

Bildung
bewegt...



DIE ROLLE DER BILDUNG in ver.di

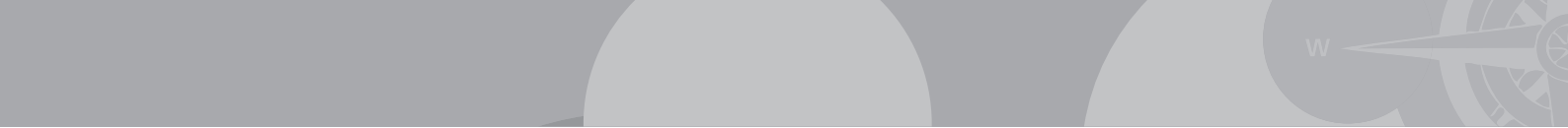
Konzeptionelle Überlegungen
im Rahmen von Perspektive 2015 –
ver.di wächst

Bundesbildungskommission 27.11.2014
Unterrichtungsvorlage Bundesvorstand 01.06.2015

ver.di

Inhalt

Einleitung	3
Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der ver.di	4
Ziele, Aufgaben und Nutzen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit	5
Arbeits-, Abstimmungs- und Bildungsstrukturen	5
Struktur der Bildungsarbeit	6
Akteur/-innen, Zahlen, Fakten – Stand der ver.di-Bildungsarbeit	7
Zusammenarbeit mit Bildungsträgern	7
Ausblick	8
Anhang 1 Angebote nach betrieblichen Strukturen	10
Bedarfsorientierte Bildungsmaßnahmen	11
Anhang 2 Angebote zu den fünf Kernaufgaben der kollektiven Betriebs- und Tarifarbeit	14
Anhang 3 Angebote für Zielgruppen	23
Grundlagen für Einstieg und Auffrischung	27
Gewerkschaftspolitische Kompetenzen	27
Inhaltlich-fachdidaktische Kompetenzen	27
Didaktisch-methodische Kompetenzen	28
Persönlich-soziale Kompetenzen	28



Einleitung

Die vorliegenden Überlegungen zur Bildungsarbeit in ver.di basieren auf der ver.di-Bildungskonzeption von 2007, ohne diese abzulösen. In diesem Papier liegt die Fokussierung auf Rolle und Funktion der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit im Rahmen von „Perspektive 2015 – ver.di wächst“. Die Gewerkschaft ver.di hat einen politischen Auftrag als eine auf die Gesellschaft wirkende und gestaltende Kraft. ver.di engagiert sich für eine soziale Politik, die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessert, Arbeitsplätze schafft, umweltverträgliches Wirtschaften fördert, gesellschaftliche Teilhabe und Mitbestimmung der Menschen ausbaut, soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit für Männer und Frauen umsetzt und die durch dieses Selbstverständnis gesellschaftlichen Zusammenhalt und Solidarität stärkt.

Mit „Perspektive 2015 – ver.di wächst!“ soll die Gestaltungs- und Durchsetzungsfähigkeit von ver.di nachhaltig verbessert werden. Gemäß der Losung „mehr Mitglieder, mehr Macht, mehr Möglichkeiten“ muss die Mitgliedergewinnung, -bindung und -aktivierung gestärkt werden. Dazu sollen die betrieblichen Aktiven noch besser unterstützt und gefördert werden (Umsetzungsbeschluss des Gewerkschaftsrats vom 10.04.2014).

Neben Kolleginnen und Kollegen, die in einem Arbeits-, Dienst-, Amts- oder Ausbildungsverhältnis stehen, sind auch erwerbslose Kolleginnen und Kollegen Teil von ver.di.

In vielen Betrieben und Institutionen sind immer mehr Solo-Selbstständige als Auftragnehmer/-innen in die tägliche Arbeit eingebunden. Auch durch den sogenannten Zweiten Arbeitsmarkt hat sich die Zusammensetzung der Belegschaften nachhaltig verändert. Diese Kolleg/-innen gehören formal nicht zum Betrieb. Alle diese erwerbstätigen Menschen werden von unserer Organisation als Teil der Belegschaften immer mitgedacht (Eckpunktebeschluss des Gewerkschaftsrats vom 14.06.2012).

