

Det Anarkistiska Biblioteket



Enskilda organiseringssamtal 2/17: Relationsbygge med arbetskamrater är förutsättningen för all god organisering

Roger Williams

Roger Williams

Enskilda organiseringssamtal 2/17: Relationsbygge med arbetskamrater är
förutsättningen för all god organisering

2021-08-28

www.firewithfire.com

Översättning: Cim-Héloïse Sävel för Malmö LS av SAC 2026-03-17

www.anarkistiskabiblioteket.se

2021-08-28

Innehåll

Arbetsplatsens sociala struktur	4
Organisering är inte en ”tryck-vid-nödfall-knapp”	6
Relationer med människor gör livet bättre	8
Lägga upp vardagliga enskilda samtal	10
”Måste jag vara vän med alla mina arbetskamrater?”	13
”Inga av mina arbetskamrater är radikala”	15
”Det låter utmattande att köra enskilda samtal med alla hela tiden”	17
Slutsats	19
I artikelserien Enskilda organiseringsamtal av Roger Williams:	21

1. En introduktion till enskilda organiseringsamtal
2. Relationsbygge med dina arbetskamrater är förutsättningen för all god organisering
3. Organisering handlar inte om att få andra att hålla med om radikala idéer
4. Agitation i enskilda samtal
5. Bildning i enskilda samtal
6. Vaccinering i enskilda samtal
7. Deltagning i enskilda samtal
8. Enhet i enskilda samtal
9. Bygga organiseringsnätverk genom enskilda samtal
10. Organiseringsamtal och avtalskampanjer
11. Manipulation och förtroende i organisering
12. Beskyll inte arbetskamrater och ge dem utrymme att säga nej
13. Politiska samtal i organisering: Hur sociala förhållanden och personlig erfarenhet formar politiska samtal
14. Politiska samtal i organisering: Verktyg för politiska samtal i organisering
15. Politiska samtal i organisering: Tala med dina arbetskamrater om socialism
16. Typer av enskilda organiseringsamtal
17. Förberedelser och anteckningar inför enskilda organiseringsamtal

Det finns ett stort misstag folk begår när de börjar organisera sin arbetsplats som resulterar i mer trevande, baksteg och försluter än något annat: att inte lära känna sina arbetskamrater innan försöker vidta direkt aktion med dem.

Om folk inte känner varandra innan, hur kan man förvänta sig att de ska ta risker tillsammans, särskilt när ett sviket förtroende kan försätta alla i fara? Några arbetskamrater får kalla fötter, de som inte valt sida blir aldrig riktigt involverade, och de som verkar mest hängivna trillar bort eller bränner ut sig.

Givetvis bryter helvetet lös ibland och omständigheterna kan tvinga en till att få organisera sig snabbt under knappast ideala omständigheter, och man försöker göra vad man kan med sina arbetskamrater vare sig man känner dem eller ej. Men detta bör vara undantaget snarare än regeln.

Denna artikel handlar om varför så många inte bildar relationer med sina arbetskamrater, varför relationsbygge innan man ger sig på arbetsplatsproblemet är så viktigt, och hur man gör det.

**Arbetsplatsens sociala
struktur**

**I artikelserien Enskilda
organiseringssamtal av
Roger Williams:**

En annan betydande fördel till denna inställning gentemot organisering är att det inte kräver att nya organisatörer redan i början behärskar några tekniska organiseringsmetoder. Många upptäcker att de redan bygger relationer som dessa på jobbet och kan bli peppade att höra att de redan lägger en viktig grund för vidare organisering. Andra tänker upplever att denna inställning till organisering inte låter så skrämmande trots allt.

Tanken att organisering handlar om relationer kan verka uppenbar, men det förändrar inte faktum att alldeles för många organisatörer i början struntar i detta i början. När man väl anlagt den sociala grunden så blir det så mycket enklare att glida över i organiseringsläget, precis som när man använder A-till-E i enskilda samtal och rör sig mot att vidta direkt åtgärder för att lösa arbetsplatsproblemen när situationen infinner sig.

