

## Was ist ein\*e Organizer\*in?

Shel Trapp, National People's Action

Wenn ich den Begriff Organizer\*in verwende, meine ich nicht jemanden, der einen Kurs in Community Organizing an einer Universität belegt hat. Ich spreche auch nicht von jemand, die eine Zeit lang im Organizing tätig ist, um Erfahrungen zu sammeln oder bis sich etwas Besseres ergibt. Diejenigen, die Organizing als eine Erfahrung betrachten, sind Parasiten, sie leben von dem Schmerz und der Frustration der Menschen; sie werden nie lange im Organizing bleiben. Wenn ich den Begriff "Organizer\*in" verwende, spreche ich über die Person, die langfristig dabei ist, Organisieren ist ihr Beruf, genau wie ein Arzt oder eine Anwältin.

Nachdem wir diese Definition verstanden haben, wollen wir uns mit der Frage beschäftigen: "Was ist ein\*e Organizer\*in?"

Es gibt einen Country-Western-Song mit der Zeile: "He's a walking contradiction partly truth and partly fiction". Das beschreibt eine\*n Organizer\*in wohl am besten: "ein wandelnder Widerspruch". Um ein/e Organizer\*in zu sein, muss der/die Organizer\*in mehrere Widersprüche in sich austragen. Widersprüche, die Spannungen im/n Organizer\*in erzeugen und ihn/sie in entgegengesetzte Richtungen ziehen.

Der erste Widerspruch ist der Umfang des Themas bzw. des Problems. Wir alle sehnen uns nach dem Thema, das große soziale Veränderungen in Gang setzen wird; das, wenn es gewonnen wird, die soziale Struktur dramatisch verändern wird. Doch gleichzeitig sind es die Stoppschilder, die Ratten, die streunenden Hunde, die wir als die Themen ansehen, an denen wir arbeiten. Der/die Organizer\*in weiß, dass ohne die Stoppschilder, die Ratten, die streunenden Hunde ... selten, wenn überhaupt, die großen Themen kommen werden.

Ein weiterer Widerspruch ist, dass der/die Organizer\*in den Menschen immer voraus ist und gleichzeitig hinter den Menschen steht. Mit "den Menschen voraus" meine ich, dass der/die Organizer\*in den Leuten voraus denkt. Der/die Organizer\*in weiß, was sie von einem Treffen erwartet und organisiert, um es zu erreichen. Als wir einmal eine Team-Beratung durchführten, sagte einer der Mitarbeitenden, dass er am nächsten Abend ein Treffen mit Schlüsselpersonen habe. Auf die Frage, was er sich von dem Treffen erhoffe, antwortete er: "Ich weiß es nicht." Es ist ein\*e Nicht-Organizer\*in, der/die ein Treffen einberuft, ohne eine Vorstellung davon zu haben, was er/sie sich davon erhofft oder in welche Richtung er/sie die Gruppe bewegen möchte. Wenn wir keine Ahnung haben, was wir von einem Treffen erwarten, wie können wir dann erwarten, dass die Teilnehmenden die Richtung klar vor Augen haben? Schließlich werden wir Organizer\*innen genannt, und die Leute haben uns angeheuert, um nicht nur ihren Körper, sondern auch ihren Geist zu organisieren. Der/die Organizer\*in denkt also immer voraus, wohin die Fahrt geht und was die nächsten Schritte sein könnten. Während sich die Leute auf der Siegesfeier betrinken, denkt der/die Organizer\*in über die nächste Fahrt nach. Auf der Siegesfeier für das „Bussing“ (Bustransporte von Schulkindern in verschiedene Stadtquartiere zur besseren „Mischung“) haben wir darauf hingewiesen, dass 500 Kinder nicht genug sind und wir mehr von der Schulbehörde verlangen müssen. Innerhalb von 30 Tagen waren wir wieder im Schulausschuss vertreten.