Der Prozess „Perspektive 2015 – ver.di wächst“ wird durch entsprechende Qualifizierungs-/Bildungsangebote für Ehrenamtliche und Hauptamtliche begleitet. Der Schwerpunkt liegt hier bei den Ehrenamtlichen. Die Angebote berücksichtigen sowohl betriebliche Strukturen wie auch die fünf Kernaufgaben der kollektiven Betriebs- und Tarifarbeit. Um dies in einem Bild zu beschreiben, stelle man sich Bildung als eine Wegkreuzung vor, zu der viele Wege führen und über die jede und jeder geht, um zu seinem Ziel zu kommen.

Fokussierung auf Rolle und Funktion der Bildungsarbeit im Rahmen von „Perspektive 2015 – ver.di wächst“

Qualifizierungs- und Bildungsangebote für Ehrenamtliche

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit der ver.di

Gemeinsame Interessen
Positionen
Emotionen

Kernaufgabe gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ist es, gemeinsame Interessen herauszuarbeiten, darzustellen und für die Durchsetzung zu streiten, da diese aufgrund der Vielfalt individueller Lebensentwürfe nicht immer und unmittelbar erkennbar sind. Die Gestaltung der ver.di-Bildungsarbeit orientiert sich sowohl an der gesellschaftlichen Realität, der Lebenswirklichkeit der Menschen als auch an Utopien und Visionen für eine bessere Welt. Gemeinsam erarbeitete Positionen, demokratische Prinzipien und Grundwerte werden dabei ebenso zum Thema gemacht wie die Hoffnungen und Emotionen der Mitglieder der ver.di.

Potenziale und
Kompetenzen vernetzen

Bildung ist ein Schlüssel zur gelebten Demokratie, d.h. dem Mitwirken an politischen Entscheidungsprozessen. Wenn es ver.di gelingt, die vorhandenen Potenziale und Kompetenzen zu vernetzen und zu bündeln, wird sie sich als lernende Organisation weiterentwickeln. So kann sich die notwendige gesellschaftspolitische Gestaltungs- und Durchsetzungskraft immer wieder neu bilden, und die Auseinandersetzung um die Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen erfolgreich geführt werden. Denn die Frage, welche Werte zukünftig in der Gesellschaft gelebt werden, ist eine gewerkschaftliche Grundfrage.

Kollegiale Zusammenarbeit
Bildungsplanung

Die Beförderung der kollegialen Zusammenarbeit von ehren- und hauptamtlichen Strukturen durch gemeinsames Handeln und aufeinander abgestimmtes Arbeiten ist Teil des Grundverständnisses der Bildungsarbeit. Bildungsplanung sollte deshalb ein Bestandteil der strategischen Arbeitsplanung der Fachbereiche und Ebenen sein. Eine wirksame Unterstützung ist gegeben, wenn die Planung von Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowohl an den organisationspolitischen Zielen, der kollektiven und strategischen Arbeitsplanung der betriebspolitischen Organisationseinheiten als auch an dem individuellen Qualifizierungsbedarf der beteiligten oder zu beteiligenden Kolleginnen und Kollegen ausgerichtet ist.

Emanzipatorischer
und subjektorientierter
Bildungsansatz

In der ver.di-Bildungsarbeit wird ein emanzipatorischer und subjektorientierter Bildungsansatz mit dem organisationspolitischen Interesse gewerkschaftlicher Bildungsarbeit verbunden.

Die Motivation zum Lernen entsteht in Situationen, in denen Menschen auf Fragen und Probleme stoßen, ihre Handlungsfähigkeit als unzureichend empfinden und sich entwickeln wollen. Gemäß dem gewerkschaftlichen Ideal von Demokratie und Mitbestimmung rückt im Verständnis der ver.di-Bildungsarbeit das selbstbestimmte Individuum in den Mittelpunkt und wird in einen kooperativen Bildungsprozess einbezogen.

