne der Gewerkschaft. Ihre Schwerpunkte sind die Erhöhung der Mitgliederzahlen, die Nutzung von Aktivismus in den sozialen Medien und die Entwicklung von Führungsqualitäten der Mitglieder. Sie ist auch eine Kinderbuchautorin.



BECKY WRIGHT

Becky ist Geschäftsführerin von Unions 21, einem britischen Forum für Gewerkschaften, das Herausforderungen untersucht und an gemeinsamen Projekten arbeitet. Zuvor war sie fünf Jahre lang als Direktorin der Organisationsakademie des britischen Gewerkschaftsverbands (TUC) tätig und für

die Entwicklung und Durchführung des Schulungsprogramms der Akademie für gewerkschaftliche Organisierer und Vertreter verantwortlich. Nach ihrer Tätigkeit in lokalen Gemeinde- und Frauenkampagnen trat sie 2001 der Eisenbahnergewerkschaft TSSA als Volontär-Organisatorin über die Akademie bei und übernahm anschließend nationale und regionale Organisationsprojekte für eine Vielzahl von öffentlichen und privaten Gewerkschaften.

Dieses Handbuch fasst die wichtigsten Ergebnisse der Projektmaßnahmen zusammen. Es berichtet über den Prozess und die Herausforderungen, die bei der Durchführung dieser Schulungs- und Organisationsmaßnahmen auftraten. Es zeigt, wie Schulungsleiter/-innen in verschiedenen nationalen Gewerkschaften und Kontexten an die Herausforderung der Organisationsarbeit herangegangen sind und ihren Ansatz angepasst haben. Es gibt einen tieferen Einblick in einige der verwendeten Techniken und schließt mit einem Überblick über einige der daraus resultierenden neuen Organisations- und Anwerbungsinitiativen. Es bietet Inspirationen und Ideen für die vielen Gewerkschaften in diesem Sektor, die vor der gemeinsamen Herausforderung stehen, sich einer sich wandelnden Arbeitskräfte- und Industrielandschaft anzupassen. Insbesondere geht es um die dringende Notwendigkeit, die freiberuflich tätigen, selbständigen oder anderweitig atypischen Beschäftigten des Sektors zu erreichen und zu vertreten.

INHALT

ABSCHNITT 1

Vorbereitung der gewerkschaftlichen Organisation und Anwerbung 6

ABSCHNITT 2

Einstieg in die interne Debatte einzelner Gewerkschaften in ihrem Kontext 11

ABSCHNITT 3

Die Organisierungsbotschaft: eine Übung zur Entwicklung
des Geschichtenerzählens, der Erzählung und der
Beantwortung von Einwänden 20

ABSCHNITT 4

Überlegungen zu Dienstleistungen 23

ABSCHNITT 5

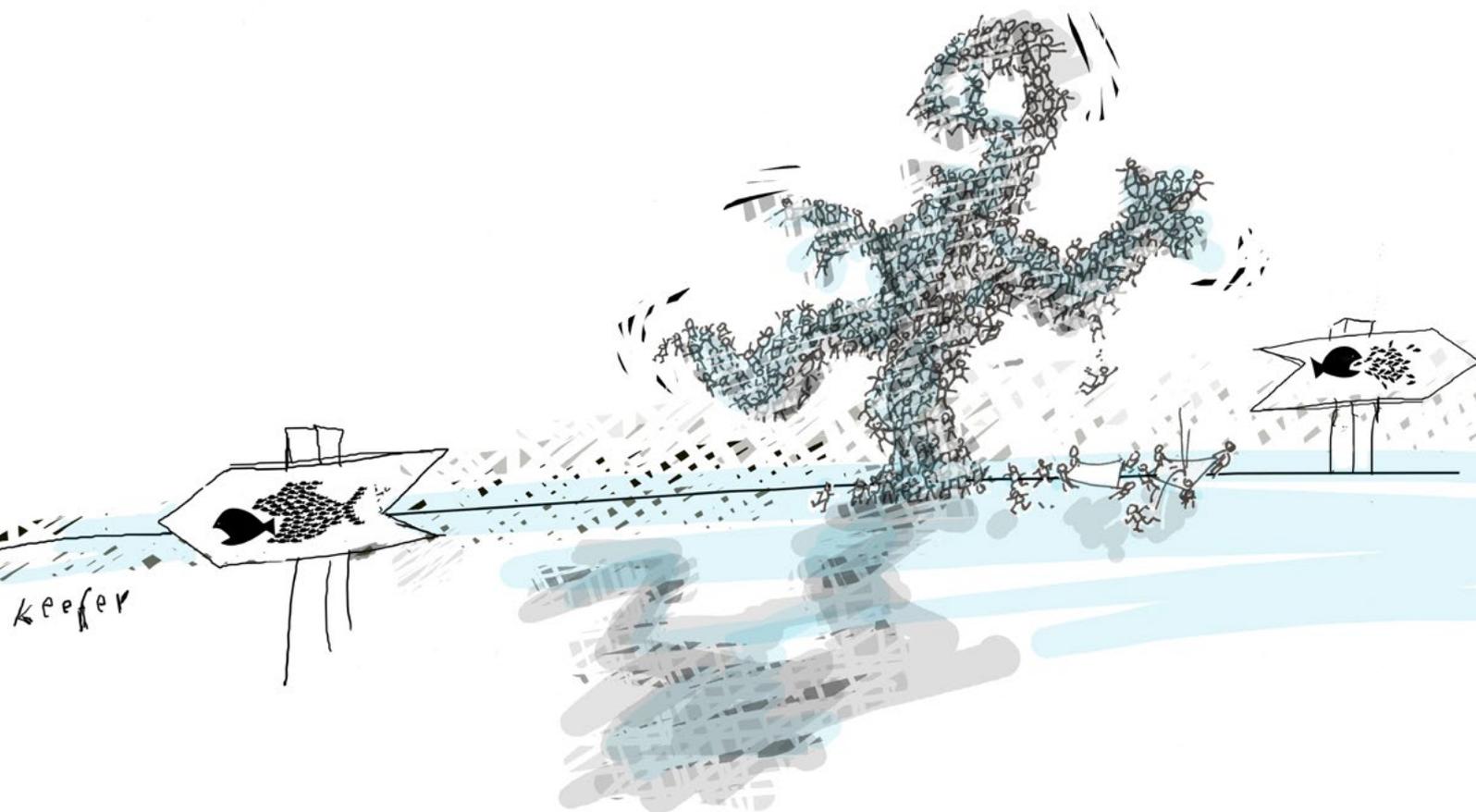
Maßnahmen ergreifen und für den Wandel mobilisieren 27

SECTION 6

Schlussfolgerungen und Herausforderungen für die Zukunft 32

ABSCHNITT 1

Vorbereitung der gewerk- schaftlichen Organisierung und Anwerbung



Die Gewerkschaften im Medien-, Kunst- und Unterhaltungssektor und ganz allgemein stehen vor der ständigen Herausforderung, ihre begrenzten Ressourcen, sowohl finanziell als auch personell, zu maximieren. Allein das Angebot einer zuverlässigen Anlaufstelle, die Entwicklung nützlicher Ressourcen und Dienstleistungen für Mitglieder und die zuverlässige Präsenz als Vertreter in wichtigen Arbeitsbeziehungen und politischen Foren bringt viele Gewerkschaften bereits an die Grenze dessen, was verwaltet und aufrechterhalten werden kann. Doch trotz dieser Einschränkungen haben die meisten Gewerkschaften den Willen und den Ehrgeiz, zu wachsen und Wege zu finden, um neue Mitglieder zu erreichen. Sie erkennen die Bedeutung der Organisationsarbeit an, um in Zukunft eine nachhaltige und stärkere Gewerkschaft in einem zunehmend herausfordernden Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Die wichtigste grundlegende Herausforderung besteht jedoch darin, einen Raum für eine strukturierte Reflexion über das Wachstum, die Entwicklung und die Organisation der Gewerkschaften in einem Kontext konkurrierender Prioritäten und vollen Terminplänen zu schaffen. Bei der Organisationsarbeit im Rahmen dieses Projekts wurde versucht, dieser Realität Rechnung zu tragen und die Arbeit entsprechend zu planen. Ziel war es, dass jede der teilnehmenden Gewerkschaften erfolgreich einen Raum für die Zusammenarbeit mit einer der Schulungsleiterinnen schafft und eine Strategie in Bezug auf die Organisation mit Schwerpunkt auf Freiberufliche, Selbständige und anderweitig atypische Beschäftigte in diesem Sektor entwickelt.

Eine Reihe von Elementen, die im Rahmen des Projekts entwickelt wurden, waren wichtig, um dieses Ziel zu erreichen und trotz der bereits umfangreichen Arbeitsplanung einen tatsächlichen Schwerpunkt auf die Organisation und die gewerkschaftliche Mitgliederwerbung zu legen und sich damit zu befassen. In der Praxis bestand der Prozess aus der Ermittlung bereitwilliger Gewerkschaften, dem Ausfüllen eines vorbereitenden Fragebogens durch jede der teilnehmenden Gewerkschaften und schließlich zwei Besuchen auf nationaler Ebene durch eine der Schulungsleiterinnen des Projekts.

Die wichtigsten Erkenntnisse aus diesem Prozess waren:

→ **Ein vorbereitender Fragebogen und Unterstützung von außen sind hilfreich**

Der im Projekt entwickelte Ansatz basierte darauf, einen externen Organisierungsexperten hinzuzuziehen, der mit den teilnehmenden Gewerkschaften zusammenarbeitet. Die Erfahrung mit dem Projekt zeigt, dass die Tatsache, dass eine externe Person zu geplanten Besuchen kommt, einen Schwerpunkt und einen Rahmen schafft, der das Einbauen von Zeit und Raum für Diskussionen und die Planung der Organisation erleichtern kann. Der von der Lenkungsgruppe und den Schulungsleiterinnen entwickelte Fragebogen war in dieser Hinsicht ebenfalls hilfreich, da er einen Schwerpunkt für die Vorbereitungsarbeit auf nationaler Ebene bildete und einen Ausgangspunkt für die Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses der sektoralen Landschaft sowie für die Festlegung von Ambitionen und Erwartungen darstellte. Es war auch ein guter erster Schritt, um Interesse zu wecken und sich zu engagieren, da der Vorstand bei mehreren teilnehmenden Gewerkschaften gemeinsam an seiner Fertigstellung arbeitete.

→ **Der Fragebogen weist jedoch Einschränkungen hinsichtlich der Vermittlung eines aussagekräftigen Einblicks in nationale Situationen auf, und kann kein Ersatz für das Engagement vor Ort und nationale Besuche sein**

Abgesehen davon war auch klar, dass der Fragebogen an sich keine ausreichende Grundlage für die Planung einer Organisationsstrategie und -vision darstellt. Während die Schulungsleiterinnen anhand des ausgefüllten Fragebogens nützliche Einblicke gewinnen und ein grundlegendes Verständnis der nationalen und gewerkschaftlichen Situation gewinnen konnten, waren die Besuche bei den Gewerkschaften in ihrem Heimatland ein wesentlicher Teil des Prozesses. Ohne sie wären die Erkenntnisse aus dem Fragebogen unvollständig und oberflächlich gewesen.