Der Widerspruch dazu ist, dass der/die Organizer\*in immer hinter den Leuten steht. Eine der besten Methoden, die ich kenne, um Schlüsselpersonen zu schulen, besteht darin, sie zu fragen, was ihrer Meinung nach getan werden sollte oder was der nächste Schritt in der Organisierungskampagne sein sollte. In einer lokalen Organisation frühstückten ein\*e andere/r Organizer\*in und ich jeden Samstagmorgen mit drei Schlüsselpersonen. Wir begannen damit, dass wir ein bestimmtes Thema vorstellten und sie um Rat fragten, wohin die Kampagne gehen sollte, obwohl wir uns recht sehr sicher waren, wie die nächsten Schritte aussehen sollten. Nach 6 Monaten waren diese drei Schlüsselpersonen bessere Strateg\*innen als der/die Organizer\*innen. Indem wir bereit waren, hinter den Menschen zu stehen, wurde eine Führung der Schlüsselpersonen (Leadership) entwickelt, die den Organizer\*innen wirklich voraus war.

Der dritte Widerspruch, den der/die Organizer\*in in sich trägt, ist der weißglühende Zorn eines alttestamentarischen Propheten und die kühle Gelassenheit eines griechischen Philosophen.

Die weißglühende Wut, die auflodert, wenn sie sieht, dass Menschen besch... werden. Doch diese Wut zügelt sich selbst und kanalisiert sich in die Organisierung von Menschen, damit sie durch ihr eigenes Tun gewinnen können. Es ist diese Wut, die den/die Organizer\*in auf lange Sicht am Laufen hält. Es ist nicht Liebe oder Geschwisterlichkeit oder Sympathie, die eine/n Organizer\*in morgens aus dem Bett treibt, es ist die Wut darüber, dass Menschen besch... behandelt werden, die den/die Organizer\*in aufstehen und zu einem weiteren Tag der Organisierungsarbeit aufbrechen lässt.

Manchmal, wenn wir davon sprechen, zum Haus eines Slumlords (ein Hausbesitzer, der/ die das Haus vergammeln lässt) oder zu seiner Kirche oder seinem Elternhaus zu gehen, wird dich jemand fragen: "Ist dir nicht klar, dass der Slumlord ein Mensch ist und als solcher respektiert werden sollte?" Nun, der/die Organizer\*in, die ein Blei vergiftetes Baby oder eine Familie gesehen hat, die um einen Gasherd kauert, weil das Gebäude nicht beheizt werden kann, würde vielleicht sehr gut schlafen, wenn die Leute einfach sein Haus besetzen und den Slumlord verjagen würden. Doch der/die Organizer\*in zügelt diese Wut und nutzt sie, um die Menschen zu einer Organisierungskampagne anzutreiben, damit sie wirklich gewinnen können.

Im Gegensatz zu dieser Wut trägt der/die Organizer\*in die kühle Gelassenheit eines griechischen Philosophen in sich. Die kühle Gelassenheit, die ein durch Blei vergiftetes Baby betrachtet und nur eine Frage stellt: "Wie kann dies zum Aufbau der Organisation genutzt werden?" So muss der/die Organizer\*in sich vom Schmerz und Leid distanzieren und bei jeder Gelegenheit fragen: "Kann dies genutzt werden, um unsere Organisation aufzubauen und zu stärken?"

In unseren Trainings geben wir den Teilnehmenden eine Situation vor und fragen sie dann, wie sie als Organizer\*innen mit dieser Situation umgehen würden. Eine Situation ist zum Beispiel eine Person, die von einem zu schnell fahrenden Auto angefahren wird: Was würden Sie tun? Eine Teilnehmende antwortete: "Ich würde auf die Straße laufen und die Person fragen, ob sie zu einem Treffen über zu schnell fahrende Autos kommen möchte, und wenn die Antwort ja lautet, würde ich anfangen, an den Türen zu klingeln und den Leuten sagen,

dass draußen auf der Straße ein Treffen über zu schnell fahrende Autos stattfindet." Das ist die kühle Distanz, von der wir hier sprechen.

Der weißglühende Zorn und die kühle Distanzierung - das ist der "wandelnde Widerspruch" des/der Organizer\*in.

Der vierte Widerspruch des/der Organizer\*in ist ein Grundvertrauen und ein Grundrespekt vor den Menschen und ein Grundmisstrauen und eine Grundrespektlosigkeit vor den Menschen die an der Macht sind.