Som arbetare delar vi ofta in arbetslivet separat från resten av vårt liv som en hanteringsmekanism mot arbetsplatsrelaterad stress eller för att hålla en bra balans mellan arbete och fritid. Men när vi tittar närmare på saken, så kan vi se hur det helt enkelt inte är i vår sociala natur att hålla oss skilda från våra arbetskamrater, utan snarare att det finns hårt socialt tryck med i spelet.

När människor spenderar en massa tid kring varandra är det naturligt att de skapar band till varandra och bygger relationer, men på arbetsplatser känns ofta styliga och anti-sociala. Snarare än att betrakta isolationen vi upplever på arbetsplatsen som resultat av vårt egna individuella sociala misslyckande, är arbetsplatsens sociala gränser en del av kapitalismens sociala villkor. Om vi inte gör precis som cheferna säger till oss att göra när vi börjat samtala med våra arbetskamrater om vad som är rättvist och orättvist på jobbet, så har ett problem precis trillat i deras knä.

Cheferna kontrollerar våra arbetsplatsrelationer på både stora och små sätt, bland annat genom att uppmuntra folk till att se arbetsplatsen som en "familj", ta enskilda samtal med arbetare som påtalar problem, säga åt folk att det inte kan vara på något annat sätt, favorisera personer för att få dem att konkurrera med varandra, och belöna arbetares positiva attityder gentemot ledningen, manipulera personer genom att säga att det de upplever som ett problem egentligen inte är det, subtilt exkludera de som inte går stick i stäv med ledningen, understryka att det är chefen som är den hårdast jobbande av alla, och skönmåla innebörden av en positiv attityd.

För att självständigt kunna tänka och värdera sitt arbete och vad som är bra och dåligt med det behöver vi undersöka varför ledningen säger vissa saker och varför vi förväntas inte ställa vissa frågor. För att få en möjlighet att förbättra arbetsplatsen behöver vi samtala med de som finns omkring oss på jobbet, de som har liknande omständigheter och som kan komma till samma slutsatser som oss om vad som behöver förändras.

**Organisering är inte en
”tryck-vid-nödfall-knapp”**

Slutsats

Ja och nej. Absolut finns det folk som går igång på att organisera och hoppa med huvudet före, men jag tror det är med hållbart, praktiskt och till och med mer långsiktigt effektivt att bara köra i den takt som känns rätt för en när man börjar bygga dessa relationer med sina arbetskamrater. Att bara ta en kopp kaffe med en ny arbetskamrat var eller varannan månad bygger upp en massa små relationer över tid utan att belamra kalendern. Om du är ny på arbetsplatsen kan det ta längre tid att lära känna folk och kunna fråga ut dem på en fika, men det kan också vara enklare att fråga en annan ny person.

Givetvis, om folk är mycket agiterade och villiga att göra något åt problemen på jobbet, då kan tiden du behöver lägga ned för att kunna åstadkomma något skjuta i höjden, men genom att ha investerat i relationsbyggandet på förhand, så gör kommer det gå jämnare, vara mindre stressigt och mer sannolikt att lyckas.

Det är förståeligt att vissa gör detta misstag. En arbetare ser arbetsplatsförhållandena försämrats och arbetskamraterna få nog, så de bestämmer sig för att tiden nu är inne att göra något och stå upp emot ledningen och försöka få alla arbetare att vidta någon åtgärd, som att bilda fackförening eller strejka. Det är modigt och principiellt rätt sak att göra. Tyvärr är det dock ofta dömt att misslyckas eftersom organiseringen började för sent i förloppet, och det blir som att rädda en hålig båt genom att kasta vatten överbord.

Till och med vänsterfolk som känner till fackföreningar och organisering och utbildats gör likväl detta misstag allt för ofta. De väntar på att arbetsförhållande ska gå från dåliga till sämre innan ”organiseringsljuset” går upp för dem, och vid det laget är det mycket svarare att verkligen bygga upp den starka och solidariska grunden mellan arbetskamrater som krävs för att vidta åtgärder.

De flesta fackliga utbildningar framställer det som att organiseringen börjar med att identifiera problem man kan organisera kring, eller börjar med en teknisk detalj som att samla kontaktuppgifter eller kartläggning av arbetsplatsen. Dessa är givetvis viktiga saker, men ju mer erfarenhet jag får från min egen organisering och av att samtala med andra, desto mer tänker jag på dessa saker som steg två eller tre, snarare än steg ett.