→ **Eine externe Person kann eine Quelle internationaler Beispiele, Ideen und Fachwissen und ein wertvoller Resonanzboden sein**

Das Projekt hat auch gezeigt, wie die Einbeziehung eines externen Experten das Interesse wecken und einen neuen Raum für die Reflexion schaffen kann. Die Gewerkschaften auf nationaler Ebene konnten eine neue Sichtweise auf ihre Situation gewinnen, was dazu beitragen kann, das Gefühl der Hilflosigkeit angesichts einiger unnachgiebiger Hindernisse zu überwinden, mit denen sie konfrontiert sind. Die drei Schulungsleiterinnen in diesem Projekt wurden ebenfalls auf der Grundlage ihrer Erfahrung und ihrer Erfolgsbilanz im Bereich der Organisationsarbeit ausgewählt und konnten so Beispiele und Ansätze aus ihrer eigenen Erfahrung einbringen sowie den Gewerkschaften bewährte Techniken und innovative Ansätze in Bezug auf die Organisationsarbeit vorstellen. Sie konnten dieses Angebot auch an die spezifische Situation der betreffenden Gewerkschaft anpassen.

- **Aufgrund der Sprachunterschiede und einem weniger differenzierten Verständnis der nationalen Situation können sie auch mit Einschränkungen konfrontiert sein, was Zeit für einen eingehenden Austausch erfordert**

Es gab auch einige Herausforderungen, die mit der Zusammenarbeit mit einem externen Experten im nationalen Kontext verbunden waren und bei der Entwicklung dieses Ansatzes ebenfalls berücksichtigt werden müssen. Erstens wird es fast zwangsläufig die Arbeit in einer zweiten Sprache erfordern. Die Schulungsleiterinnen des Projekts waren englischsprachig, und die empfangenden Gewerkschaften mussten sich darauf einstellen. Es gab zwar einen gewissen Rückgriff auf Dolmetscher, aber der bevorzugte Ansatz war, in einer informellen Atmosphäre so gut wie möglich auf Englisch zu arbeiten. Dies erfordert, dass beide Seiten langsam sprechen und versuchen, sich stets verständlich zu machen. Zweitens besteht ein echter Bedarf an Flexibilität seitens der Schulungsleiter/-innen, da die vorbereiteten Strategien und Beispiele oft an die Umstände und Erwartungen der nationalen Gewerkschaften und die Dynamik der Gruppe an dem Tag angepasst werden müssen. Darüber hinaus dürfte sich das Verständnis der Schulungsleiter/-innen für die nationale Situation im Verlauf des Besuchs erheblich verbessern. Sie erhalten auch einen Einblick in die Persönlichkeiten und Erwartungen vor Ort. Sie müssen bereit sein, ihren Ansatz entsprechend anzupassen.

- **Es gibt strukturelle Einschränkungen, die sich daraus ergeben, dass die Gewerkschaften sich auf freiberufliche Aktivisten stützen und diese voll einbeziehen müssen, wobei es nicht immer leicht ist, zu Treffen zusammenzukommen**

Trotz des positiven Effekts, den die Einbeziehung einer externen Person für geplante Besuche im Hinblick auf die Schaffung eines neuen Raums für Reflexion und Diskussion hat, besteht dennoch die Herausforderung darin, die freiberuflichen Aktivisten zusammenzubringen, die für die Aktivitäten der Gewerkschaften von entscheidender Bedeutung sein können. Da ihre Zeitpläne bis zur letzten Minute unvorhersehbar sein könnten, kann dies nicht wirklich angegangen werden. Es kann sich zum Beispiel als unmöglich erweisen, dieselbe Gruppe für den ersten und zweiten Schulungsbesuch zusammenzubringen. Es wird der Gewerkschaft obliegen, im Rahmen des Möglichen zu versuchen, Schlüsselpersonen für das eine oder andere Treffen zu gewinnen. Ebenso muss die Gewerkschaft beschlossene Maßnahmen an die entsprechende breitere Gruppe weiterleiten. Dies ist eine strukturelle Realität im Medien-, Kunst- und Unterhaltungssektor, wo freiberufliche und oft sehr kurzfristige Arbeit zunehmend die Norm ist.

- **Das Engagement der Gewerkschaftsführung auf nationaler Ebene ist der Schlüssel zum Erfolg**

Schließlich haben die Erfahrungen aus dem Projekt einmal mehr gezeigt, wie wichtig ein echtes Engagement auf höchster Ebene in der Gewerkschaft ist, um die entwickelten Strategien tatsächlich zum Erfolg zu führen. Ohne die Bereitschaft, die Diskussionen und Planungssitzungen

weiterzuverfolgen, wird es kaum Auswirkungen auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft geben. Dieses Vorgehen lässt sich am besten sicherstellen, indem die Entscheidungsträger in der Gewerkschaft von Anfang an einbezogen werden.

EINIGE GEDANKEN VON DEN SCHULUNGSLEITERINNEN ZUR VORBEREITUNGSPHASE DES ORGANISIERUNGSPROJEKTS:

„Zu Beginn einer Recherche würde man normalerweise auf der Website der Gewerkschaft nach Erkenntnissen und Informationen suchen. Dies war jedoch im Rahmen dieses Projekts aufgrund der Sprachbarriere und der Tatsache, dass einige der Gewerkschaften aufgrund der Größe ihrer Organisation sehr kleine Websites hatten, nicht möglich. Daher war der Fragebogen ein wertvoller Ausgangspunkt, um die Gewerkschaft, ihre Strukturen und die Art und Weise, wie sie arbeitet und ihre Mitglieder unterstützt, zu erkennen. Der nächste Schritt war ein ausführliches Gespräch mit dem für die Organisation zuständigen Gewerkschaftspersonal, falls es ein solches gab, um ihre Bedürfnisse und die der Gewerkschaft besser zu verstehen. Im schwedischen Teaterförbundet war dies relativ einfach, da ihre Erfahrungen und ihre Arbeitsweise am engsten mit den traditionellen Erfahrungen der Gewerkschaften im Vereinigten Königreich übereinstimmten; es gab viele Gemeinsamkeiten mit ähnlichen Themen und Problemen. Die Musikergewerkschaft in Serbien und ZDUS in Slowenien waren weniger einfach, da sie sehr klein waren und fast ausschließlich von Freiwilligen geführt wurden. Daher war es schwieriger, ihre Struktur zu verstehen und einen ersten Besuch zu planen.

In ersten Gesprächen mit der Schulungsleiterin bei Teaterförbundet in Schweden wurden dem Gewerkschaftsvorstand, dem gesamten Gewerkschaftspersonal und einer Auswahl von Fürsprechern (Aktivisten/Vertreter) drei separate Präsentationen vorgeschlagen, um die Ziele des Projekts und die Möglichkeiten der Gewerkschaft zur Erweiterung ihrer Organisations- und Anwerbungsagenda vorzustellen. Dies war auch die Grundlage für die Reisen nach Serbien und Slowenien, mit Änderungen und der Notwendigkeit, sich schnell an die tatsächlichen Erfahrungen im jeweiligen Gastland anzupassen. Einige der ausgefüllten Abschnitte des ursprünglichen Fragebogens waren schwer zu befolgen und wurden erst sehr kurz vor dem Schulungstermin erhalten, so dass wenig Zeit blieb, um eine sinnvolle Schulung auf der Grundlage ihrer Bedürfnisse zu planen. Somit war eine Anpassung vor Ort erforderlich. Die langsame Reaktion lässt sich dadurch erklären, dass beide Gewerkschaften von Freiwilligen geführt werden, die viele andere Verpflichtungen und weniger Zeit zur Verfügung haben; sie sollten für ihr Engagement und jede Beteiligung an dem Projekt gelobt werden. Dies wird in einem späteren Abschnitt des Handbuchs ausführlicher erläutert.

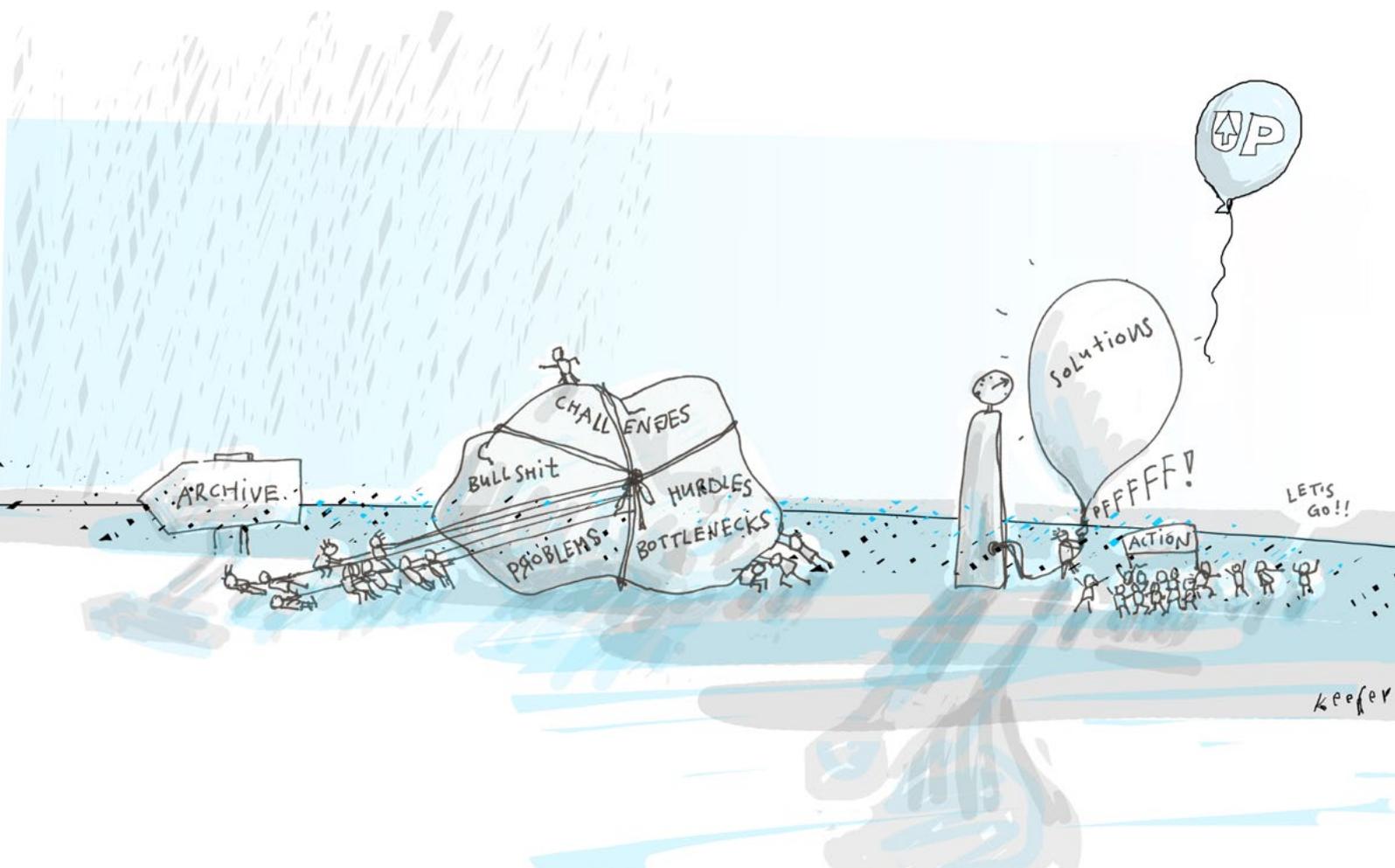
Kate Elliott, freiberufliche gewerkschaftliche Schulungsleiterin

„Der Fragebogen war ein guter Ausgangspunkt für die Gewerkschaften und die Schulungsleiter/-innen, um herauszufinden, welche Arbeiten durchgeführt werden könnte. Je besser eine Gewerkschaft vorbereitet war und über Informationen verfügte, desto leichter war es, voran zu kommen und die Schulungsleiterin mit einer Gewerkschaft zusammenzubringen. Zum Beispiel hatte eine meiner Gewerkschaften eine sehr klare Vorstellung von dem Projekt, an dem sie arbeiteten, wie ich sie unterstützen sollte und wie meine Zeit verteilt werden sollte.“

Becky Wright, Unions 21

ABSCHNITT 2

Einstieg in die interne Debatte einzelner Gewerkschaften in ihrem Kontext



Eine der wichtigsten Herausforderungen für die Schulungsleiterinnen des Projekts war die Notwendigkeit einer sinnvollen Auseinandersetzung mit jeder der Gewerkschaften in ihrem genauen Kontext und unter ihren jeweiligen Umständen. Wie bereits erwähnt, erforderte dies einen aufgeschlossenen und flexiblen Ansatz. Die verschiedenen teilnehmenden Gewerkschaften befanden sich in unterschiedlichen Phasen ihrer internen Diskussion in Bezug auf die Organisationsarbeit. Die Schulungsleiterinnen versuchten, mit jeder der Gewerkschaften in der Phase, in der sie sich befinden, in Kontakt zu treten und ihren Bemühungen in diesem Zusammenhang einen Mehrwert zu verleihen. In diesem Abschnitt sollen die verwendeten Ansätze und Techniken sowie einige der Erfahrungen der nationalen Gewerkschaften frei zusammengefasst werden. Natürlich gab es auch Entwicklungen im Verlauf des Projekts, aber dieser Abschnitt soll einen vereinfachten Überblick bieten.