Lernen ist ein persönlicher
und eigenverantwortlicher
Prozess

Lernen ist ein persönlicher und eigenverantwortlicher Prozess. Diese Erkenntnis prägt die ver.di-Bildungsarbeit in entscheidender Weise.

Subjektorientierung geht von der Vorstellung aus, dass Menschen ein Bedürfnis haben sich weiterzuentwickeln, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und ihre Umwelt zu beeinflussen. Das menschliche Interesse ist auf erweiterte gesellschaftliche Teilhabe gerichtet: Im Beruf, in der Politik, in der Freizeit usw. ist Lernen in diesem Zusammenhang eine zielorientierte Tätigkeit, mit der Lernende ihre persönlichen Interessen realisieren wollen.

Ziele, Aufgaben und Nutzen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit

Grundsätzlich sollen gewerkschaftlich organisierte Bildungsprozesse die Auseinandersetzung mit verschiedenen Positionen ermöglichen, die Fähigkeit zu Selbstreflexion und Gesellschaftskritik fördern, neue Perspektiven eröffnen sowie Gestaltungs- und Durchsetzungskraft erweitern. Gewerkschaftliche Bildung zielt in diesem Verständnis auf die Weiterentwicklung der persönlichen und fachlichen, sozialen, gruppen- und organisationsbezogenen sowie der politischen Handlungsfähigkeit ab. Sie ist damit immer auch politische Bildung. Der Erfolg, der für ver.di aus diesen Bildungsprozessen entsteht, verwirklicht sich über den individuellen Lernerfolg und die daraus resultierende praktische Umsetzung in der betrieblichen und überbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit.

ver.di-Bildungsarbeit versteht sich als Teil der internen Organisations- und Personalentwicklung von Ehrenamtlichen und als eine der Voraussetzungen zur Stärkung gewerkschaftlicher Leistungsfähigkeit nach innen wie nach außen. Dabei ist die kontinuierliche und enge Zusammenarbeit der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit mit anderen Aufgabenfeldern innerhalb der Organisation erforderlich – insbesondere zur Unterstützung der Mitgliederentwicklung und zur Begleitung gewerkschaftspolitischer Aktionen und Kampagnen. Zentrales Ziel der Bildungsarbeit ist und bleibt die Förderung der Motivation zur Mitarbeit in ver.di und zu gewerkschaftspolitischem Engagement im Betrieb, in der Verwaltung und vor Ort.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit trägt dazu bei, aktive Ehrenamtliche als notwendige Basis der Organisation zu gewinnen, zu qualifizieren und an ver.di zu binden. Gewerkschaftliche Gestaltungs- und Durchsetzungskraft hängt wesentlich von der politischen Überzeugung und der Mobilisierungsbereitschaft der Mitglieder ab. Eine als Teil der Organisationsarbeit verstandene umfangreiche, qualitativ hochwertige, planvoll gestaltete und zwischen den Ebenen und Fachbereichen koordinierte Bildungsarbeit unterstützt diese Ziele.

In Auseinandersetzungen und Debatten um politische Orientierungen sind die aktiven Ehrenamtlichen in den Betrieben/Verwaltungen und Gremien unverzichtbare gesellschaftspolitische Meinungsträger/-innen.

Gewerkschaftlich orientierte, politische Bildungsangebote sollen ermöglichen, dass ökonomische, politische, gesellschaftliche, soziale, ökologische und kulturelle Zusammenhänge klarer erkannt, verstanden und handlungswirksam für solidarische Interessen angewendet werden können.

Der gewerkschaftliche Bildungsauftrag besteht in ver.di nicht nur für die Mitglieder gesetzlicher und betrieblicher Interessenvertretungen oder für die eigenen Funktionsträger/-innen sondern für alle Mitglieder der Organisation. Zudem werden auch Noch-Nicht-Mitglieder angesprochen, nicht zuletzt durch die hohe Werbewirksamkeit gewerkschaftlicher Bildungsangebote.

