



SPEZIAL

Organizing und Erschließung

AKTIVIEREN, MEHR WERDEN, STÄRKER WERDEN!



„So viele Aktive?“ – „Wo habt Ihr die Aktion dann gemacht?“ – „Wie lief das bei Euch?“ Der Austausch war lebhaft auf der Transfertagung 2017 der IG Metall in Berlin. Es ging um Organizing und Erschließung – und das ist vielerorts kein abstraktes Konzept mehr, sondern gelebte Praxis.

Viele Projekte zeigen, dass die IG Metall dabei ist, Erschließungskompetenz flächendeckend zu verankern – und wie es damit gelingen kann, offensiv in schwer zugängliche Branchen, Betriebe und Zielgruppen hineinzukommen und stärker zu werden: Die Arbeitsbedingungen werden gemeinsam mit den Beschäftigten verbessert und nachhaltige Gewerkschafts- und Mitbestimmungsstrukturen etabliert. Diese ermöglichen es den Beschäftigten, ihre Interessen auch langfristig durchzusetzen.

Dass das einen Nerv trifft, bewiesen die rund 270 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Geschäftsstellen, Projekten und Betrieben. Für sie war es keine Frage, ob sich die IG Metall strategisch als Beteiligungs- und Erschließungsgewerkschaft ausrichtet, sondern mit welchen Strukturen und Konzepten das am besten funktioniert. Anhand von Beispielen aus Betrieben wie SAM/Binder, BMW Landshut oder Sick in Ottendorf diskutierten sie, wie passgenaue Zugänge vor Ort entwickelt werden können – und wie der Organizing-Werkzeugkoffer dabei hilft.



© IG Metall

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit unserer Transfertagung sind wir in das neue Jahr gestartet: neugierig, motiviert und entschlossen. In allen Bezirken nehmen unsere Erschließungskonzepte Fahrt auf. In den Geschäftsstellen heißen wir mehr als 100 neue Kolleginnen und Kollegen herzlich willkommen. Der richtige Moment also, um uns bezirksübergreifend über konkrete Erfahrungen, Strategien und Veränderungsbedarfe auszutauschen: Welche Ansätze waren erfolgreich? Wann ist welche Methode mitgliederwirksam? Was sind Erfolgsfaktoren für eine ergebnisorientierte Projektführung? Was macht Erschließungskompetenz aus? Wie entwickeln wir einen Veränderungsprozess?

Viele Fragen, auf die Antworten gefunden wurden oder die wir gemeinsam weiter bewegen werden.

Mit Erschließung und Organizing können wir unsere politischen Schwerpunktthemen voranbringen und dabei stärker werden: Arbeitszeitkampagne und Beschäftigtenbefragung leben von Ansprache und Beteiligung. Hierbei wünsche ich Euch viel Erfolg!

Irene Schulz
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall



Roman Gessner, Anja Backhaus, Jürgen Scholz, Irene Schulz und Desmond Henderson im Gespräch

Impulsgeber und Praxistransfer

Die Transfertagung Organizing und Erschließung 2017

Unternehmen flexibilisieren die Arbeitsabläufe, verlagern die Produktion, digitalisieren, nutzen Crowdsourcing, probieren neue Geschäftsmodelle – alles in rasender Geschwindigkeit. Zugleich erodiert der Flächentarifvertrag, immer öfter gibt es Union Busting, also gezielte Angriffe der Arbeitgeber auf Mitbestimmung und Gewerkschaften. Auch die gesellschaftspolitischen Bedingungen verändern sich. Wie kann sich die IG Metall da positionieren?

„Systematisieren, beteiligen, begeistern, gewinnen!“, so fasste die Zweite Vorsitzende Christiane Benner die Antwort auf der Transfertagung in Berlin am 26. und 27. Januar prägnant zusammen.

men. Was das heißt, deutete nicht nur der Titel „Organizing und Erschließung“ an: Viele betriebliche Beispiele zeigten konkret, mit welchen Mitteln sich diese Ansätze erfolgreich umsetzen lassen.