-
- **Gewerkschaften, die vielleicht zum ersten Mal wirklich versuchen, eine gemeinsame Vision davon zu entwickeln, wie die Organisation, die Kontaktaufnahme zu Freiberuflern und die gewerkschaftliche Entwicklung für sie aussehen und welchen Wert sie für die Zukunft der Gewerkschaft haben würde.**

Im Rahmen des Projekts wurde festgestellt, dass sich einige der teilnehmenden Gewerkschaften noch in einer frühen Phase der Entwicklung eines echten Engagements für die Idee der Organisation und einer festen Vereinbarung über die Priorität der Verfolgung dieser Idee befinden. In diesem Fall müssen die Gewerkschaften immer noch über den Wert der Organisation „streiten“ und sich intern darauf einigen, warum und wie sie vorgehen sollten. Dieser Reflexionsprozess an sich ist wertvoll und eine wichtige Grundlage für alle künftigen Maßnahmen. Einige der Erfahrungen im Projekt veranschaulichen dies.



Die Planung der Organisation innerhalb der **SERBISCHEN MUSIKERGEWERKSCHAFT (SINDIKAT MUZIKIH UMETNIKA)** war aufgrund einer Reihe von Faktoren komplex, nicht zuletzt aufgrund eines Personalwechsels innerhalb der Gewerkschaft seit der ersten Konferenz im Oktober 2018 in Rotterdam. Logistisch war es schwierig, die Reise zu planen, da die Gewerkschaft sehr klein war (etwa 300 Mitglieder) und alle auf freiwilliger Basis arbeiteten, so dass die

Kommunikation schwierig und manchmal langsam war. In einem Kunstzentrum auf einem Studentencampus am Stadtrand von Belgrad wurde ein Arbeitsraum eingerichtet und acht Mitglieder der Gewerkschaft arbeiteten zwei Tage lang mit der Schulungsleiterin zusammen, wenn auch nicht mit derselben Gruppe von Delegierten. Die Delegierten kamen aus Opernchören und Nationalorchestern sowohl in Belgrad als auch in anderen serbischen Städten. Der Fragebogen war nur wenige Tage vor Beginn der Schulung eingegangen und nicht sehr umfassend, so dass eine allgemeine Schulung geplant wurde, ohne die Bedürfnisse der Gewerkschaft genau zu kennen. Ein Großteil der Zeit war eine Erkundungsmission, und am Ende des ersten Tages wurde die Notwendigkeit erkannt, gleich zu den Grundlagen zurückzukehren. Es wurde erörtert, wie eine Gewerkschaft funktionieren sollte, und es wurden Vorschläge für eine professionellere Arbeitsweise gemacht. Es war die Rede von Folgeschulungen im weiteren Verlauf des Jahres, aber ohne eine klare Führung und einen strategischen Plan für die Gewerkschaft wäre dies schwer zu erreichen, da noch viel Vorarbeit geleistet werden müsste. Es besteht die Möglichkeit, dabei zu helfen, es hängt jedoch davon ab, was die Gewerkschaft erreichen will, und das war nicht klar. Es waren großartige Menschen daran beteiligt, die alle ehrenamtlich hart arbeiten, um die Mitgliedschaft zu unterstützen, aber um zu wachsen, müssen sie ihre Strategie überdenken, da sie aufgrund der wirtschaftlichen Situation freiberufliche/atypische Arbeitnehmer nicht zur Mitgliedschaft ermutigen und es nur eine begrenzte Anzahl von Vollzeitbeschäftigten in diesem Bereich gibt, was es für die Gewerkschaft schwieriger, wenn auch nicht unmöglich macht, über ihre derzeitige Kapazität hinaus zu wachsen.

In Slowenien waren sich **ZDUS, DER SLOWENISCHE SCHAUSPIELER- UND DRAMATIKERVERBAND UND DIE KULTURGEWERKSCHAFT GLOSA** einig, dass eine eintägige Schulung ein guter Ausgangspunkt wäre, und so wurde ein Raum im SLOGI, dem slowenischen Theaterinstitut im Zentrum von Ljubljana, gebucht. Sechs Mitglieder von ZDUS und zwei Mitglieder von GLOSA, darunter der GLOSA-Präsident, kamen zusammen, um über die eigene Organisation nachzudenken und die Unterschiede zwischen einem Verband und einer Gewerkschaft und deren Zusammenarbeit zu untersuchen. Es gab eine Geschichte, wonach ZDUS früher an GLOSA angegliedert war, aber schließlich aufgrund unterschiedlicher Erwartungen auf beiden Seiten die Entscheidung traf, sich von der Partnerschaft mit GLOSA zu trennen. In der Schulungssitzung gab es eine Debatte über die Unterschiede und Vorteile von Gewerkschaften gegenüber Verbänden und über die rechtliche Macht einer Gewerkschaft gegenüber der Schwäche eines Verbandes. Die Schulung behandelte die Geschichte des Organisationsmodells in Gewerkschaften und woher die Idee der Organisation stammte; die grundlegende Theorie des Organisierens und wie man eine Kampagne plant. Eine praktische Aktivität bestand darin, zuversichtlich zu sein um jemanden zu bitten, der der Gewerkschaft beizutreten und die Schulungsleiterin teilte Kenntnisse über die Unterschiede zwischen der Organisation und der Betreuung atypischer/freiberuflicher Mitglieder. Es wurde vereinbart, diese Diskussion fortzusetzen, da die Bereitschaft zur Zusam-



menarbeit bestand und die Gewerkschaften offener für die Vorteile der Unterstützung der Beschäftigten sind. Im November 2019 fand ein zweiter Besuch statt, bei dem die Gruppe die im Juli behandelten Thema auffrischte, bevor sie sich mit der Motivation von Freiwilligen und der Förderung der Solidarität innerhalb von ZDUS befasste. Die Schulungsleiterin war sehr daran interessiert, dass die Gruppe konkrete Pläne für die Zukunft hat und bat sie, über eine spezifische Kampagne nachzudenken. Bereits seit dem Sommer hatten sie proaktiv eine Umfrage unter freiberuflichen Schauspielern und Dramatikern zum Thema Gesundheit und Wohlbefinden durchgeführt, mit dem Ziel, eine Klinik für Schauspieler zu eröffnen. Sie hatten die Möglichkeit, in einer Gruppe in ihrer eigenen Sprache zu arbeiten, was die Diskussion und den Ideenfluss erleichterte, während sie auf Englisch Bericht erstatteten. Es wurden große Haftnotizen verwendet, und die Gruppe wurde gebeten, mit allgemeinen Ideen zu beginnen, indem jeder Vorschlag auf eine Haftnotiz geschrieben wurde. Es gab eine Reihe von Vorschlägen, um die derzeitigen Mitglieder zu ermutigen, sich stärker zu engagieren und neue Mitglieder durch eine Reihe von Initiativen, wie z.B. regelmäßige Netzwerkveranstaltungen und Möglichkeiten zur beruflichen Fortbildung, für ZDUS zu gewinnen. Die Gruppe wurde dann aufgefordert, diese Ideen nach Priorität und Erreichbarkeit zu bewerten, indem die Haftnotizen so verschoben wurden, dass sie einen praktikablen Plan ergaben. Eine ihrer Prioritäten war es, ihren Namen zu ändern, da es bereits einen slowenischen Rentnerverband gibt, der das gleiche Akronym ZDUS trägt. Sie beendeten den Tag mit der Zuversicht, etwas Konkretes zu haben, das sie im Laufe des Jahres 2020 voranbringen können.



© Pierre Morel

Zu **SNJ-CGT, FRANKREICH**: Bei der Aufnahme des Projekts schien es zwei große Herausforderungen für die Gewerkschaften zu geben, die einen Organisationsansatz verfolgen. Die erste war, wie Freiberufler in Frankreich im Rahmen des Gesetzes behandelt werden. Das Gesetz sollte den Gewerkschaften einen Anreiz geben, mit Freiberuflern genauso zu arbeiten wie mit angestelltem Personal (Verhandlungsmacht), wie es andere freiberufliche Gewerkschaften nicht können. Es sollte eine direkte Verbindung zwischen den Problemen der Freiberufler und dem Verständnis der Gewerkschaft als Mechanismus zur Lösung dieser Probleme bestehen. Die zweite

Schwierigkeit bei der Organisation dieser Beschäftigten ist das fragmentierte System der Mitgliedschaft und Struktur. Dies legt naturgemäß einen Schwerpunkt auf die Vertretung am Arbeitsplatz und einen bürokratischen Prozess. Wie kann eine Gewerkschaft ohne Umstände zu einer Arbeitsweise übergehen, die den Schwerpunkt auf den Arbeitsbereich oder die Gemeinschaft legt? Dies erklärt den Aufstieg nicht gewerkschaftlicher Berufsverbände wie Profession Pigist und Ras La Plume, die versuchen, Freiberufler auf ihre Rechte aufmerksam zu machen und sich in beruflichen Fragen zu engagieren. In gewisser Hinsicht könnte man sagen, dass die

Unfähigkeit der Gewerkschaften, die Bedürfnisse dieser Belegschaft zu vertreten, sie zwang, neue Organisationsformen in Betracht zu ziehen.

Diese Schulung war Teil eines vorläufigen Vorhabens der SNJ-CGT, eine Brücke zwischen allen interessierten Organisationen zu bauen und einen Schritt zur Ermittlung gemeinsamer Verhandlungsergebnisse für Freiberufler zu tun. Vor diesem Hintergrund wurde die erste Sitzung geplant. Der Hauptfokus lag darauf, ein klares Verständnis davon zu erlangen, was Organisation ist, wie sie auf die französischen Gewerkschaften angewendet werden kann und wie die Gewerkschaften, die gewöhnlich im Wettbewerb (neben der Berufsorganisation) stehen, zusammenkommen können. Die Festlegung gemeinsamer Regeln für Verhalten und Offenheit, eine Mischung aus Vortrag und Gruppenarbeit sorgte dafür, dass die Gruppe sich kennen lernte und begann, Barrieren abzubauen und nach gemeinsamen Arbeitsweisen zu suchen. Die erste Sitzung konzentrierte sich auf das Konzept des Organisierens, die zweite hatte einen eher praktischen Ansatz - wie man mit Kollegen spricht, wie man Führungskräfte identifiziert und wie man über digitale Kanäle nachdenkt.

Diese Koalition/Koordination befindet sich in der Anfangsphase, hat aber das Potenzial, das Arbeitsleben der freien Journalisten erheblich zu verbessern. Seit der Schulung gab es zwei Aktionen, die alle zusammengebracht haben. Die erste ist die Erinnerung an die Gründung der Loi Cressard und die anschließende Verknüpfung mit den Streiks zum Schutz der Rente. (Ein Teil der Medienberichterstattung über diese Teilnahme ist online¹ verfügbar.)