Gewerkschaftliche Bildung ist politische Bildung

Umsetzung in der betrieblichen und überbetrieblichen Gewerkschaftsarbeit

Motivation zur Mitarbeit in ver.di und zu gewerkschaftspolitischem Engagement

Aktive Ehrenamtliche gewinnen, qualifizieren und an ver.di binden

Gewerkschaftlicher Bildungsauftrag für alle

Arbeits-, Abstimmungs- und Bildungsstrukturen

Die Bildungsarbeit in ver.di ist organisationspolitische Kernaufgabe und wird in einer vernetzten Struktur realisiert. Die einzelnen Gliederungen (Bundesebene und Bildungszentren, Landesbezirke und Bezirke, Fachbereiche, Personengruppen, Politikbereiche und ver.di-Bildungsträger) nehmen im Rahmen dieser Konzeption spezifische Aufgaben in eigener Verantwortung wahr. Die Verzahnung von gewerkschaftlicher Bildungsarbeit und den anderen Bereichen der Organisationsarbeit – insbesondere in allen Bereichen der Mitgliederentwicklung – erfordert kontinuierlich verbindliche Abstimmungsprozesse. Um die Umsetzung der gewerkschaftspolitischen Einbindung und Verankerung der Bildungsarbeit zu verwirklichen, sind in allen Landesbezirken Stellen mit hauptamtlichen Bildungsbeauftragten, den Landesbildungssekretär/-innen, zu besetzen, Arbeitsstrukturen und geplante und zweckgebundene Budgets zur Verfügung zu stellen.

Organisationspolitische Kernaufgabe

Hauptamtliche Bildungsbeauftragte, Arbeitsstrukturen, geplante und zweckgebundene Budgets

Bildungskommissionen

Zur Abstimmung sind Strukturen der Bildungsarbeit auf Bezirks- und Landesbezirksebene sowie bezirkliche Bildungsausschüsse und Landesbildungskommissionen einzurichten. Sie werden durch den Landesbezirksvorstand einberufen und bestehen aus haupt- und ehrenamtlichen Bildungsverantwortlichen z.B. der Ebenen, Fachbereiche und Personengruppen sowie ggfs. aus Vertreter/-innen der ver.di-Bildungszentren und der ver.di-Bildungsträger. Über die Größe und Struktur entscheidet der Landesbezirksvorstand. In die Landesbildungskommissionen bringen die Fachbereiche, Personengruppen, Grundsatzbereiche und die Bezirke ihren Bedarf und ihre Anforderungen zur Bildungsarbeit ein. Die Aufgaben der Landesbildungskommission bestehen aus der Abstimmung, der (Aus-)Gestaltung und der Weiterentwicklung der Bildungsarbeit im Landesbezirk.

Struktur der Bildungsarbeit

Auf allen Ebenen,
fachbereichsbezogen,
fachbereichsübergreifend

Aufgabe gewerkschaftlicher Bildungsarbeit in ver.di ist, ein Angebot zu erarbeiten, das sowohl die Anforderungen der Fachbereiche, Gliederungen, Querschnitts-Bereiche und Personengruppen als auch den Bedürfnissen der Mitglieder entspricht. Die ver.di-Bildungsarbeit wird daher vernetzt realisiert, findet gleichwertig auf allen Ebenen, fachbereichsübergreifend und fachbereichsbezogen statt. Dabei gilt das Prinzip: Was auf Ortsvereins-, Bezirks- oder Landesbezirksebene notwendig, sinnvoll und möglich ist, muss auch dort organisiert und durchgeführt werden.

Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit der ver.di wird auf vier Ebenen realisiert. Jede Ebene erfüllt dabei verschiedene Schwerpunktaufgaben. Hierzu werden finanzielle und personelle Ressourcen bereitgestellt. Das bedeutet, dass:

- in den Ortsvereinen und Bezirken betriebs- und ortsnahe Bildungsangebote umgesetzt werden,
- Landesbezirke die Kernangebote der gewerkschaftspolitischen Grundbildung organisieren,
- die bundesweiten Angebote auf die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Themen und Handlungsperspektiven orientieren und
- die branchenbezogene bzw. gruppenspezifische Bildung in den Fachbereichen/Personengruppen ihren Platz findet.