Ganz neu ist die Idee einer Erschließungs- und Beteiligungsgewerkschaft für die IG Metall nicht. Seit 2009 hat sie in kleineren örtlichen und größeren strategischen Pilotprojekten in der Windbranche und der Kontraktlogistik Erfahrungen gesammelt und erfolgreich Gewerkschafts- und Mitbestimmungsstrukturen in wichtigen Betrieben und Bereichen etabliert. Jetzt macht sie den nächsten großen Schritt.

Ab in die Fläche!

Indem sie in allen sieben Bezirken Projekte durchführt, verankert die IG Metall Erschließungsarbeit in der Fläche. Was die Strukturen angeht, probieren die Bezirke unterschiedliche Konzepte aus. Die Ziele ähneln einander: Weiße Flecken und neue Zielgruppen sollen erschlossen werden.

Das stellt hohe Anforderungen, vor allem an die neuen Erschließungssekretärinnen und -sekretäre. Sie brauchen ein spezifisches Know-how, Kreativität und Menschenkenntnis:

Erschließungsarbeit auf allen Ebenen im Fokus

Warum die sieben Erschließungsprojekte?

Wir sind im letzten Jahr zum sechsten Mal in Folge gewachsen. Das ist ein toller Erfolg. Darauf können wir uns aber nicht ausruhen. In den nächsten Jahren scheiden viele Mitglieder aus den starken Jahrgängen aus dem Berufsleben aus. Und die Digitalisierung unserer Arbeitswelt wird zu einer weiteren Verschiebung der Beschäftigtenstruktur hin zu mehr Angestellten führen. Mit den Erschließungsprojekten gestalten wir diese Veränderungen proaktiv. Im Kern geht es um nicht weniger als die gezielte Erschließung neuer Branchen, neuer Betriebe und neuer Beschäftigtengruppen, damit wir auch in Zukunft gestaltungs- und durchsetzungsfähig sind. Dafür investieren wir in den kommenden neun Jahren über 190 Millionen Euro und bauen 140 zusätzliche Stellen vor Ort auf.

Was hat sich die IG Metall vorgenommen?

Wir haben uns sehr ambitionierte Ziele gesteckt. In den Projekten geht es um die Herstellung und damit den Ausbau der Tarifbindung, um die Erschließung von Entwicklungsdienstleistern und Unternehmen in der Kontraktlogistik sowie um die noch systematischere Ansprache von Angestellten, Frauen und jungen Beschäftigten. Schon in diesem Jahr sollen allein über die Erschließungsprojekte 15.000 Neuaufnahmen erfolgen. Und 2025, zum Ende der Projektlaufzeit, wollen wir mindestens eine stabile Mitgliederzahl vorweisen. Darüber hinaus geht es mir aber auch um eine Kulturveränderung: Der Beteiligungs- und Erschließungsgeist muss die gesamte IG Metall erfassen.



Christiane Benner
Zweite Vorsitzende der IG Metall

Was ist das Neue an den Projekten?

Wir bündeln Ressourcen und Kompetenzen in den Projekten und gehen das Thema Erschließung in jedem Bezirk mit einem passenden Konzept an. Die Konzepte sind sehr unterschiedlich. Vielleicht ist genau das unsere Chance. Es geht darum, einen guten Wissenstransfer zu organisieren und voneinander zu lernen. Und wir machen uns daran, Erschließungsarbeit und Beteiligung in den Fokus der Arbeit auf allen Ebenen der Organisation zu rücken.

„Wer einen Betrieb erschließen will, muss auf Menschen zugehen können in einer unbekanntem Bude, wo einen selbst auch keiner kennt“, so Jürgen Scholz, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Regensburg. „In Bayern würden wir sagen, man muss wie eine ‚Trüffelsau‘ unter der Oberfläche suchen, um die richtigen Leute zu finden, die für uns als Multiplikatoren wirken können – und über diese Schlüsselpersonen den Rest gewinnen.“