Die Herausforderung besteht natürlich darin, wie diese Koordination mit dem Aufbau von Aktivist*innen und der Mitgliedschaft zusammenhängt, es ist jedoch ein erster positiver Schritt, um den freiberuflichen Journalisten kohärent zu zeigen, dass ihre Bedürfnisse für die Gewerkschaften wichtig sind.

→ **Gewerkschaften, die die Notwendigkeit erkannt haben, neue Mitglieder, einschließlich Freiberufler, zu erreichen, und die eine Entscheidung zur Entwicklung einer Organisationsstrategie getroffen haben, aber noch nichts Konkretes umsetzen konnten**

Einige der an dem Projekt beteiligten Gewerkschaften waren bereit, sich mit dem Thema Organisation zu befassen, und hatten bereits die Anwerbung und das Mitgliederwachstum als Schlüsselprioritäten erkannt. Sie wollten das ihnen im Rahmen des Projekts zur Verfügung stehende Fachwissen nutzen, um diese Arbeit in Gang zu bringen und etwas Neues zu entwickeln. Diese Gewerkschaften unterschieden sich in ihrer Größe und ihren Ressourcen, hatten jedoch den gemeinsamen Wunsch, konkrete Maßnahmen zu definieren und zu prüfen, wie sie vorangebracht werden können. Die Rolle der Schulungsleiterin bestand in diesen Fällen darin, sie bei der kritischen Bewertung der Organisierungsmöglichkeiten zu unterstützen und Ideen zu liefern, wie sie es angehen und aufrechterhalten können.

¹ <https://twitter.com/rtenfrancais/status/1203325579736551426?s=21>

DIE POLNISCHE SCHAUSPIELERGEWERKSCHAFT ZZAP

startete dieses Projekt mit dem vorrangigen Ziel, ihre Mitgliederzahl zu erhöhen. Bei der ersten Schulung war es nicht dieses Ziel, das für Aufregung im Raum sorgte, sondern die Verbesserung der Einkommen der Schauspieler, insbesondere im Fernsehen, was für ihren Lebensunterhalt wichtig war. Das Einkommen der freiberuflich tätigen Schauspieler schien in den letzten fünfzehn Jahren um zwanzig bis vierzig Prozent zurückgegangen zu sein, trotz mehr Dreharbeiten und Einkommenswachstum in Polen.² Bei einem so starken Kontrast war die Entscheidung, sich auf die Organisation der Interessengruppen um Mindestsätze zu konzentrieren, relativ klar.

**DIE KUNSTENBOND IN DEN NIEDERLANDEN**

präsentierte fast das entgegengesetzte Szenario. Freiberufliche Musiker - unabhängig von den bestehenden Gewerkschaften - hatten eine Online-Plattform namens *Platform voor Freelance Musici* aufgebaut, um Verantwortung für ihre niedrigen Vergütungssätze zu übernehmen,³ beispielsweise durch den Austausch von Informationen über die Vergütungssätze und die gegenseitige Ermutigung, Auftritte unter bestimmten Mindestbeträgen abzulehnen. Diese Organisation erfolgte gleichzeitig mit rechtlichen und politischen Veränderungen, die eine einzigartige Gelegenheit boten, die Situation unterbezahlter [oder ge-



zwungener] Freiberufler in den Niederlanden anzugehen. In diesem Zusammenhang entwickelte *Kunstenbond* eine Partnerschaft mit den Gründern der Plattform. Die Schulungen fanden etwa neun Monate nach Beginn dieser Partnerschaft statt, als eine Kampagne der Gewerkschaft zu den Verträgen für freiberufliche Orchestermusiker oder *Ersatzspieler* durchgeführt wurde. Die Ziele der Schulungen waren: 1) Verlagerung der Plattform von der

individuellen Verantwortung für die Vergütungssätze hin zu kollektiven Maßnahmen mit Auswirkungen am Verhandlungstisch, 2) Entwicklung einer zweiten Ebene der Mitgliederführung, die sich der individuellen Öffentlichkeitsarbeit widmet, und 3) Umwandlung der Online-Aktivistinnen in bezahlte Mitglieder.

DIE NIEDERLÄNDISCHE JOURNALISTENGEWERKSCHAFT NVJ

hatte bereits damit begonnen, die Organisationsarbeit für ihre Gewerkschaft zu untersuchen und in einen Kontext zu stellen; und so kam die Schulung zu einem Zeitpunkt, an dem die Gewerkschaft bereit war, ihre Arbeit zu entwickeln

2 Für Informationen über Einkommen in Polen siehe <https://tradingeconomics.com/poland/wages>.

3 Hintergrundinformationen zu den Vergütungssätzen freiberuflicher Musiker im Vergleich zu angestellten Musikern und zur Armutsgrenze in den Niederlanden finden Sie unter <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/12/24/kunst-is-duur-laar-musici-niet-zelf-de-rekening-betalen-a3984864?fbclid=IwAR0saGVvKKqhYg9fV25ZYmzGJAAGB9MS-tyssIRmbxyCCHBae-ZmMBamnJOc>

und zu vertiefen. Die Arbeit mit den Fotojournalisten erfolgte organisch. Die Tarife für Nachrichtenbilder waren seit Jahren gesunken, und als die ANP (Niederländische Foto-Presseagentur), eine der letzten ordentlich zahlenden Organisationen, beschloss, ihre Tarife um 50 % zu senken, war die Forderung nach gewerkschaftlichen Maßnahmen unter den Fotojournalisten groß. Nach ersten Streiks versuchte die Gewerkschaft, eine längerfristige Strategie zu entwickeln, ohne jedoch eine klare Vorstellung von den Möglichkeiten zu haben. Daher lag der Schwerpunkt bei dieser Gewerkschaft darauf, bei der Entwicklung einer Strategie zu helfen und Ratschläge für geeignete Maßnahmen und Zielgruppen zu geben.

→ **Gewerkschaften, die bereits über eine entwickelte Organisations- und Kontaktstrategie im Allgemeinen und auch in Bezug auf Freiberufler verfügen, die jedoch eine strukturierte Überprüfung vornehmen, ihren Ansatz überdenken und vielleicht etwas Neues ausprobieren möchten**

Einige der teilnehmenden Gewerkschaften verfügten bereits über eine etablierte Organisations- und Anwerbungsstrategie, einschließlich für freiberuflich Beschäftigte in diesem Sektor, waren jedoch der Ansicht, dass etwas Neues ausprobiert oder eine bestimmte Untergruppe angesprochen werden sollte. Die Zusammenarbeit mit diesen Gewerkschaften umfasste die Bewertung der Stärken und Schwächen der bisherigen Organisierungsbemühungen und die Festlegung realistischer Ambitionen für die nächste Phase.

In Schweden hatte **TEATERFÖRBUNDET** bereits erkannt, dass sie als Gewerkschaft grundsätzlich mehr Mitglieder anwerben muss, um zu überleben. Schweden verändert sich als eine Gesellschaft mit mehr Menschen in atypischen Arbeitsverhältnissen, und die Gewerkschaft hielt es für wichtig, sich in anderen europäischen Ländern nach Ideen für die zukünftige Organisation umzusehen. Wie bei ZDUS in Slowenien planen sie eine Namensänderung, um ihre Mitglieder in allen von ihnen vertretenen Sektoren besser widerzuspiegeln. Dies soll auf einer großen Mitgliederversammlung im Juni 2020 geschehen. Sie haben bereits darüber nachgedacht, wer sie jetzt sind und wer sie in Zukunft sein wollen, daher war das Projekt eine sehr günstige Gelegenheit, einige Ideen zu diskutieren und Änderungen zu planen.

Um alle verschiedenen Aspekte der Gewerkschaft (Personal, Vorstand und Fürsprecher) zu erreichen, wurden zwei getrennte Präsentationen entwickelt, eine für den Vorstand und das Personal und eine zweite Präsentation/Schulungssitzung mit Aktivitäten, die den Aktivisten helfen sollten, darüber nachzudenken, wie sie sich für das Wachstum organisieren und die Zweige ihrer Gewerkschaft unterstützen können. Im Mittelpunkt standen Beispiele anderer Gewerkschaften zur Entwicklung ihrer Organisation und wie dieses Angebot für freiberufliche Mitglieder mit unterschiedlichen Bedürfnissen angepasst wird, mit Beispielen für Organisierungskampagnen und Dienstleistungen für Freiberufler. Die Schulungsleiterin erklärte dem Vorstand und dem Personal auch, wie ihre Fürsprecher (Aktivisten) geschult werden, um sich innerhalb der Gewerkschaft zu organisieren und neue Mitglieder zu gewinnen.

Diese erste zweitägige Reise fand in Stockholm statt, zusammen mit einer ausführlichen Diskussion mit den Organisationsbeauftragten über die aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse der

„Die Anwerbung neuer Mitglieder in einer sich wandelnden Gesellschaft ist wichtiger denn je. Mit diesem Projekt sahen wir die Gelegenheit, von anderen zu lernen und die Arbeit für die Anwerbung in Schwung zu bringen.“

hauptamtlichen Organisierer innerhalb der Gewerkschaft, Ideen darüber auszutauschen, wie Gewerkschaften in anderen Ländern die Organisationsarbeit als Instrument für Anwerbung, Bindung und Wachstum nutzen, und sowohl dem Personal als auch den Mitgliedern der Gewerkschaft ausführlich zu erklären, wie die systematische Organisation der Gewerkschaft zugutekommen kann. Der Vorstand erkannte und verstand die Notwendigkeit, mehr Mitglieder zu haben, die regelmäßig neue Mitglieder anwerben (das alte Mantra „Gleich wirbt Gleich an“ ist immer wahr), und er machte die Anwerbung zu einer Priorität für das neue Jahr.

Es gibt viele zukünftige Herausforderungen für Teaterförbundet. Die Situation mit den atypischen Beschäftigten und der sozialen Sicherheit ist prekär. Während die Gewerkschaft seit einigen Jahren diese Art von Beschäftigten als Mitglieder hat, folgt der Rest der Gesellschaft rasch dem Beispiel, doch die Unterstützungsdienste für atypische Beschäftigte werden immer weniger. Früher hatte der Kultursektor eine eigene Abteilung für soziale Sicherheit, aber diese ist jetzt weg, was die freiberufliche Arbeit prekärer und die Mitglieder anfälliger macht.