Verbindliche und
kontinuierliche Aktiven-
qualifizierung

Die Gremien der jeweiligen Ebenen sind für eine verbindliche und kontinuierliche Aktivenqualifizierung verantwortlich.

Bedarfsorientierte und betriebsnahe Bildungsarbeit bedeutet:

- erhöhte Motivation, Engagement und Identifikation,
- Verknüpfung von Bildungsarbeit und betrieblicher Betreuung,
- Qualifizierung von Funktionär/-innen bei der betrieblichen und örtlichen Gewerkschaftsarbeit,
- Qualifizierung von Vertrauensleuten und Betriebsgruppen,
- gezielte (Re-)Aktivierung betrieblicher Gewerkschaftsarbeit durch Gruppenangebote für Interessierte und Engagierte,
- Entwicklung fachbereichsspezifischer Bildungsangebote für spezielle Zielgruppen und Mitgliederpotenziale,
- Kompetenzentwicklung zur Gestaltung von Tarifverträgen,
- Mitgliedergewinnung und -bindung,
- ein attraktives Angebot für Neumitglieder,
- Stärkung der persönlichen Konfliktfähigkeit und der Konfliktbereitschaft von Gremien,
- Auseinandersetzung mit berufsspezifischen Themen,
- Weiterentwicklung branchenspezifischer Gewerkschaftsarbeit,
- Auseinandersetzung mit aktuellen Themen und gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit,
- Umsetzung gewerkschaftspolitischer Themen in örtliche und betriebliche Aktivitäten,
- Qualifizierung für gesetzliche Interessenvertretungen,
- Vertiefung arbeits-, tarif- und sozialrechtlichen Handlungswissens,
- bundesweite Vernetzungsmöglichkeiten.

Die Angebote umfassen ein breites Spektrum und sind im Anhang dargestellt nach:

1. betrieblichen Strukturen
2. den fünf Kernaufgaben der kollektiven Betriebs- und Tarifarbeit und
3. Zielgruppen

Die Umsetzung der Angebote erfolgt in unseren Bildungszentren:

- Bildungs- und Begegnungszentrum „Clara Sahlberg“ **Berlin**
- Bildungszentrum „Das bunte Haus“ in **Bielefeld-Sennestadt**
- Bildungszentrum „Haus Brannenburg“ in **Brannenburg**
- Bildungszentrum **Gladenbach**
- Bildungszentrum **Mosbach**
- Bildungszentrale der ver.di Jugend **Naumburg**
- Bildungsstätte **Saalfeld**
- Bildungszentrum „Adolph-Kummernuss-Haus“ **Undeloh**
- Bildungs- und Tagungszentrum **Walsrode**

Akteur/-innen, Zahlen, Fakten – Stand der ver.di-Bildungsarbeit

Von den Mitgliedsbeiträgen werden laut Budgetierungsrichtlinie 1,39 % als Spitzenfinanzierung für die Bildungszentren zur Verfügung gestellt und decken damit die Kosten, die durch die eigenen Erträge der Bildungszentren nicht gedeckt werden.

In den Bildungszentren stehen 683 Zimmer für Übernachtungen zur Verfügung. In den Häusern können Gruppengrößen von 8 bis 150 Teilnehmenden in Räumen mit professioneller Seminartechnik und Tagungsausstattung untergebracht werden, z. B. auch professionelle Schulungen für Grafikdesigner und andere Medienprofis durchgeführt werden.

Bildungszentren

Die Bildungszentren haben jährlich ca. 50.000 Teilnehmende zu Gast.

Zusammenarbeit mit Bildungsträgern

Im Sinne von ver.di organisieren Bildungsträger sowohl arbeitgeberfinanzierte Seminare, als auch Seminare zur politischen Bildung. Diese Seminare wenden sich an Mitglieder und Nichtmitglieder.

Bildungsträger

Durchschnittlich fanden 230 Seminare der politischen Bildung mit 3.200 Teilnehmenden statt. ver.di b+b führt jährlich durchschnittlich 2.300 arbeitgeberfinanzierte Seminare mit 28.000 Teilnehmenden aus gesetzlichen Interessenvertretungen durch.