Dass es dabei kein Selbstzweck ist, die Mitgliederzahl zu steigern, machte Desmond Henderson deutlich, der die Abteilung Organizing bei der britischen Gewerkschaft Unite the Union leitet und von deren Erfahrungen berichtete. „Mitglieder zu gewinnen und zu aktivieren ist die Basis unserer Stärke. Es ermöglicht uns, gemeinsam Verbesserungen durchzusetzen.“

Voneinander lernen

Die Foren boten die Möglichkeit, sich auszutauschen und voneinander zu lernen, was gut lief und wo es vielleicht bessere Wege gibt: Wie lassen sich neue Aktive begeistern, wie Betriebsräte und Vertrauensleute stärken? Wie gewinnt man einen Themenkonflikt? Was macht man, wenn die Geschäftsführung

plötzlich eine Union-Busting-Kanzlei einsetzt? Welche Fragen und Herausforderungen ergeben sich für hauptsächlich gewerbelich geprägte Gremien, wenn sie neue Zielgruppen erschließen möchten? Welche Methoden und Werkzeuge stehen zur Verfügung?

Gemeinsames Projekt

Deutlich wurde, wie wichtig es ist, dass Erschließungssekretärinnen und -sekretäre, Geschäftsstellen und auch Bezirke gut zusammenarbeiten. Desmond Henderson warnte davor, Parallelstrukturen entstehen zu lassen. Erschließungskompetenz müsse überall verankert werden: „Wir haben auch in den Geschäftsstellen mehr davon, wenn wir Aktivenkreise und Vertrauenskörper nachhaltig aufbauen, als wenn wir nur individuelle Probleme lösen.“

Unterstützung bekommen die Projekte auch vom Vorstand: „Wirksame Erschließungsarbeit ist anspruchsvoll und kein Selbstläufer“, hob Irene Schulz hervor. „Unser Angebot an Haupt- und Ehrenamtliche ist ein breites Qualifizierungsprogramm für den Ausbau von Erschließungskompetenz und Support bei der strategischen Recherche für umfassende Projekte.“

Angestellte für den Vertrauenskörper gewinnen



Angestellte gewinnen. Darum ging es in mehreren Beiträgen.

Globales Wirtschaften und der Einsatz neuer Technologien stellen auch den indirekten Bereich auf den Prüfstand – Lean-Konzepte, Informatisierung und Crowdsourcing sind nur einige der Schlagworte. Die IG Metall hat diese Entwicklungen erkannt und Know-how aufgebaut. Das merken Angestellte und Hochqualifizierte. Seit Jahren steigen ihre Mitgliederzahlen überdurchschnittlich.

Aber das Potenzial ist weiterhin groß, denn die Vertrauensleute kommen immer noch überproportional oft aus den gewerblichen Bereichen. Dabei sind sie die Gewerkschaft im Betrieb: Stimme und Ansprechpartner aller Mitglieder. Sie informieren, beteiligen und aktivieren diese beispielsweise bei Tarifverhandlungen. Die IG Metall hat sich deshalb vorgenommen, Erschließungsprojekte auf diese Zielgruppe auszurichten. Gleich in mehreren Foren der Tagung fand hierzu ein Austausch über Erfahrungen und Vorgehensweisen statt. Ein Ansatz ist, Beschäftigte aus der Verwaltung sowie Ingenieurinnen und Ingenieure für den Vertrauenskörper (VK) zu gewinnen und so zu Multiplikatoren zu machen.

Praxisbeispiel: BMW in Landshut

Bei BMW hat sich der Standort Landshut zu einem Kompetenzzentrum für Leichtbau und Elektroantrieb entwickelt. Die IG Metall ist stark. In der Produktion hat das Werk den höch-

ten Organisationsgrad aller BMW-Werke. Allerdings hat sich in den letzten Jahren der Anteil der Beschäftigten aus dem indirekten Bereich auf 40 Prozent verdoppelt – und das spiegelt sich nicht im Vertrauenskörper wider.