Ein Grundvertrauen in die Menschen, die, wenn sie die Möglichkeit haben, sich an der Organisation zu beteiligen, die richtigen Entscheidungen treffen und ein neues Maß an Würde und Respekt für sich selbst und andere erlangen werden.

Eine Nachbarschaft (Community), in der ich arbeitete, war rassistisch geprägt. Meine Zuständigkeit umfasste das gesamte schwarze Wohngebiet, ein gemischtes Gebiet und einen Teil des weißen Gebiets. Im weißen Viertel hatte ich eine sehr gute Schlüsselperson (Leader) - ihre Motivation für mein Engagement war einfach: "*Lasst uns eine Organisation aufbauen, damit wir „sie“ draußen halten können*", nur benutzte sie nicht das Wort "sie". Eines Tages fand sie heraus, dass ich auch in der schwarzen Nachbarschaft arbeitete. Sie war wütend. "Wie könnte ich mit denen zusammenarbeiten?!?" Nur benutzte sie wieder nicht das Wort "sie". Nach etwa 10 Minuten machte sie eine Atempause, also sprang ich ein und sagte: "Gail, warum kommst du nicht zu einem Treffen in der Black Community?" Nun, sie hätte nicht ängstlicher aussehen können, wenn ich eine Waffe gezogen und gesagt hätte: "Gail, ich werde dich erschießen." Nachdem ich ihr versichert hatte, dass ich sie abholen, zu dem Treffen fahren, mich neben sie setzen, sie zum Auto zurückbringen und sie nach Hause fahren würde, stimmte sie zu.

Bei dem Treffen ging es um einen Slumlord und die Führung war hart und erreichte, dass der Slumlord sich bereit erklärte, seine Gebäude zu sanieren. Gail war während des gesamten Treffens still. Auf dem Heimweg fragte ich sie, was sie von dem Treffen hielt. Sie sagte: "Weißt du, es ist wirklich seltsam, sie wollen dasselbe wie ich - eine bessere Nachbarschaft". Innerhalb eines Monats veranstaltete Gails rein weiße Gruppe ein öffentliches Treffen mit der rein schwarzen Gruppe zu einem gemeinsamen Thema. Als wir einige Monate später unseren ersten Nachbarschaftskongress abhielten, wurde Gail in den Vorstand der Organisation gewählt. Dieser Vorstand war jeweils zur Hälfte weiß und schwarz. Heute ist diese Gemeinde fast zu 100 % schwarz, Gail lebt immer noch dort, die weißen Liberalen sind alle ausgezogen. Als man ihr die Möglichkeit gab, sich zu beteiligen, änderte Gail sich selbst.

Der/die Organizer\*in hat ein Grundvertrauen und Respekt vor den Menschen. Auf der anderen Seite hat der/die Organizer\*in ein grundlegendes Misstrauen und Respekt vor Menschen mit Macht. Als Jane Brynne für das Amt der Bürgermeisterin kandidierte, wurde sie als Kandidatin des Volkes angekündigt, die auf die Communities eingehen und eine offene Stadt leiten würde, in der die Menschen Einfluss auf die Politik hätten. Als sie gewählt wurde, tanzten die Liberalen auf den Straßen, weil für Chicago ein neuer Tag angebrochen war. Nun, wenn ein neuer Tag angebrochen war, dann hat die Sonne an diesem Morgen vergessen, aufzugehen. Das Büro der Bürgermeisterin ist für Gruppen der Communities

geschlossen - Entscheidungen werden so getroffen, wie sie schon immer getroffen wurden, auf der Grundlage von Vergeltung und Belohnung.

Der fünfte Widerspruch besteht darin, dass der/die Organizer\*innen ihre Arbeit sehr ernst nehmen und sich selbst gleichzeitig mit Humor behandeln.