Arbeitgeberfinanzierte Seminare für die gesetzlichen Interessenvertretungen organisieren ver.di b + b als bundesweiter und überregionaler Bildungsträger und die sechs ver.di-Landesbildungswerke in Bayern, Hessen, Niedersachsen, in Nord das Forum Nord, in Sachsen Anhalt und Thüringen.

Die politische Bildungsarbeit auf der Bundesebene wird überwiegend finanziert und organisiert von ver.di GewerkschaftsPolitische Bildung (ver.di GPB) aus den anteiligen Abführungen von Aufsichtsratsanteilen. ver.di GPB verfolgt ausschließlich und unmittelbar den gemeinnützigen Zweck der politischen Bildung.

Ausblick

Mit dem Organisationsentwicklungsprozess „Perspektive 2015 – ver.di wächst“ orientiert sich ver.di noch stärker an den Mitgliedern in den Betrieben/Dienststellen und nimmt noch mehr Einfluss auf gute Arbeitsbedingungen.

Einflussnahme der Mitglieder

Weniger Stellvertreter/-innen-Politik und mehr direkte Einflussnahme der Mitglieder sind wesentliche Ziele dieses Prozesses und die ver.di-Bildungsarbeit unterstützt dies.

Die ver.di-Bildungsarbeit und die gewerkschaftliche Bildung begleiten diesen Prozess. Dabei lässt sich das Prinzip der Arbeits- und Aufgabenteilung, „so regional wie möglich und so zentral wie nötig“, das in der ver.di-Bildungskonzeption beschrieben wird, sehr gut auf den Prozess übertragen:

Bildung als Gegenstand von Arbeitsplanungen

So nah wie möglich und gemeinsam mit den Menschen sollen Bildungsangebote die Lernprozesse der Mitglieder unterstützen und den Prozess der betrieblichen Aktivierung und der Mobilisierung für Kampagnen unterstützen. Bildung wird dabei auch Gegenstand der jeweiligen Arbeitsplanungen auf allen Ebenen sein müssen. Zentrale Frage wird dabei sein, wer was, zu welchem Zeitpunkt braucht und wie diese Prozesse vor Ort begleitet werden können.

Ein besonderes Augenmerk sollte darauf gerichtet werden, die Kompetenzen der Bildungsarbeit sichtbar und abrufbar zu machen. Dazu bedarf es hauptamtlicher Bildungsbeauftragter auf Landesbezirksebene, mit entsprechenden Ressourcen ausgestattet. Die Einrichtung von betrieblichen Bildungskoordinator/-innen kann sowohl eine individuelle wie eine kollektive Bildungsberatung unterstützen.

Bildungsarbeit als Klammer zwischen Fachbereichen und Querschnittsbereichen

Der Bildungsarbeit auf Bundesebene kommt die Aufgabe der Multiplikatoren/-innenschulungen und die konzeptionelle Arbeit bei der Entwicklung von bedarfs- und zielgruppenorientierten Qualifizierungsangeboten zu. Hauptaugenmerk bleibt jedoch nach wie vor die strategische Unterstützung von ver.di-Schwerpunkten und die Auseinandersetzung mit gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Themen und Handlungsperspektiven. Dabei bildet die Bildungsarbeit auf Bundesebene die Klammer zwischen den Fachbereichen und Querschnittsbereichen und stellt ein wichtiges Instrument zur Bindung der Mitglieder und zur Entwicklung einer gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Identität dar.