Wir müssen handeln, entschied die IG Metall und startete ein Erschließungsprojekt. Erstes Ziel: die gewerkschaftliche Struktur so umzubauen, dass es überall, auch in der VK-Leitung, immer sowohl Vertrauensleute aus der Produktion als auch aus dem indirekten Bereich gibt. Um die Beschäftigten zu gewinnen, für den VK zu kandidieren, musste der Kontakt aufgebaut werden. Die Ansprache wurde systematisch geplant: Dazu gehörte es, sich in Einzelgesprächen über die Anliegen der Beschäftigten zu informieren und Beteiligungsangebote zu machen. Damit und auf Betriebsversammlungen, in Foren, Gruppenrunden sowie auf Festen war die IG Metall präsent, Gewerkschaft erlebbar. Es funktionierte: Heute kommt ein Drittel der Vertrauensleute aus dem indirekten Bereich. Nun ist das nächste Ziel, die Struktur durch Qualifizierungsangebote zu verstetigen und weitere Aktivierungen zu ermöglichen.

„Im Rahmen des BMW-Projekts haben wir den Anteil der Beschäftigten aus dem indirekten Bereich im Vertrauenskörper massiv gesteigert. Das war ein langer Prozess, denn wir mussten bei den Beschäftigten des indirekten Bereichs Vertrauen aufbauen, wollten aber auch die Beschäftigten im direkten Bereich nicht vernachlässigen.“

Nach vielen offenen Gesprächen und Diskussionen haben wir nun das Thema Entgelt in den Fokus gerückt. Das geht alle an, egal,

wo sie arbeiten, und es ist ein urgewerkschaftliches Thema. Wir haben dann gemeinsam mit der Geschäftsstelle hierfür ein Qualifizierungskonzept für Vertrauensleute entwickelt.

»Aus Betroffenen wurden Beteiligte.«

Richtig mit Zertifikat, was für viele auch eine Motivation ist: Sie erwerben sich Kompetenz, das macht attraktiv. Sie müssen sich nicht immer an die Hauptamtlichen wenden und können selbst betriebs- und gewerkschaftspolitisch agieren. Die Entscheidung, diesen weißen Fleck im Betrieb zu erschließen und die Strukturen aktiv zu verändern, hat sich also gelohnt: Aus Betroffenen wurden Beteiligte.“

Bernhard Ebner, VK-Vorsitzender und Mitglied im Betriebsrat bei BMW Landshut



Bernhard Ebner

Mitgliedergewinnung durch gezielte Ansprache

Auch wenn Flyer oder Posts in den sozialen Medien in Mode sind – neue Mitglieder gewinnt man immer noch am besten über eine gut vorbereitete direkte Ansprache in 1:1-Kommunikation. Dabei hilft ein Leitfaden, den die IG Metall entwickelt hat und der zeigt, wie man Kontakt herstellen, Informationen bekommen sowie Themen und Schlüsselpersonen identifizieren kann. Zudem bietet die Gewerkschaft ein Training an, bei dem Argumente erarbeitet und Gesprächsführung geübt werden. Wie erfolgreich man damit sein kann, zeigten viele Beispiele auf der Transfertagung.

Praxisbeispiel: Sick in Ottendorf

Die Sick AG stellt Sensoren und Applikationen für industrielle Anwendungen her und hat weltweit rund 7.400 Beschäftigte. Ende 2015 war Ottendorf in Ostsachsen der letzte von zehn Standorten in Deutschland ohne Tarifbindung. Die Belegschaft besteht zu 80 Prozent aus Angestellten. Seit 2014 gab es einen Betriebsrat, aber keine gewerkschaftlichen Strukturen.

Die Idee zu einem Erschließungsprojekt kam von der IG Metall-Geschäftsstelle in Freiburg, dem Stammsitz des Konzerns. Die Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen und die Geschäftsstelle Bautzen/Ostsachsen nahmen sie auf.

Um Hemmschwellen abzubauen, fuhr die IG Metall mit ihrem Roadshow-Truck vor den Betrieb und suchte das persönliche Gespräch mit möglichst vielen Beschäftigten. Als Erster trat der Vorsitzende des Betriebsrats in die IG Metall ein, andere folgten und bauten einen Aktivenkreis mit auf.