Sara Andersson, Leiterin der Organisationsabteilung bei Teaterförbundet, sagte: „Die Anwerbung neuer Mitglieder in einer sich wandelnden Gesellschaft ist wichtiger denn je. Mit diesem Projekt sahen wir die Gelegenheit, von anderen zu lernen und die Arbeit für die Anwerbung in Schwung zu bringen.“

FINNLAND: DIE FINNISCHE MUSIKERGEWERKSCHAFT ist in einer stabileren Situation. Die Gewerkschaft, die eine wachsende Mitgliederzahl und ein günstiges politisches Klima und Engagement mit den Arbeitgebern erlebte, ging an die Schulung aus einer Perspektive der Analyse und Reflexion heran; was ist Organisieren, was bedeutet es für eine bereits wachsende Gewerkschaft? Vor diesem Hintergrund wurden in der Schulung die Schlüsselkonzepte der Organisation untersucht, wobei der Schwerpunkt auf den Auswirkungen auf die Strategie und die Ressourcenverteilung lag. Als kleine Gewerkschaft mit begrenztem Personal untersuchte die Gruppe die Arbeitsweise der Gewerkschaft und wie sie zusammenkam, um ihre Gesamtmacht und ihren Einfluss aufzubauen. So betreibt

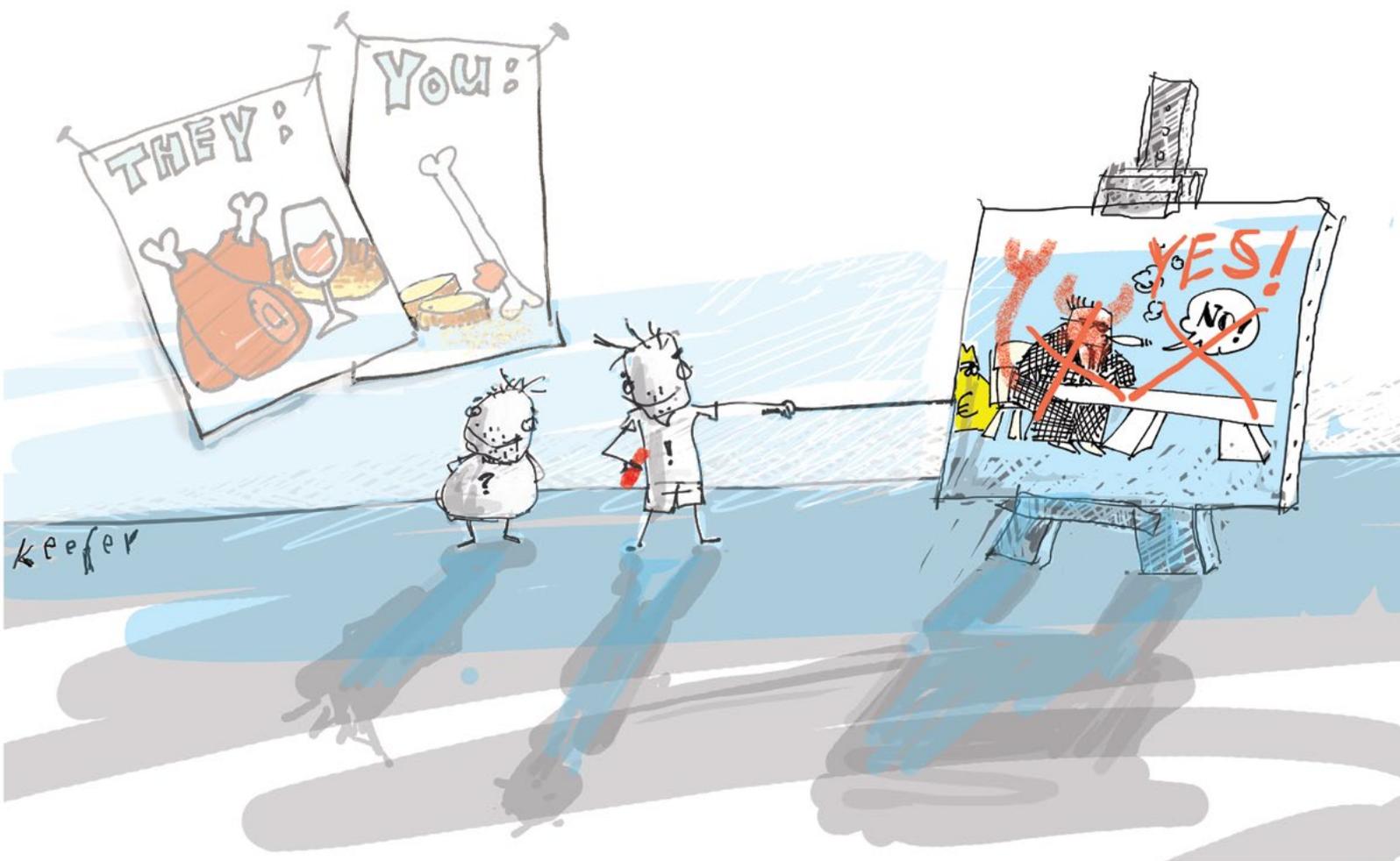


die Gewerkschaft beispielsweise einen erfolgreichen Radiosender in Helsinki und Unterkünfte in London, zu denen die Mitglieder während ihrer Arbeit Zugang haben. Wie könnten diese ausgezeichneten Projekte der Gewerkschaft helfen, Mitglieder zu gewinnen, die Mitgliedschaft aufzubauen und Verhandlungsprojekte zu identifizieren? Gemeinsam analysierten sie die Schlüsselprojekte, auf die sich die Gewerkschaft konzentrierte, und wie bestehende Bereiche, die bereits funktionierten, gestärkt werden könnten. Mit einem spezifischen Projektansatz war die Gewerkschaft sehr daran interessiert, die Arbeit anderer erfolgreicher Gewerkschaften zu sehen, um ihre bestehenden positiven Arbeitsweisen voranzutreiben und weiterzuentwickeln.

IRISH EQUITY⁴ UND DER KUNST- UND KULTURSEKTOR VON SIPTU hatten vor den Schulungen des „Atypical Workers Project“ (Projekt für atypische Beschäftigte) einige beeindruckende Siege erzielt und sicherten Schauspielern und Crew stärkere Rechte. Diese Erfolge hatten Equity geholfen, langjährige Mitglieder zu aktivieren und neue Mitglieder zu gewinnen, die im Wesentlichen alle Freiberufler waren. Das Personal und die aktiven Mitglieder führten bereits gute Gespräche mit Nichtmitgliedern, aber sie hatten Schwierigkeiten, „die Skeptiker“ zu gewinnen: Menschen, die die Macht der Gewerkschaft nicht schnell oder instinktiv verstehen. Die Schulungsanforderung war 1) die Reaktionen der Teilnehmer auf die Zweifel an der Gewerkschaft zu verbessern und 2) die Teilnehmer zu inspirieren, eine stärkere Gewerkschaft aufzubauen. Dies könnte nicht durch ein standardmäßiges 1-zu-1-Gesprächstraining erreicht werden. Die Gruppe kannte und verwendete bereits grundlegende Organisierungsmethoden, und diese Grundlagen reichten nicht aus, um die Skeptiker zu gewinnen. Angesichts der Ziele und der Vorgeschichte wurden einige wichtige Entscheidungen getroffen: 1) Personal und Mitglieder würden gemeinsam geschult, um Vertrauen zu schaffen und den Mitgliedern zu zeigen, wie entscheidend ihre Führung für den Aufbau einer stärkeren Gewerkschaft war; 2) alle Gesprächsschulungen würden schnelle Gespräche mit Menschen voraussetzen, die Zweifel an der Mitgliedschaft hatten; 3) der Schwerpunkt würde die Schaffung eines Gefühls der Eigendynamik beinhalten: ein Gefühl, dass die Gewerkschaft wichtig ist und gewinnen würde.

4 Irish Equity ist auch mit SIPTU verbunden.

Die Organisierungsbotschaft



EINE ÜBUNG ZUR ENTWICKLUNG DES GESCHICHTENERZÄHLENS, DER ERZÄHLUNG UND DER BEANTWORTUNG VON EINWÄNDEN. Dieser Abschnitt konzentriert sich auf einige der Arbeiten, die im Rahmen von Schulungen auf nationaler Ebene durchgeführt wurden, insbesondere auf die Entwicklung einer organisierenden Botschaft und die Herausforderung, gemeinsame Einwände zu antizipieren und zu beantworten. Die Entwicklung dieser Botschaft wurde in mehreren der teilnehmenden Gewerkschaften als ein Schlüsselfaktor der gewerkschaftlichen Organisation identifiziert. Wie werden die mobilisierenden Themen ermittelt? Wie kann man die Meinungen der Mitglieder einholen? Eine Reihe kreativer Ansätze wurde von der Schulungsleiterin des Projekts, Tara O'Dowd, mit den teilnehmenden Gewerkschaften entwickelt und geleitet, um ihre Ideen zu fokussieren und einige gemeinsame Schlussfolgerungen zu entwickeln, die sie bei der Organisationsarbeit leiten sollen.

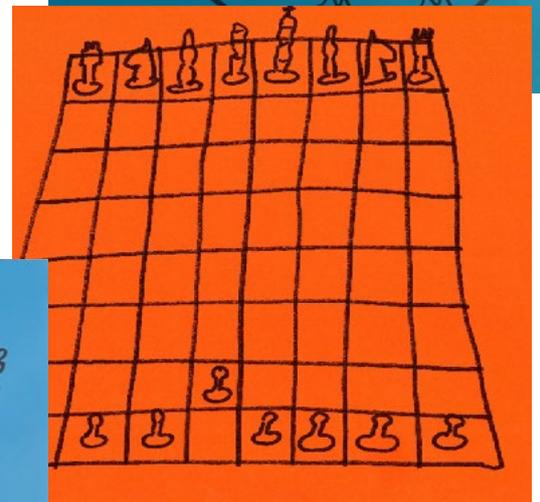
Bei Organisierungsschulungen liegt der Schwerpunkt oft auf der Nutzung von Ärger, aber das Erzählen von Geschichten kann auch ein wirksames Mittel sein, um eine kraftvolle Bewegung aufzubauen. Besonders jetzt, wo sich Geschichten schneller als je zuvor auf der ganzen Welt verbreiten. Aber die Erzählungen über den Wandel, die heute inspirieren, sind meist keine Geschichten von mächtigen Gewerkschaften. Die Menschen denken, dass sie die Welt durch Beiträge in den sozialen Medien mit Millionen von Gleichgesinnten verändern können, nicht durch die Hebelwirkung eines Gewerkschaftsvertrags. Hier spielen viele Faktoren eine Rolle, aber die bekanntesten Aktivisten unserer Zeit sind sicherlich ausgezeichnete Geschichten-erzähler. Ihre persönlichen Kampagnen vermitteln ein Gefühl der Unvermeidbarkeit und Emotionen, die selbst ihre Gegner zur Reaktion veranlassen. Das Erzählen von Geschichten ist ein Teil dessen, was diese Gefühle hervorruft. Diese Idee - dass die Erzählung zum Aufbau einer Bewegung genutzt werden kann - wurde in drei Schritten in Tara O'Dowds Schulungen mit dem „Atypical Workers Project“ aufgenommen:

1. **REFLEXION ÜBER BESTEHENDE GESCHICHTEN ÜBER DIE GEWERKSCHAFTLICHE MACHT.** Die Teilnehmer wurden gebeten, ihre persönliche Geschichte darüber, was die Gewerkschaft



für sie bedeutete, in möglichst wenigen Worten zu erzählen [Bilder dieser Übung unten]. Viele Teilnehmer hatten lange, komplizierte Erklärungen oder vage Konzepte. In einigen Fällen konzentrierte sich die Geschichte darauf, wie einfach es war, aus der Gewerkschaft auszutreten. Den meisten Teilnehmern fehlte eine zusammenhängende Geschichte, obwohl die Gewerkschaft eine große persönliche Bedeutung für sie hatte. Wo es eine klare Erklärung dafür gab, warum die Gewerkschaft wichtig war, konzentrierte sich die Gewerkschaft auf Aktivitäten, die wenig mit ihrer (inspirierenden) Mission zu tun hatten.

2. **ANALYSE VON BEISPIELEN KOLLEKTIVER ERZÄHLUNGEN.** Es wurden gute und schlechte Beispiele von Gewerkschaften, Umweltgruppen, Superheldenfilmen und inspirierenden politischen Persönlichkeiten gezeigt. Die Teilnehmer identifizierten nicht nur effektive Messaging-Techniken, sondern auch die zugrunde liegenden Elemente einer attraktiven Erzählung von Veränderung. Das wichtigste Element ist natürlich die Führung der Mitglieder. Das Gewerkschaftspersonal kann Nichtmitglieder über den Aufbau einer aktiven Gruppe von Beschäftigten informieren, aber Gewerkschaftsmitglieder, die ihre Kollegen anmelden, zeigen, dass es sie gibt.
3. **BRAINSTORMING NEUER GESCHICHTEN ÜBER DIE MACHT DER GEWERKSCHAFT.** Die Teilnehmer wurden gebeten, zu ihren Worten aus der ersten Übung zurückzukehren und stattdessen Geschichten in Bildform darüber zu entwickeln, was sie sich für ihre Gewerkschaft in zehn Jahren wünschen. Das Zeichnen zwang die Geschichten, konkret statt abstrakt zu sein. Tatsächlich haben viele der Zeichnungen einen direkten Bezug zu den Erfahrungen der Teilnehmer. Dante ist in einer der Geschichten der polnischen Schauspieler zu sehen, und in den Geschichten der Außenübertragungsprofis ist der Himmel frei. Die Verwendung eines längeren Zeitrahmens (zehn Jahre) förderte mutigere Visionen. Einige Beispiele für die Zeichnungen sind unten aufgeführt.



