



WORKERS UNITED!

Chicago & Midwest Regional Joint Board
Education & Mobilization Department



How to map your workplace

What is it?

There are a number of different ways you can map your workplace – from drawing up a floor plan and marking in the information about the members where they work, to developing a spreadsheet to keep and update the information you gather.

What is most important is that you undertake the mapping exercise with the intention of collecting as much information as you can to help you plan your recruitment and organizing work to build a stronger worksite.

Why do it?

Undertaking a mapping exercise will enable you to develop a coordinated strategy rather than recruiting on an *ad hoc* basis. It should provide you with a picture of the areas where focus is required to recruit members and where activists are needed so there are union contacts in all parts of the worksite. It will also provide you with an opportunity to get ordinary members involved in building the Union – providing a sense of shared ownership and responsibility.

The information you compile will help you work out what your organizing goals should be and to measure the amount of success you have in achieving them. Once you have completed your map, it will provide valuable data on the make up of your workforce and help identify areas that need attention.

A mapping exercise should be completed as part of the campaign process, to help identify target areas for campaigns and indeed help formulate the campaign itself. For example, if your map shows you that your housekeeping department has a high percentage of young employees but very few of them are active, you know where your focus should be.

Who does it?

As mapping is about gathering information, you need all of your activists (and hopefully some interested members) to participate. Try to ensure that the people involved have knowledge of a wide range of different work areas. You can build your team by getting lots of people involved in the mapping. The very fact that you are out there mapping as a team, talking to people, seeking information and asking their opinions means you have started to tackle the fundamentals of organizing.

How?

You may be able to begin your mapping exercise at your desk; however, mapping is essentially something that can only be done by getting out and talking to people. Get your activists together along with a list of employees. Spend a minute discussing what you know about each one of them.

You don't have to collect the information in one go. You can build up your database over time, extend it as necessary and amend it when the information contained needs updating.

What information should we collect?

Your map should be tailored to your workplace and what you want to learn from the information. You can decide what information you need but there is some key information that you should include.

For each work area

- Who works there? (including gender, race, age)
- What is their working pattern? (are they full or part time, shift, etc...)
- What is their pay rate?
- Are they:
 - Proven Union Supporter
 - Activist
 - Undecided
 - Anti-Union
 - Actively Working Against the Union

How do we collect the information?

You can collect the information however you want. You may find it easier to complete each section or work area using a floor plan then transfer the data to a spreadsheet after you have collected it. You will find a list of employees useful. Many employers will provide this information either on request or routinely depending on their agreements with the Union.

Although it may seem like a big task, if you get members and stewards in each department involved in collecting the information for you, it won't be so overwhelming. Clearly define what you need done and why, so that members have a set task to undertake. Explain that, once you have collected the information the first time it should be relatively easy to keep it up to date and will not be such hard work.

Analysis

There are a number of questions you can ask once you have collected the information on your workplace and identified your members. In the first instance you will probably only want to focus on identifying the areas where you have low support, a lack of stewards, or where there are particular issues.

Over time however, you should use the information you collected in your mapping exercise to carefully target your campaigns and recruitment efforts, and to build your activist structure. The following questions should help you identify areas that you need to focus on:

- ❑ How does the membership in different areas compare? – consider gender, working patterns, pay, ethnicity etc...
- ❑ Is your membership spread evenly across the worksite or concentrated in a few areas? Are these the areas that you have active members in?
- ❑ Are the members recruited in proportion to the diversity within the workplace as a whole?
- ❑ Are all departments represented or are you recruiting from certain departments and not others
- ❑ Are you recruiting across all shifts?

You should ask the same questions of your steward structure to gauge the strength of your workplace.

Grading

By Rating Our Members We Can Track Our Capacity & Development.