Das Thema war schnell klar: die ungleiche Behandlung beim Entgelt gegenüber den Kolleginnen und Kollegen an anderen Standorten. Als der Arbeitgeber eine Angleichung ablehnte, kam es zum Arbeitskampf. Nach dem ersten Warnstreik versuchte die Geschäftsführung, die Teilnehmenden einzuschüchtern. Intensive Gespräche und die Unterstützung des Konzernbetriebsrats sowie der Hauptamtlichen halfen über die Verunsicherung hinweg und mobilisierten die Belegschaft. Gerade gab



Regel Austausch fand auch in den Pausen statt.

es den ersten Erfolg: IG Metall und Geschäftsführung einigten sich darauf, die Entgelte stufenweise an den Tarif Südbaden anzupassen.



Florian Witte

»Zentral war das Anspracheseminar.«

„Zentral war die Anspracheschulung in 1:1-Kommunikation und das Zusammenspiel der verschiedenen haupt- und ehrenamtlichen

Akteure beim Kommunikationskonzept. Die Aktiven sollten und wollten genau wissen, was auf sie zukommt, wenn sie in Gespräche gehen. Gerade bei den Angestellten ging es darum, Vorbehalte abzubauen. Dabei erwies es sich als gut, zuzuhören, offen über Ängste zu sprechen, aber auch ganz viele Informationen zu liefern – sie wollten verstehen, die Fakten und Zusammenhänge kennen. Dass der Konzernbetriebsrat alle Aktionen solidarisch unterstützt, alle Veröffentlichungen, jede Pressemitteilung auch an den anderen Standorten ausgehängt hat, stärkte den Aktiven den Rücken: Sie haben gesehen, dass sie nicht allein gelassen werden und dass wir gemeinsam einiges erreichen können.“

Florian Witte, Erschließungssekretär der IG Metall Bautzen/Ostsachsen

Wusstest Du?

Die IG Metall unterstützt Dich bei der erfolgreichen Ansprache.

► In maßgeschneiderten Kommunikationstrainings

bieten wir Tipps für die überzeugende Ansprache. Interesse? Dann melde Dich bei

✉ mitglieder@igmetall.de

► Mit Hilfe des Gewerkschaftlichen Betriebsplans

kannst Du Betriebspolitik und Mitgliedergewinnung beteiligungs- und wirkungsorientiert organisieren. Mehr dazu findest Du unter

🔗 www.mein-betriebsplan.de



Voneinander lernen: kreative Aktionen und Methoden

Jeder Betrieb ist speziell, deshalb ist Erschließungsarbeit ein Mix aus bewährten Methoden und immer neuen Herangehensweisen. Bei den Autozulieferern Technify Motors und Bosch Feuerbach etwa erstellten die Aktiven Betriebslandkarten, um zu sehen, wo die IG Metall-Mitglieder und weitere potenziell Aktive sitzen, und zu organisieren, wer wen anspricht. Beim Entwicklungsdienstleister Ferchau diente ein offener Brief an die Geschäftsleitung als niedrigschwelliges Mitmachangebot – und als Test, ob die Unterstützung in der Belegschaft bereits groß genug war.

Ein erfolgreiches Beispiel, wie Union Busting abgewehrt werden kann, lieferte Elco Europe: Als dem Betriebsrat und der Geschäftsstelle Betzdorf zu Ohren kam, dass die Geschäftsführung eine auf Gewerkschaftsbehinderung spezialisierte Kanzlei eingeschaltet hatte, bereiteten sie statt geplanter Kurzproteste längere Streikaktionen vor. Das war der Geschäftsleitung zu heikel, sie kündigte der Kanzlei.

Praxisbeispiel: Binder aus Steinheim

Vor drei Jahren war der Automobilzulieferer SAM/Binder auf der Schwäbischen Alb trotz seiner rund 2.000 Beschäftigten ein weißer Fleck. Es gab Lohndumping, viele Vertragsarbeiterinnen und -arbeiter aus unterschiedlichen Ländern – und ein Klima der Angst. 2015 konnte die IG Metall eine Betriebsratswahl initiieren. Aber das Gremium fing ganz von vorn an: Jegliche betriebliche Struktur fehlte.