Überlegungen zu Dienstleistungen



In diesem Abschnitt werden einige Beispiele vorgestellt, die im Verlauf des Projekts entstanden sind, bei denen die Gewerkschaften daran interessiert waren, ein Dienstleistungsmodell zu untersuchen, um Mitglieder und potenzielle Mitglieder zu erreichen. Viele Gewerkschaften und diejenigen, die an einer gewerkschaftlichen Organisation interessiert sind, sind sich einig, dass die Bereitstellung von Dienstleistungen an sich keine starke Grundlage für die gewerkschaftliche Organisation darstellt. Ohne eine sinnvolle und bewusste Verbindung zur Gewerkschaft und ihren Grundwerten bleiben Mitglieder möglicherweise ungebunden und lösen sich, wenn sie eine bestimmte Dienstleistung nicht mehr nutzen oder einen anderen Anbieter finden. Sie kann auch zu einer passiven Haltung führen, bei der sich die Mitglieder einfach auf Dienstleistungen verlassen, aber keine Verbindung zu den umfassenderen Zielen der Gewerkschaft oder eine persönliche Beteiligung an deren Förderung spüren. Dennoch können sinnvolle Dienstleistungen einen wichtigen Teil der Interaktion zwischen den Mitgliedern und den Gewerkschaften ausmachen, und die Erfahrungen in diesem Projekt deuten darauf hin, dass die am meisten geschätzten und genutzten Dienstleistungen diejenigen sind, die direkt mit der beruflichen Situation oder der Karriereentwicklung des Gewerkschaftsmitglieds zusammenhängen. So gehören Dienstleistungen wie der Zugang zu Schulungen oder Rechtsberatung bei Vertragsabschlüssen zu denjenigen, die als konkreter Unterschied im Arbeitsleben der Gewerkschaftsmitglieder empfunden werden.

In Gewerkschaften, die über die Ressourcen verfügen, um sinnvolle Dienstleistungen anzubieten, können sie ein Mittel bieten, um mit den Mitgliedern in Kontakt zu treten und ihre Verbindung zur Gewerkschaft zu stärken. Sie können eine Win-Win-Situation bieten, indem sie die Gewerkschaftsdichte zum Nutzen der gesamten Mitgliedschaft nutzen. Die Überlegungen zur Bereitstellung von Dienstleistungen kann ein sehr lohnender Teil einer umfassenderen Strategie zur Kontaktaufnahme mit den Mitgliedern sein. Einige der teilnehmenden Gewerkschaften interessierten sich für das Potenzial der Dienstleistungen, die es ihnen ermöglichen, auf praktische Weise mit Mitgliedern in Kontakt zu treten, und neue oder erneuerte Ideen wurden auf mehreren nationalen Treffen erörtert.

In Schweden wurde einige Zeit damit verbracht, dem Vorstand und dem Personal von **TEATERFÖRBUNDET** zu erklären, wie das Modell der Mischung aus Dienstleistung und Organisation, um Mitglieder für die Gewerkschaft zu gewinnen, in der Realität funktionieren kann. Die Nutzung von Schulungen für Mitglieder als Dienstleistung für die Mitgliedschaft und die Entwicklung eines Kursprogramms durch Befragung der Mitglieder über ihre Wünsche an die Gewerkschaft

kann sich im Laufe der Zeit auszahlen, und die Gewerkschaft kann wachsen, während gleichzeitig neue Aktivisten angezogen werden, die mehr an einem Organisationsmodell des Engagements interessiert sind. Nicht jedes Mitglied wird weiterhin Aktivist und Organisierer sein, aber die Mitglieder können mit einem attraktiven Paket an Unterstützung und Entwicklung dazu ermutigt werden, in der Gewerkschaft zu bleiben. Neue Mitglieder können auch allein aufgrund der angebotenen Dienstleistungen für die Gewerkschaft gewonnen werden - viele neue Vertreter/Aktivist*innen sind auf diesem Weg zu einer aktiveren Gewerkschaftsarbeit gekommen.



Als unmittelbares Ergebnis eingehender Diskussionen zwischen dem Teaterförbundet-Team und der Schulungsleiterin des Projekts, die diesen gemischten Organisations- und Dienstleistungsansatz zum Aufbau der Gewerkschaft erörterte, hat Teaterförbundet eine Reihe von fortlaufenden Schulungen zur Unterstützung der Beschäftigten im schwedischen Filmsektor entwickelt und durchgeführt. Diese Schulung ist nur für Mitglieder, und um Zugang zu ihr zu erhalten, sind neue und potenzielle Mitglieder der Gewerkschaft beigetreten. Die Schulung wurde regional für Abteilungsleiter durchgeführt und umfasst: Sicherheit und Gesundheitsschutz, Terminplanung, Rechtsvorschriften zur Arbeitsumgebung, Belästigungstraining.

Die Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragte bei Teaterförbundet, Eleonor Fahlén, kommentiert: „Nach einer großartigen Organisierungssitzung mit der Schulungsleiterin haben wir erkannt, wie wichtig die Schulung für unsere Mitglieder ist. Jetzt haben wir eine eintägige Schulung für Abteilungsleiter im Filmsektor gestartet. Die Schulung hat sich als sehr beliebt erwiesen, und wir bekommen jedes Mal neue Mitglieder, wenn sie stattfindet“

„Nach einer großartigen Organisierungssitzung mit der Schulungsleiterin haben wir erkannt, wie wichtig die Schulung für unsere Mitglieder ist. Jetzt haben wir eine eintägige Schulung für Abteilungsleiter im Filmsektor gestartet. Die Schulung hat sich als sehr beliebt erwiesen, und wir bekommen jedes Mal neue Mitglieder, wenn sie stattfindet“

Im Vereinigten Königreich hat BECTU zusammen mit der Schwestergewerkschaft Equity for Performers eine lange Geschichte mit ihrem Angebot einer öffentlichen Haftpflichtversicherung für Mitglieder und löst bei Besprechungen mit anderen kreativen Gewerkschaften stets eine lebhaft Diskussion aus. Die Gewerkschaften können den potentiellen Nutzen ihrer eigenen Anwerbungs- und Bindungskampagnen für freiberufliche Mitglieder erkennen, wobei sie gleichzeitig anerkennen, dass dies eine bedeutende Verpflichtung seitens der Gewerkschaft ist. Teaterförbundet

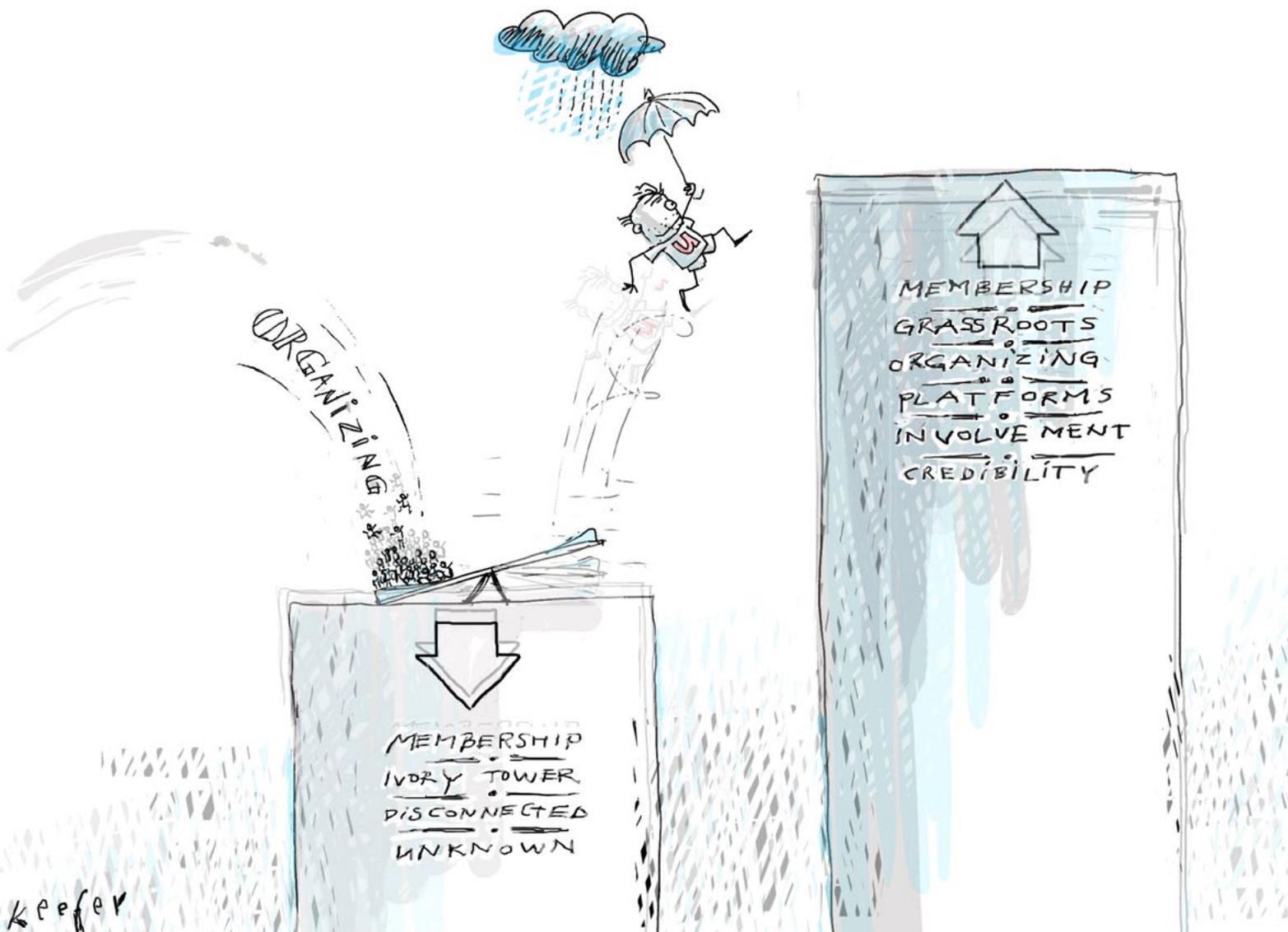
war an diesem Modell als Dienstleistung für Mitglieder interessiert, die derzeit möglicherweise ihre eigenen Versicherungen haben, um in der Branche freiberuflich tätig zu sein. Dies ist kostspielig und könnte, wenn es von der Gewerkschaft mit einem Rabatt angeboten wird, sowohl den einzelnen Mitgliedern als auch der Gewerkschaft selbst nützen. Gegenwärtig hat Theaterförbundet eine Versicherung für Mitglieder, die nicht so umfassend ist wie andere Versicherungen, so dass sie nach neuen Ideen von anderen Gewerkschaften suchten.