**Relationer med människor
gör livet bättre**

**”Det låter utmattande att
köra enskilda samtal med
alla hela tiden”**

Detta är, förstäligt nog, en frustrerande insikt för många. Däremot handlar organisering aldrig uteslutande om att hitta radikala personer och göra radikala saker med dem. Snarare handlar organisering om att bygga relationer med folk, tar reda på vad hur ni vill att er arbetsplats ska se ut (i både stort och smått), och klura ut vad man ska göra åt det. Man upptäcker när man väl pratar att många, ibland de flesta, av de ”icke-radikala” folken att de likväl vill göra det bättre för sig på arbetsplatsen. Låt dem dra sina egna slutsatser om varför det finns problem på jobbet och ge de möjlighet att förändra det. Och det är där organiseringen börjar, genom att bara ta reda på vad folk vill förändra och hur man gör de tillsammans.

Folk får möjlighet att radikaliserar genom organisering när arbetsplatsens maktförhållanden tydliggörs såsom en konflikt mellan arbetare och ledning. Att försöka radikaliserar folk först, och sedan organisera kommer nästan alltid att misslyckas eftersom dessa två processer behöver knyts samman.

Inte alla kommer att bli radikaliserade genom organisering, men det är inte så farligt heller. Vissa kommer att radikaliserar genom handling, och till och med de som ryggat tillbaka för att vidta åtgärder för att vinna arbetares krav – vilket ändå måste sägas vara en materiellt mer radikal sak, än vad vissa självidentifierande radikaler är villiga att göra. Som med vilket annat projekt som helst så måste man arbeta med vad man har och resten får man bygga upp.

Vad detta innebär för relationsbygget med dina arbetskamrater är att du inte bara ska leta efter arbetskamrater du håller med politiskt och ta en fika med dem och inte göra någon ansträngning för att bygga relationer med folk du inte håller med. Detta leder till att man isolerar sig från de flesta av sina arbetskamrater. Försök istället att bygga något med arbetskamraterna du har eftersom det är där organiseringen potential ligger.

Att bygga relationer med arbetskamrater behöver inte vara betungande, men det är en absolut fundamental del av att bygga arbetarmakt, och det har faktiskt blivit till en av de mest givande delarna i min organisering.

Det kan verka uppenbart, men det är värt att understryka hur mycket bättre våra liv blir när vi kan relatera till dem omkring oss och stötta varandra. En sådan social kontext innebär att folk naturligt tar hand om varandra, stödjer varandra under tuffa tider, och samarbetar bättre i projekt på jobbet. Det tillfredsställer ett allmänt behov av sammanhang som överlag är fullkomligt frånvarande på många arbetsplatser. Men med den lilla extra ansträngning som krävs för att komma förbi arbetsplatsens hämningar och bygga relationer är mödan värd. Det faktum att relationer på arbetsplatsen är värdefulla i sig själva och att de är värdefulla för att organisera är inte anspänning mellan din identitet som ”normal person” och som ”organisatör”, snarare är dessa intrinsiskt sammanlänkade eftersom människor är både naturligt sociala och politiska.

**Lägga upp vardagliga
enskilda samtal**

**”Inga av mina
arbetskamrater är radikala”**

Nej, du ska inte bli vän med alla och det är inte heller något mål. Den typ av relationer på jobbet jag tar sikte på vid dessa vanliga enskilda samtal är att göra dem till något mer än bara en än yrkesmässig bekantskap, men inte så intim som en ”vänskap” i ordets rätta bemärkelse.

Jag försöker bygga relation så att vi vet något om varandra utanför arbetsplatsen och genuint kan relatera till varandra och prata utan att nödvändigtvis står nära varandra, i en relation där vi kan samtala öppet om både det bra och dåliga på jobbet. De flesta människor har två eller tre saker de bryr sig mest om livet, som deras barn eller ett stort hobby eller en politisk fråga, och vet man vad dessa saker är och betyder för dessa personer så har man mycket lättare att relatera till dem och skapar smidigt men meningsfullt småprat som följeslår i alla småstunder man delar med arbetskamrater på jobbet. Om du och din arbetskamrat kan tala fritt och dela med er av vad ni tänker på, så gör blir så mycket enklare för er båda att ta upp något arbetsplatsproblem när de dyker upp.