Das Erschließungsprojekt hat das geändert: Unterstützt von der Geschäftsstelle wurden Aktivenkreise aufgebaut. 300 Eintritte folgten, rund 100 allein nach einem Blitz. Beim Blitz handelt es sich um eine besondere Erschließungsmethode: Hauptamtliche werden zusammengezogen, um gemeinsam mit den Aktiven vor Ort in kürzester Zeit sehr viele Beschäftigte anzusprechen. „Für die Leute war immer schlimm, dass sie keinen Respekt erfuhren“, sagt Vertrauensfrau Nilgün Saglik. „Dass sich jemand kümmert, hat ihnen gutgetan.“

Seitdem und seit die Geschäftsführung gewechselt hat, haben sich die Bedingungen verbessert, es gibt Regelungen für Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Entgeltverhandlungen sollen aufgenommen werden.

„Es war neu für uns, dass so viele Menschen so viel Energie einbrachten. Beim Blitz haben wir alle zusammengearbeitet, 40 Haupt- und Ehrenamtliche sprachen 600 Leute an – in Sprechstunden im Betrieb, auf dem Hof, einige bei Hausbesuchen. Erstaunlich, wie offen und bereit die Angesprochenen waren, uns ihre Probleme anzuvertrauen.“

Martin Purschke,
Erster Bevollmächtigter der
IG Metall Göppingen-Geislingen



Martin Purschke

Wusstest Du?

Im **Web-to-Print-Portal** kannst Du mit zahlreichen Vorlagen im Handumdrehen tolle Plakate gestalten.

extranet.igmetall.de/w2p

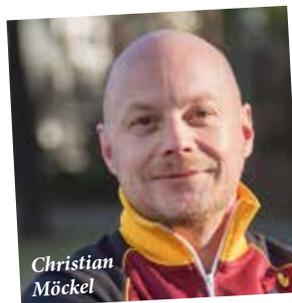


Gemeinsam stark: die Vertrauensleute bei SAM/Binder

Mit neuen Ideen und Impulsen Stimmen zur Tagung

Voller Kraft und Tatendrang

„Die Tagung war nicht nur sehr informativ, sondern hat auch Kraft und Tatendrang ausgestrahlt. Sie hat gezeigt, dass wir uns als IG Metall in einem Veränderungsprozess befinden und dass wir dabei auf einem richtig guten Weg sind. Auch im Vergleich zu anderen Gewerkschaften: Wir verharren nicht in alten Mustern, sondern haben Ideen und trauen uns, Neues auszuprobieren. Ich fand es schön zu sehen, wie viele neue Kolleginnen und Kollegen dabei sind. Da ist ganz viel Energie spürbar. Und damit können wir es schaffen, uns selbst und andere zu begeistern.“ **Ina Morgenroth, Erste Bevollmächtigte der IG Metall Region Hamburg**



Beteiligungsorientierte Methoden

„Hier war zu spüren, dass wir in der IG Metall viele tolle Kolleginnen und Kollegen haben. Man hat gemerkt, dass wir dabei sind, eine Erschließungsgewerkschaft zu werden. Ich sehe mich bestätigt, dass der Vertrauensaufbau zu den Leuten im Betrieb entscheidend ist, um sie abzuholen und mitzunehmen – und möchte alle ermutigen, in den Dialog zu gehen, Standardisiertes zu hinterfragen, ernsthaft beteiligungsorientierte Herangehensweisen und Methoden auszuprobieren. Auch kleine Schritte bringen nicht nur Spaß, sondern am Ende Ergebnisse.“ **Christian Möckel, Erschließungssekretär beim Bezirk Mitte**

Positive Fehlerkultur

„Der Austausch über die unterschiedlichen Strukturen in den Bezirken hat mir gut gefallen. Auch die Beispiele. Ich wünsche mir gleichzeitig einen Wandel zu mehr positiver Fehlerkultur, Deutlichkeit, wo etwas nicht gepasst hat. Die Herausforderungen sind so vielfältig. Es gibt keine Blaupause, und man muss auch mal Neues ausprobieren. Lasst uns da ehrlich zueinander sein!“ **Gerlinde Schenk, Erschließungssekretärin beim GEP N.R.W**