Während der Schulung wurde einige Zeit damit verbracht, die Notwendigkeit eines breiten Zuspruchs in den verschiedenen Bereichen der Mitgliedschaft innerhalb der Gewerkschaft zu untersuchen und die Tatsache zu berücksichtigen, dass eine Größe nicht allen passt. Die Notwendigkeit, das Angebot regelmäßig anzupassen und Dienstleistungen im Zusammenhang mit der beruflichen Entwicklung für Mitglieder hinzuzufügen, ist für kreative Gewerkschaften wichtig, ebenso wie die traditionellere gewerkschaftlichen Unterstützung im Zusammenhang mit Aktivismus und Solidarität.

In Polen bat **ZZAP** zunächst um eine Schulung zur Entwicklung und Vermarktung zusätzlicher Dienstleistungen für ihre Mitglieder. Bei der ersten Schulung stellte sich jedoch heraus, dass die meisten von ZZAP entwickelten Dienstleistungen (Versicherung für langfristige Behinderung, Protokolle zu verschiedenen Arbeitsplatzfragen, andere Lösungen für individuelle Probleme) nur zu einem geringen bis gar keinem Mitgliederwachstum geführt hatten, mit Ausnahme der Casting-Workshops. Darüber hinaus waren die Mitgliederaktivisten mehr über sinkende Einkommen und systemische Probleme besorgt als über individuelle Beschäftigungsprobleme, die mit Dienstleistungen angegangen werden könnten. Die Schulungsleiterin empfahl, die Dienstleistung, die neue Mitglieder bringt (Casting-Workshops), zu erweitern, anstatt ein Menü zusätzlicher, individueller Dienstleistungen zu entwickeln. Diese Entscheidung ermöglichte es der Gewerkschaft, mehr Ressourcen für die Entwicklung und den Start ihrer Kampagne für Mindestsätze bereitzustellen.



Maßnahmen ergreifen und für den Wandel mobilisieren



Hiermit soll ein Überblick über einige der von den teilnehmenden Gewerkschaften direkt oder indirekt ergriffenen Organisationsmaßnahmen erfasst werden, die sich aus dem Projekt ergeben und sich auf die Arbeit mit den Schulungsleiter/-innen beziehen:

KAMPAGNE ZU DEN MINDESTSÄTZEN, POLEN

Die polnische Schauspielergewerkschaft ZZAP startete eine Kampagne für Mindestsätze, um das Einkommen von freiberuflichen Schauspielern im Fernsehen zu verbessern. Dies ist die größte Kampagne von ZZAP, die mit der gewerkschaftlichen Schulungsleiterin vorbereitet wurde. Die Kampagne begann mit einer Untersuchung über die Vergütungssätze der Mitglieder in den letzten fünfzehn Jahren, die einen erheblichen Rückgang der Tagessätze sowohl im Fernsehen als auch in der Werbung ergab. Die Schauspieler konzentrierten sich zunächst auf die Vergütungssätze im Fernsehen, da diese einen größeren Teil des Einkommens der Mitglieder ausmachten. Nach den Recherchen leiteten sie - über gesponserte Facebook-Beiträge angekündigte - regelmäßige Treffen für alle Schauspieler (Mitglieder und Nichtmitglieder) ein. Jeder gesponserte Facebook-Beitrag erreichte etwa 15 000 Nutzer und erhielt etwa 60 Likes, 30 Kommentare und wurde 20 geteilt. Dies erreichte mehr Schauspieler, von denen einige nicht einmal



von der Existenz der Gewerkschaft wussten. Nach jedem Treffen haben sich einige Nichtmitglieder für den Beitritt entschieden. Von Ende Oktober 2019 bis Anfang Januar 2020 bedeutete dies einen Anstieg der Mitgliederzahl um 10%. Sobald die Gewerkschaft über eine ausreichend große Organisation von Schauspielern verfügt, wird sich der Schwerpunkt von der Information über die Zahlung zum Gewinn eines Mindestsatzes verlagern.

„Es ist uns gelungen, die Organisation der Gewerkschaft zu ändern und mehr helfende Hände zu finden. Neue Mitglieder schlugen vor, uns bei der Organisation der Workshops für die Mitglieder (Selbstklebe- und Casting-Workshops usw.) zu helfen... Wir haben einen Dialog mit den Agenten und Agenturen begonnen und ein gemeinsames Ziel gefunden. Wir haben 3 Treffen mit den Vertretern der wichtigsten Schauspielagenturen in Polen organisiert... Wir planen, regionale Treffen außerhalb Warschaus zu organisieren. Es wird das erste regionale Treffen im Süden Polens geben - am 20. Januar in Krakau... Das Projekt hat viele nicht aktive Mitglieder geweckt, wir erhalten viele E-Mails, Anrufe und Fragen zu den Gewerkschaftsaktionen und wie sie helfen können“ (ZZAP)



NVJ - AKTION VON FOTOJOURNALISTEN UND ERFOLGREICHE RICHTSVERHANDLUNG

Oberflächlich betrachtet gibt es eine Menge, was die Gewerkschaft tut, das als gewerkschaftliche Organisierung bezeichnet werden könnte. Man kann leicht beitreten, es gibt einen Studiengang für Studenten/neue Journalisten, es gibt Arbeitsausschüsse. Im Gespräch mit der Gewerkschaft war jedoch schwer zu erkennen, wie all diese Elemente beim Bau des Hauses zusammenwirkten. Angesichts der drohenden Abkehr der Arbeitgeber von den sektoralen Tarifverträgen war die Notwendigkeit für die Gewerkschaft, wie auch für andere in den Niederlanden groß, ihre Arbeitspraktiken zu überdenken.

Die Kampagne begann mit Kontakten und Gesprächen mit Fotojournalisten und gipfelte in einer ersten Aktion im Januar 2019, bei der Fotos von Zeitungen und anderen Veröffentlichungen zurückgehalten wurden. Diese anfängliche Taktik würde in jedem anderen Bereich als „Streikaktion“ gelten, und es ist bemerkenswert, dass die Gewerkschaft genügend Freiberufler für diesen Schritt engagieren konnte.

Im Jahr 2019 gruppierte sich die Kampagne neu und begann, eine Strategie und einen Plan zu entwickeln, um mehr Fotojournalisten aus einem breiteren Spektrum zu engagieren und gleichzeitig auf ein rechtliches Ergebnis für die Festsetzung der Vergütungssätze hinzuarbeiten. In rechtlicher Hinsicht hat die Gewerkschaft ein bahnbrechendes Urteil über die Festsetzung der Vergütungssätze erhalten. Wenn auch niedriger als die Gewerkschaft es gewollt hätte, erhöhen sie dennoch den Standard für Beschäftigte und Arbeitgeber.

Aufgrund dieses Erfolgs hat die Gewerkschaft ihre erste Kampagnenphase der neuen Strategie eingeleitet, die Besuche am Arbeitsplatz, Einzelgespräche und Kampagnentreffen mit bestehenden Aktivisten umfasste. Ziel war es, die aktivistische Basis der Freiberufler zu vergrößern und gleichzeitig die Beschäftigten für ihre Schlüsselthemen und die breitere Kampagne zu gewinnen. Bis Ende des Jahres hatten sich 63 Fotojournalisten als aktive Freiwillige angemeldet, und 300 Fotojournalisten sind sich einig, dass eine Kampagne für eine bessere Bezahlung eine gute Idee ist und die Mitgliederzahl um 10% erhöht.

ZUSAMMENFÜHRUNG VON BESCHÄFTIGTEN UND AKTIVISTEN IN EINER GEMEINSAMEN SCHULUNG ZU FÜHRUNG UND VERANTWORTUNG, IRISH EQUITY GROUP UND DER KUNST- UND KULTURSEKTOR/SIPTU IRLAND

Die Schulung in Irland zielte darauf ab, das Engagement für die Ziele und Prinzipien der Organisierung sowohl für das Gewerkschaftspersonal als auch für aktive Gewerkschaftsmitglieder zu erneuern und aufzufrischen. Durch das Zusammenkommen entstand ein erneutes Gefühl der gemeinsamen Verantwortung für die Organisierung anstelle der Meinung, dass es die Aufgabe eines anderen ist. Gemeinsam untersuchte die Gruppe, wie jeder Aspekt der Gewerkschaftsarbeit mit der Organisationsarbeit verknüpft werden kann und wie jede sich bietende Gelegenheit genutzt werden kann, um neue und potenzielle Mitglieder zu erreichen. Insgesamt stärkte die Schulung ein gemeinsames Gefühl der Eigenverantwortung und des Stolzes auf die Gewerkschaft als Grundlage für den Einsatz. Sie spiegelte die Absicht der Gewerkschaft wider, zu einem immer stärkeren Interessenvertreter im Sektor heranzuwachsen. Der Gewerkschaftsaktivist Gerry O' Brien fasste

seine Gedanken zu dieser Erfahrung so zusammen: „Kommunizieren“. „Jedem einzelnen Mitglied jedes positive Ergebnis mitteilen, das wir erreichen. Kommunikation verbindet eine unterschiedliche Mitgliedschaft miteinander“.

ENTWICKLUNG DER KOMMUNIKATION, TEATERFÖRBUNDET, SCHWEDEN

Die Auswirkungen des Projekts in Schweden für Teaterförbundet sind bereits durch die Entwicklung und Durchführung neuer Schulungen und das direkte Wachstum der Mitgliederzahl deutlich erkennbar. Es wurden konzertierte Anstrengungen unternommen, um das Projekt durch Artikel in der Mitgliederzeitschrift und einen regelmäßigen Newsletter für die Mitglieder der breiteren Mitgliedschaft zu vermitteln (siehe PDF aus der Zeitschrift mit Übersetzung). Dies ist der Beginn der Reise für Teaterförbundet auf der Suche nach einem neuen Namen und einer neuen Identität für die Zukunft.

SLOWENIEN: ENTWICKLUNG EINER BREIT ANGELEGTEN KAMPAGNE MIT VERSCHIEDENEN GEZIELTEN MASSNAHMEN



Als kleiner Verband tritt ZDUS in Slowenien mit einem engagierten Team von hart arbeitenden aktiven Mitgliedern besonders stark auf. Im Rahmen der Projektschulung verfeinerten und identifizierten sie ihre Aktivitäten und entwickelten eine Reihe spezifischer Aufgaben, wobei jeder eine Rolle bei der Planung der Anwerbung von mehr aktiven Mitgliedern spielte. Sie erwogen eine optimierte Organisation durch bessere Kommunikation, Einhaltung der DSGVO, Berichterstattung in der lokalen Presse über ihre Umfrage zum Thema Wohlbefinden und die vereinbarte neue Künstlerklinik sowie eine vorgeschlagene Namensänderung. All dies sollte auf ihrer Generalversammlung Ende Dezember 2019 vorgestellt werden. Das Projekt hat die Mitglieder auf jeden Fall zusammengebracht und ihnen die Möglichkeit zu einem offenen und ehrlichen Dialog in einem informellen Rahmen gegeben, um Veränderungen für ZDUS zu bewirken.

vereinbarte neue Künstlerklinik sowie eine vorgeschlagene Namensänderung. All dies sollte auf ihrer Generalversammlung Ende Dezember 2019 vorgestellt werden. Das Projekt hat die Mitglieder auf jeden Fall zusammengebracht und ihnen die Möglichkeit zu einem offenen und ehrlichen Dialog in einem informellen Rahmen gegeben, um Veränderungen für ZDUS zu bewirken.