➤ Example of a Rating System:

- 1) Strong Proven Leader
- 2) Activist
- 3) Undecided/Inactive
- 4) Anti-Union
- 5) Actively works against the Union

Structure

This process can help give your campaign some structure. For instance, you could ask all those who you have graded as **1 or 2** to try to recruit those you have graded as **3**. This should not only result in more leaders but also will help in encouraging others to become active. Make sure you set up an opportunity for the **1s** and **2s** to come back and tell you how they did and what they learned from it.

When acting on this information, start by addressing the **2s**, then the **3s**. If you have been successful, you may want to talk to some **4s**, but you may need to accept that the **5s** will probably never support the Union.

Summary

This information will give you an accurate idea of the areas you need to focus your organising and recruitment activity on so you can begin to develop a step-by-step approach to building the strength of your Worksite.



WORKERS UNITED
Chicago & Midwest Regional Joint Board
Departamento Educativo & Mobilización



Cómo trazar un mapa de su lugar de trabajo

¿Qué es lo que es?

Hay muchas diferentes maneras de trazar un mapa de su lugar de trabajo – una de ellas es de empezar a trazar un mapa detallado de la planta y marcar información acerca de donde trabajan los miembros, para luego desarrollar un plan para retener y actualizar la información adquirida.

Lo importante es que empiece su ejercicio de trazar un mapa de su lugar de trabajo con la intención de coleccionar tanta información pueda para que le ayude a planear su reclutamiento y organizar su trabajo para construir un lugar de trabajo sólido.

¿Por qué hacerlo?

El hacer un ejercicio de trazar un mapa de su lugar de trabajo le facilitará que desarrolle una estrategia coordinada en vez de reclutar sin plan alguno. Esto le proveerá con un cuadro de las áreas donde tiene enfocarse para reclutar miembros y le informará donde es que necesita activistas para que haya contactos del sindicato en todas las partes del lugar de trabajo. También proveerá una oportunidad para que miembros ordinarios participen en la formación del sindicato – dándole un sentido de posesión y responsabilidad compartida.

La información que colecciona le ayudará a decifrar cuales deben de ser sus metas de organización y para medir el éxito que obtenga en alcanzarlas. Una vez que haya terminado de trazar su mapa, esto le proporcionará datos valiosos sobre quién forma parte de su fuerza de trabajo y le ayudará a identificar esas áreas que precisan su atención.

El ejercicio de trazar su mapa deberá ser completado como parte de su proceso de campaña, para ayudar a identificar los puntos de concentración para sus campañas y le ayudará a formular la campaña misma. Por ejemplo, si traza su mapa, éste pueda que le muestre que en el departamento de limpieza hay un gran porcentaje de empleados jóvenes, pero muy pocos de ellos participan en el sindicato, esto le muestra donde debe enfocarse.

¿Quién lo hace?

El trazar un mapa se trata de coleccionar información, necesita a todos sus activistas (y ójala a algunos miembros interesados) a participar. Trate de

asegurar que la gente involucrada tenga la oportunidad de un alcance amplio de las áreas de trabajo. Puede formar su equipo y lograr que mucha gente se involucre en trazar el mapa. El hecho que traze el mapa en equipo, platicando con la gente, buscando información y preguntado sus opiniones significa que ya empezó a trabajar con los fundamentos de la organización.

¿Cómo?

Puede que pueda empezar su ejercicio de trazar su mapa en su escritorio; sin embargo, el trazar su mapa es esencialmente algo que puede hacer únicamente al salir y hablar con la gente. Agrupe a sus activistas con una lista de empleados. Tome un minuto para platicar sobre lo que sabe acerca de cada uno de ellos.

No tiene que coleccionar la información de una sola vez. Puede incrementar sus datos durante un plazo de tiempo, extiéndalo si es necesario y cambiélo cuando la información tenga que ser actualizada.

¿Qué información debe coleccionar?

Si su mapa debe ser ajustado a su lugar de trabajo y lo que quiere aprender de la información. Puede decidir que información necesita pero hay información clave que debe incluir.