Die Organizer\*innen nehmen das, was sie tun, sehr ernst, denn sie mischen sich in das Leben der Menschen ein. Wir gehen zu den Leuten und sagen: "*Wenn ihr zu den Treffen kommt und euch engagiert, werden sich die Dinge ändern - etwas wird besser werden.*" Wir wecken ihre Erwartungen, und das ist eine sehr ernste Sache, die man einem Menschen antun kann. Denn wenn die Erwartungen der Menschen geweckt werden, ob es nun darum geht, etwas gegen streunende Hunde zu unternehmen oder etwas für Arbeitsplätze zu tun, und nichts erreicht wird, lassen wir sie in einem schlechteren Zustand zurück, als wir sie vorgefunden haben. . . . "Ich habe nur ein Leben, und es ist verdammt wichtig für mich, wenn irgendein tolle/r Organizer\*in in mein Leben tritt und meine Hoffnungen und Erwartungen weckt, dann sollte er/sie es besser verdammt ernst meinen mit dem, was er/sie tut." Wenn Sie oder ich in ein Flugzeug steigen, erwarten wir, dass der Pilot sehr ernsthaft bei der Sache ist; die Menschen haben das gleiche Recht, dies von ihren Organizer\*innen zu erwarten.

Zugleich lernen die Organizer\*innen, über sich selbst zu lachen. Einmal verfolgten wir einen Slumlord und fuhren zu dem Hochhaus am Seeufer, in dem er wohnte. Wir kamen an die Eingangstür, aber der Wachmann ließ uns nicht hinein. Schließlich rief er in der Wohnung des Mannes an und sagte, in der Lobby seien etwa 50 Leute, die ihn sehen wollten. Erstaunlicherweise sagte er: "Gut, schicken Sie sie hoch". Ich fand das ein wenig seltsam. Die Leute begannen, die Aufzüge zu nehmen, und es dauerte eine Weile, bis alle oben waren. Ich kam mit dem letzten Aufzug nach oben. Als ich aus dem Aufzug trat, kam mir die Anführer\*innen des Protests entgegen und sagten: "Das ist der Falsche, er hat denselben Namen, aber der, den wir suchen, ist vor zwei Wochen ausgezogen."

Die Anführer\*innen hatten sich bereits entschuldigt, wollten aber, dass ich mich auch entschuldige. Nun, ich war wütend, schämte mich und tat mir selbst leid, aber ich tat es. Als ich im Büro ankam, war ich total deprimiert. Als ich die Geschichte den anderen Kolleg\*innen erzählte, waren sie sehr mitfühlend, aber sie fingen an zu lachen. Um es noch schlimmer zu machen, begannen sie ein improvisiertes Rollenspiel darüber, wie der/die Organizer\*in seine Führungsleute darauf vorbereiten sollte, den falschen Feind anzugreifen. Ich schrie sie an: "*Das ist nicht lustig!*" Ihre Antwort war: "*Du hast Recht, es ist nicht lustig, es ist saukomisch!*" Wenn du dich jetzt selbst bemitleiden willst, geh dich betrinken, ansonsten kannst du auch mitmachen, wir lassen dich sogar die Rolle des falschen Feindes spielen. In der nächsten halben Stunde haben wir viel gelacht. Vor allem aber habe ich an diesem Abend gelernt, mich selbst nicht zu ernst zu nehmen und über mich selbst lachen zu können. Wird sich in 20 Jahren überhaupt noch jemand daran erinnern oder sich dafür interessieren, dass ich Mist gebaut habe? Der/die Organizer\*in sollte also besser in der Lage sein, über sich selbst zu lachen.

Wenn Sie den Film über Sorbas den Griechen gesehen haben, werden Sie sich daran erinnern, dass er diese ausgeklügelte Kufe baute, um Holzstämme vom Gipfel des Berges zum Fluss zu bringen, damit sie zum Sägewerk geflößt werden konnten. Als der erste Baumstamm die Kufe hinunterfiel, wackelte und schwankte das Ding; als der zweite

Baumstamm hinunterfiel, knackten die Drähte; als der dritte hinunterfiel, wurden die Kufe völlig zerstört. Sorbas sah entsetzt zu, wie sein großer Plan zu Boden stürzte. Nach ein paar Minuten beginnt er zu lachen, und die letzte Szene des Films zeigt Sorbas, wie er am Strand tanzt.

Der/die Organizer\*in trägt also den Widerspruch in sich, dass er/sie das, was er/sie tut, sehr ernst nimmt und gleichzeitig die Fähigkeit besitzt, über sich selbst zu lachen.

Was ist ein Organizer\*in? Ein wandelnder Widerspruch.