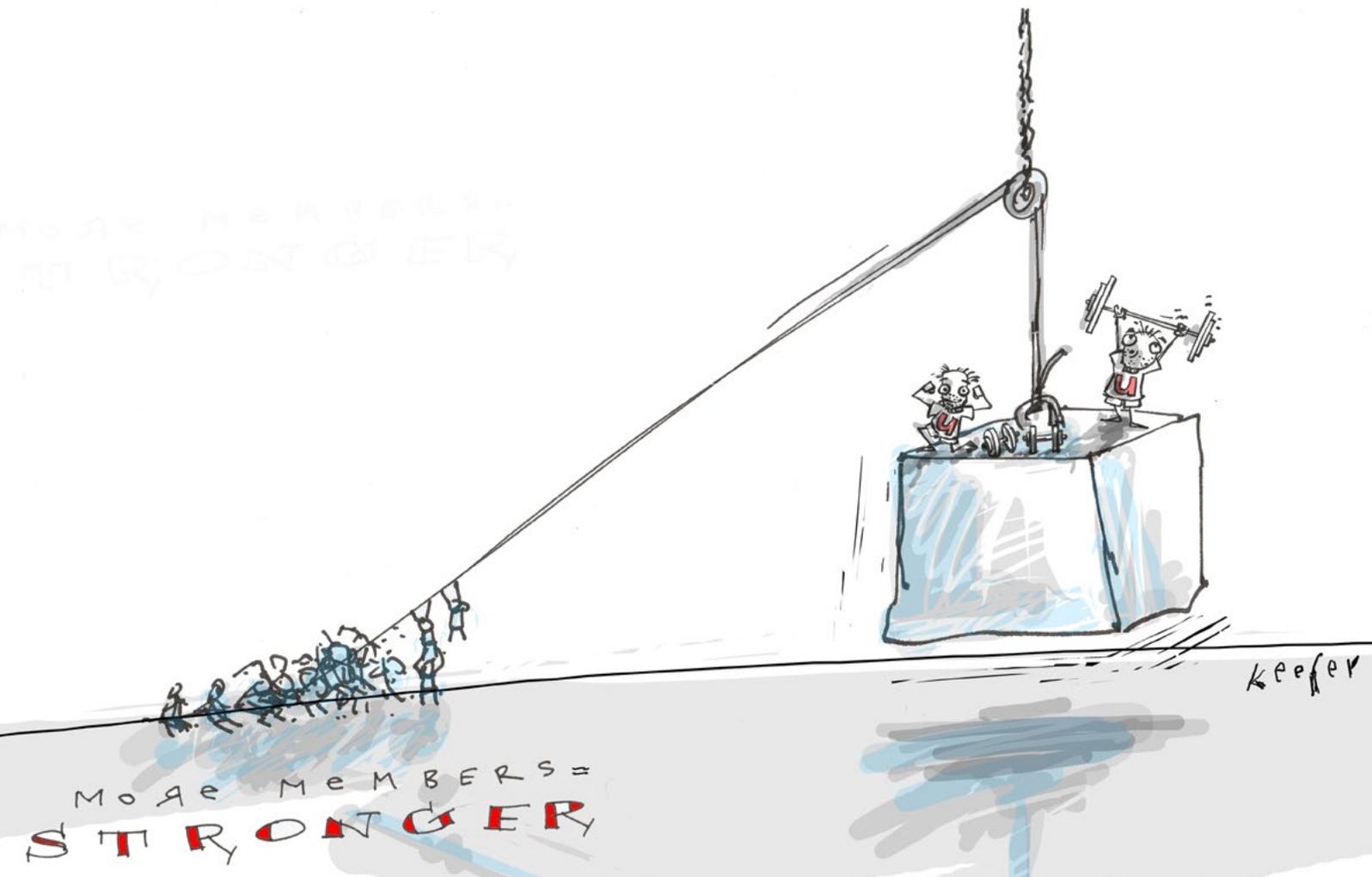
Aktives Mitglied Barbara Skubic kommentiert: „Wir hatten unsere Mitgliederversammlung im Dezember und stellten kurz vor, was wir während der Schulung getan haben. Obwohl das Treffen der Wahl des neuen Präsidenten und seiner Vorstellung der Tagesordnung und der Fortschritte allen die Klinik betreffenden Aspekten gewidmet war, ist er sehr offen für Gespräche mit uns, und unsere Begeisterung weckte das Interesse unserer Kollegen, die nicht an der Schulung teilnahmen, sich an Aktivitäten zu beteiligen. Unabhängig davon nahm ich im Dezember an einer Sitzung in Hamburg teil und erhielt weitere Ideen, wie eine kosteneffiziente Marken-/Sichtbarkeitskampagne durchgeführt werden kann, die hoffentlich zu einer aktiveren Mitgliedschaft und mehr Einfluss für ZDUS führen wird“.

UMWANDLUNG VON ONLINE-AKTIONEN IN NACHHALTIGE ORGANISIERUNG – KUNSTENBOND

Vor der Beteiligung an dem Projekt hatte die Plattform für freiberufliche Musiker, die mit Kunstenbond zusammenarbeitet, eine lebendige Online-Community freiberuflicher Musiker geschaffen, die daran interessiert waren, die Standards in ihrem Bereich zu erhöhen. Die Facebook-Gruppe der Plattform hatte 2500 Mitglieder, und die Mitglieder wurden mehrfach in den Nachrichten erwähnt. Unter den Musikern gab es zum ersten Mal eine breite Diskussion darüber, ob Freiberufler genauso viel verdienen sollten wie angestellte Musiker und wie die Niederlande Musikern und anderen Künstlern einen existenzsichernden Lohn zahlen könnten. Diese Sensibilisierung hatte jedoch weder zu kollektiven Maßnahmen noch zu einem Mitgliederwachstum geführt. Zu den spezifischen Maßnahmen, die aus den Schulungen hervorgingen, gehörten zusätzliche (geschulte) freiberufliche Mitglieder, die ersten kollektiven Maßnahmen für freiberufliche Musiker und ein Plan für sich steigernde Maßnahmen rund um den Gewerkschaftsvertrag für freiberufliche klassische Musiker. Die erste kollektive Maßnahme war eine Fotokampagne in sozialen Medien mit Gruppenfotos aller freiberuflichen Musiker und einem positiven Hashtag, *#WeMakeItPossible* oder (auf Niederländisch) *#WijMakenHetMogelijk* (*wir machen es möglich*). Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen stellten fest, dass das Erscheinen auf den Gruppenfotos sie ein wenig nervös machte – ein gutes Zeichen für die Organisation, dass eine Gruppe stärker wird.



Schlussfolgerungen & Herausforderungen für die Zukunft



Auf der Abschlusskonferenz in Dublin tauschten die Schulungsleiterinnen und Gewerkschaften ihre Gedanken über die Erfahrungen und die Möglichkeiten der gewerkschaftlichen Organisation aus. **Es ergaben sich einige allgemeine Grundprinzipien:**

Die kleinen Maßnahmen sind wichtig - machen Sie es einfach, online beizutreten. Die Vergütungssätze sollten klar sein, und die Gewerkschaft sollte in der Lage sein, zu kontrollieren, was der Auslöser für den Beitritt ist. Freiberufler befinden sich nicht unbedingt an einem Arbeitsplatz, daher ist es entscheidend, die Barrieren für einen Beitritt abzubauen. Ein einfacher Online-Beitrittsprozess mit einer Website, die Freiberufler ermutigt, sich selbst zu sehen, kann eine große Wirkung haben. Dieser Prozess sollte es der Gewerkschaft ermöglichen, zu verstehen, welche Anwerbungsprozesse funktionieren.

Unterschätzen Sie nicht die Auswirkungen von Einzelgesprächen. Sie sind das Rückgrat der Organisation. Es lohnt sich, darüber nachzudenken und daran zu arbeiten, um ihre Wirkung zu maximieren. Aktivisten zu befähigen, sie in einer positiven Denkweise zu führen, ist ein gutes Unterfangen.

Die Mitgliedschaft von Studenten kann der Schlüssel zu einer zukünftigen freiberuflichen Mitgliedschaft sein - Kollegen anziehen, bevor sie freiberuflich tätig werden, und sie von diesem Moment an in Aktivitäten einzubinden, an denen sie interessiert sind, ist eine gute Möglichkeit, sie in einem frühen Stadium ihrer Karriere zu engagieren. Dies bedeutet auch einen klaren Weg vom Studenten zur Vollmitgliedschaft.

Engagement für die Themen, die den Mitgliedern wichtig sind, und ihre Einbeziehung in die Lösung. Dieser Ansatz basiert auf der Beteiligung der Mitglieder. Es bedeutet, herauszufinden, was diesen Mitgliedern wichtig ist, und sie zu bitten, die Lösungen für sich selbst zu gestalten. Bitten Sie die Mitglieder, ihre Kollegen zu bitten, sich anzuschließen. Dies verändert die Grundlage für das Engagement und fördert die Solidarität.

Geben Sie den Gewerkschaftsmitgliedern ein Gefühl der Gemeinschaft. Die Gewerkschaft ist eine natürliche kollektive Gemeinschaft, die im Leben von Freiberuflern fehlen kann. Geben Sie den Menschen die Möglichkeit, sich zu treffen, ihre Erfahrungen auszutauschen und Kontakte zu knüpfen.

ALLGEMEINE SCHLUSSFOLGERUNGEN:

Die teilnehmenden Gewerkschaften tauschten sehr unterschiedliche Erfahrungen aus dem Projekt aus. Es war jedoch klar, dass der maßgeschneiderte Ansatz und die gezielte Unterstützung für jeden in seiner eigenen Situation und seinen eigenen Umständen echte Ergebnisse gebracht haben.

IEG/SIPTU Irland, TF Schweden, ZZAP Polen, NVJ Niederlande berichteten, dass die Schulung während der Laufzeit des Projekts zu einem messbaren und signifikanten Anstieg der Mitgliederzahl geführt hat, der von einer leichten Aufwärtskurve bis zu einem erheblichen Wachstumsschub reicht. Alle haben den Ehrgeiz, die Gewerkschaft weiter auszubauen, indem sie die von ihnen eingeleiteten Kampagnen und die Öffentlichkeitsarbeit fortsetzen und weiterentwickeln.

ZDUS Slowenien, die serbische Musikergewerkschaft und SNJ-CGT Frankreich berichteten über einen wesentlichen Perspektiv- und Visionswandel, der die Organisationsarbeit in eine neue Richtung lenkt und mögliche Maßnahmen entwickelt, um eine wirksame Organisations- und Wachstumsstrategie zu haben, die zuvor fehlte. Durch den intensiven Austausch wurde eine neue gemeinsame Grundlage für diese Arbeit geschaffen, und alle Gewerkschaften haben sich verpflichtet, sie voranzutreiben.

Die finnische Musikergewerkschaft und Kunstebund hatten sich im Rahmen ihrer Partnerschaft mit der Plattform für freiberufliche Musiker im Verlauf des Projekts die Zeit genommen, um laufenden Maßnahmen zu überprüfen und zu verstärken, die darauf abzielen, die Gewerkschaft zu vergrößern, ihre Reichweite und Partnerschaften auszuweiten und sie zu stärken. Es gab strategische Überlegungen darüber, wie die bereits bestehenden Systeme verbessert werden können oder wie man Maßnahmen, die für die Mitglieder funktionieren, einen Mehrwert verleihen kann, um mehr Engagement für die Gewerkschaft zu erreichen. Beide waren der Ansicht, dass dieser Raum eine wertvolle Möglichkeit war, über umfassendere Organisationsziele nachzudenken und diese immer wieder mit gezielten Maßnahmen und Dienstleistungen zu verknüpfen, die derzeit durchgeführt werden. Die Kontaktaufnahme zu Mitgliedern und die Bereitstellung von gewerkschaftlichen Dienstleistungen müssen immer auch mit der Entwicklung der gewerkschaftlichen Macht und der Mitnahme der Mitglieder auf dem Weg zur Organisation verbunden sein.

Mit der finanziellen Unterstützung der Europäischen Kommission.

Der Inhalt dieses Berichts gibt nicht die offizielle Meinung der Europäischen Union wieder. Für die in diesem Bericht enthaltenen Informationen und vertretenen Auffassungen sind ausschließlich die Autorinnen und Autoren verantwortlich.

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Illustrations by Caspar De Kieffe.