När man lär känna en arbetskamrat kan det likväl hända att det utvecklas till en vänskap, vilket också är bra. Och förhoppningsvis utvecklar en sådan arbetskamrat och vän så småningom ett intresse för arbetsplatsorganisering, eftersom ett stadigt ökande antal organisatörer på jobbet är grunden för att kunna bilda en hållbar och kraftfull facklig närvaro som kan ändra maktbalansen mellan arbetare och ledning. Men att försöka bli vänner med alla och försöka få alla att bli hängivna organisatörer är inte vad organisering handlar om och jag tar inte sikte på någotdera i början när man lär känna sina arbetskamrater. Snarare handlar organiseringen i början mest om att relatera till folk och skapa ett visst förtroende, vilket är en av den viktigaste förutsättningen för all god organisering.

En organiseringsväln till mig är riktigt bra på att bygga och finna sig i relationer med arbetskamrater. Han planerar regelbundet och vardagligt upp fikaträffar med sina arbetskamrater och de allra flesta gånger han går och fikar tar inte samtalen omedelbart formen av organiseringssamtal, där man rör sig från steg till steg. Sedan jag sett honom och andra organisatörer göra samma sak har jag försökt bli bättre på detta själv.

När det görs på rätt sätt så kan denna relationsbaserade organisering kännas riktigt naturlig och angenäm, men för den som är ny till detta slags organisering kan det kännas forcerat eller stressigt i början. Om det inte finns någon på jobbet som du känner dig bekväm nog för att fråga ut på en kaffe, så spendera lite tid med att känna folk lite mer på jobbet och så kommer det kännas enklare att fråga ut dem på en fika senare (jag har skrivit mer om sätt att bygga relationer som ett mellansteg innan man bjuder in dem till ett enskilt samtal).

När man får möjlighet att snacka med någon utanför jobbet för första gången så finns det uppenbarligen inget manus för hur man ska lära känna någon i ett vardagligt samtal. Eftersom det du främst har gemensamt med din arbetskamrat är att ni båda jobbar på samma arbetsplats, så är det troligt att samtalet naturligt styr mot att prata om jobbet. Jag har några samtalsämnen och frågar jag brukar dra till med när samtalet inte flyter på av sig självt: ”Vad gjorde du innan du började jobba här?” ”Hur hamnade du i denna branschen/företaget/jobbet?” ”Vad tycker du bäst om med jobbet?” Om du upptäcker gemensamma intressen utanför arbetet kan detta ge relationen mer djup. Om samtalet naturligt styrs mot arbetsplatsproblem, då är det lugnt, men när du för första gången träffas med någon på tu man hand, så försöker jag sällan att försöka gå in på djupet av problemet med arbetsplatsorganiseringstekniker.

Är detta ens organisering eller bara att vara en normal person? Tja, båda. Poängen är att om man vill bli en bra organisatör så måste man kunna bygga relationer med folk naturligt, och om det kallas att vara en ”normal person”, så visst.

Det som gör detta sätt att bemöta organisering till mer än att bara vara en ”normal person” är att när väl problem börjar koka och folk blir agiterade, så har man redan en grund lagd med personerna som fungerar, där man kan fundera gemensamt över problemen. Snarare än att försöka pussla samman en hel handlingsplan med folk som du aldrig samtalat med utanför arbetet, så går det nu lätt att fråga ut någon på ett samtal efter jobbet och det blir lättare för er att anförtro varandra. Förmodligen har du redan pratat med folk om jobb i allmänhet, och alltså redan skapat någon form av delad bild av jobbet, även om

samtalen aldrig uttryckligen handlat om problem eller organisering. Alla dessa saker gör en otrolig skillnad när man försöker adressera ett arbetsplatsproblem för första gången (eller andra eller tolfta gången).

**”Måste jag vara vän med
alla mina arbetskamrater?”**