Por cada área de trabajo

- ¿Quién trabaja ahí? (incluyendo el género, raza, edad)
- ¿Qué es su patrón de trabajo? (trabajan tiempo completo o tiempo parcial, turno, etc...)
- ¿Qué es su tasa salarial?
- son:
 - apoyadores del sindicato probados
 - Activista
 - Indecisos
 - Anti-sindicato
 - Trabajan activamente en contra del sindicato

¿Cómo se colecciona información?

Puede coleccionar la información como usted lo desee. Puede encontrarlo más fácil el completar cada sección o área de trabajo al utilizar un plan de la planta, luego transferir la información a una hoja después de haber coleccionado la información. Encontrará una lista de los empleados muy útil. Muchos empleadores le pueden proporcionar esta información, ya sea, si la solicita o al depender en los acuerdos rutinarios con el sindicato.

Aunque aparente ser una gran tarea, si obtiene que los miembros y los delegados sindicales en cada departamento participen en coleccionar la información, ésta tarea no será tan abrumadora. Claramente defina lo que necesita hacer y porque, para que los miembros tengan una tarea fija que

realizar. Explique eso, una vez que haya colectado la información por primera vez, ésta debe ser relativamente fácil de retener y actualizar y no será un trabajo tan duro.

Análisis

Hay un número de preguntas que puede preguntar una vez que haya colectado la información en su lugar de trabajo y haya identificado a sus miembros. Primero, probablemente quiera enfocarse únicamente en identificar las áreas donde tenga apoyo bajo, faltan de delegados sindicales, o donde existan problemas particulares. Con el tiempo, sin embargo, debe de utilizar la información que colectó en su ejercicio de trazar su mapa para cuidadosamente enfocar sus campañas y esfuerzos de reclutamiento, y para construir una estructura de activistas. Las siguientes preguntas le ayudaran a identificar las áreas donde necesita que enfocarse:

- ¿Cómo es que la membresía en diferentes áreas se compara? – considere género, patrones de trabajo, paga, etnicidad, etc...
- ¿Están sus miembros distribuidos uniformemente en las áreas de trabajo o están concentrados en muy pocas áreas? ¿Son éstas las áreas donde se tiene miembros activos?
- ¿Están siendo los miembros reclutados en proporción a la diversidad en todos los lugares de trabajo?
- ¿Todos los departamentos están siendo representados o se está reclutando en ciertos departamentos pero no en otros?
- ¿Está reclutando en todos los turnos?

Debe de hacer las mismas preguntas acerca de su estructura de delegados sindicales para medir la fuerza de su lugar de trabajo.

Calificaciones

Al calificar a nuestros miembros se puede medir nuestra capacidad y desarrollo.

➤ Ejemplo del sistema de calificación:

- 1) Líder fuerte y probado
- 2) Activista
- 3) Indeciso/Inactivo
- 4) Anti-Sindicato
- 5) Trabaja activamente en contra del sindicato

Estructura

Este proceso puede ayudar a darle a su campaña una estructura. Por ejemplo, Puede preguntarle a todos aquellos a quién ha calificado como **1s ó 2s** para tratar de reclutar aquellos que han calificado como **3s**. Esto no sólo debe resultar en más líderes, pero también le ayudará a alentar a otros a participar. Asegúrese de que otros participen. Asegúrese de que programe

una oportunidad para que los **1s** y **2s** regresen y le comuniquen como hicieron y que aprendieron.

Cuando actúe en esta información, empiece al dirigirse a los **2s**, luego a los **3s**. Si ha tenido éxito, quizá desee hablarle a algunos de los **4s**, pero pueda que necesite aceptar que los **5s** probablemente nunca apoyaran al sindicato

Resumen

Esta información le dará una idea correcta de las áreas que necesita enfocar su actividad organizativa y de reclutamiento para que pueda desarrollar su plan de cómo fortalecer su lugar de trabajo.