Offenheit und Vielfalt

„Klar wurde, wie wichtig es ist, die Ansprache zu intensivieren. Die Bedingungen für Gewerkschaften sind nicht mehr die gleichen wie vor 20, 30 oder 40 Jahren. Auf der Tagung gab es eine große Offenheit und Vielfalt: Jeder Bezirk hat seine eigene Kultur, seine eigene Idee von innovativen Konzepten. Das ist spannend. Am Schluss wird sich herausstellen, ob wir regionale Spezifikation brauchen oder doch bestimmte Standards. Wichtig finde ich, dass Betriebsbetreuer in Erschließungsaufgaben eingebunden werden: Ein GEP-Sekretär kann keinen ganzen Betrieb alleine organisieren, er braucht Multiplikatoren vor Ort.“ **Roman Gessner, Vertrauenskörperleiter Mercedes-Benz Werk Gaggenau**



Viele Ideen und Kontakte

„Als neuer Kollege war es spannend zu sehen, wie erfahrene Kolleginnen und Kollegen in ähnlichen Projekten mit den Herausforderungen umgehen. Aus der Konferenz nehme ich viele Ideen für meine Arbeit mit. Besonders wertvoll sind die neuen Kontakte.“ **Kai-Martin Winter, Erschließungssekretär der IG Metall Wolfsburg**



DABEI SEIN

Menschen für die IG Metall begeistern:
Unsere ansprechenden Motive in einer
praktischen Mappe unterstützen Dich dabei.

Kostenlos unter:

 www.praxistipps-igmetall.de/dabeisein



SEMINARANGEBOTE ZUM THEMA ORGANIZING UND ERSCHLIESSUNG

Für Ehrenamtliche:

- ▶ Im Seminar **Organizing – Grundlagen** lernst Du Methoden und Vorgehensweisen für den planvollen Aufbau und die Stärkung von Gewerkschaftsstrukturen im Betrieb.
- ▶ Wie finde ich heraus, welche Themen meine Kollegen bewegen? Wie kann ich sie dafür gewinnen, aktiv zu werden – mitzumachen? Um diese Fragen geht es beim Seminar **Organizing – Kommunikationstraining**.
- ▶ Mit **Der IG Metall ein Gesicht geben** lernst Du im Team, die richtigen Botschaften für jede Zielgruppe zu finden und mit persönlichen Bildern und einfachen Texten zu begeistern.

Für Hauptamtliche:

- ▶ In insgesamt zehn Seminarmodulen der **Zertifikat-Reihe Erschließung & Organizing** werden umfassende Erschließungskompetenzen vermittelt. Alle Module sind stark an der Praxis der Teilnehmenden orientiert.

Haben wir Dein Interesse geweckt? Dann melde Dich bei

 mitglieder@igmetall.de



ANGESTELLTE UND STUDIERENDE GEWINNEN

- ▶ Das Büchlein **Kleiner Knigge der Kommunikation** bietet einen Leitfaden zur Mitgliedergewinnung in den Angestelltenbereichen sowie viele Argumente und Tipps für die Gesprächsführung.

Erhältlich in Deiner IG Metall-Geschäftsstelle oder unter

 extranet.igmetall.de

- ▶ **Die Schnittstelle** liefert Interessantes und Wissenswertes für Studierende. Sie liegt im März und September der metallzeitung bei und kann zur Ansprache genutzt werden.

Bestellung:  schnittstelle@hochschulinformationsbuero.de



BETEILIGUNG LEICHT GEMACHT

Das Projekt Beteiligung stellt sein Wissen zur Verfügung:
Methodenblätter, Konzepte für Veranstaltungsformate, Möglich-
keiten für Gesprächsanlässe und vieles mehr.

Wie kommt Ihr da ran?

 extranet.igmetall.de unter **Praxis -> Beteiligung**

 stefan.marx@igmetall.de



alle Fotos © IG Metall