Instrument zur Bindung der Mitglieder

gewerkschafts- und gesellschaftspolitische Identität

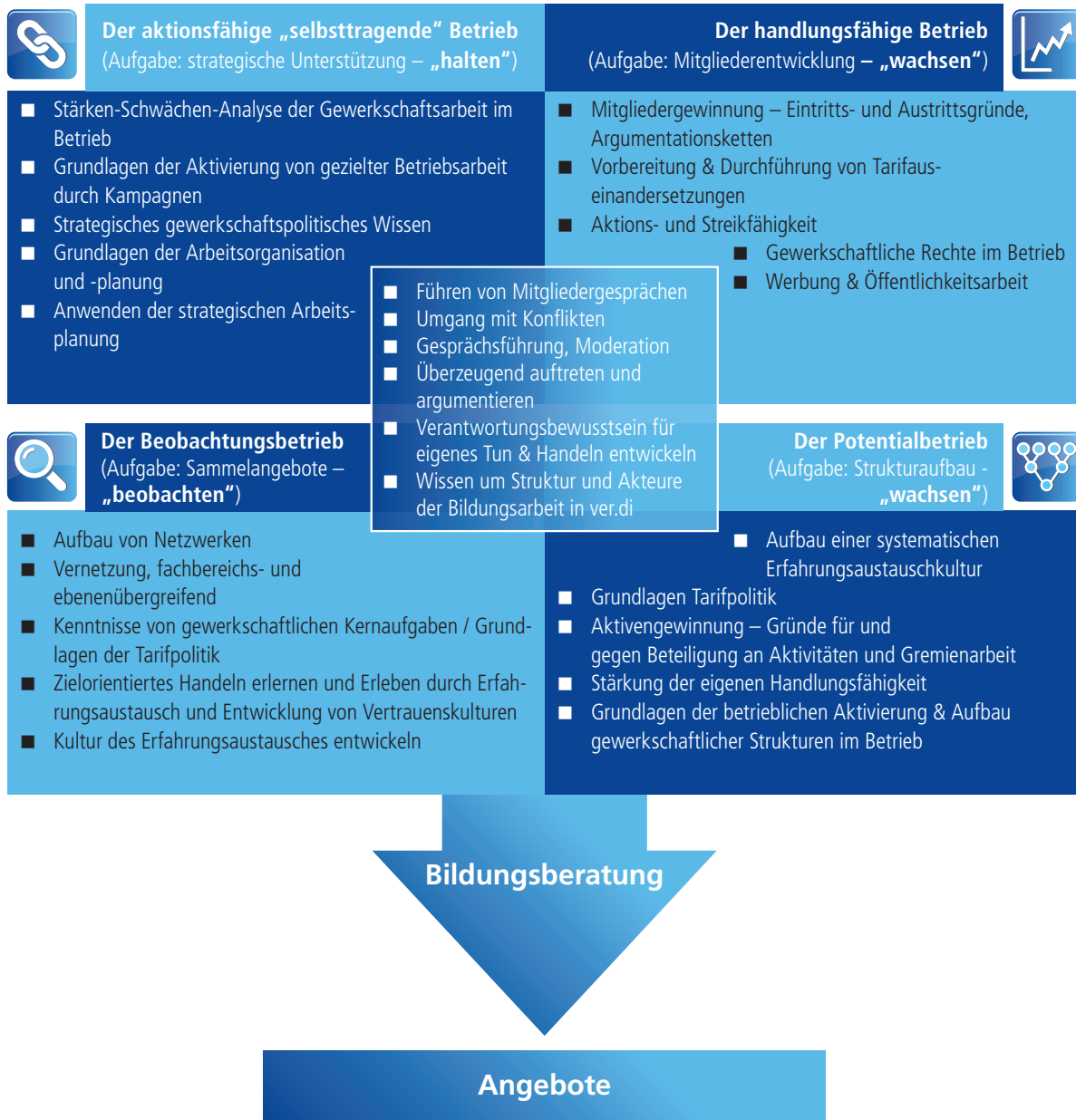
Unsere Bildungsarbeit hat die Aufgabe gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit und Betriebspolitik zu stärken.

Sowohl der Abstimmungsprozess zur Entwicklung der Ziele und der Arbeitsplanung als auch die strategischen Überlegungen, wie die Vorhaben und Aktivitäten wirksam umzusetzen sind, ist ein Schlüsselprozess zur zielgerichteten und effektiven Arbeit, aber auch für die Überprüfbarkeit der Priorität: Mitgliederorientierung.



Anhang 1 Angebote nach betrieblichen Strukturen

Kompetenzen in betrieblichen Strukturen



Bedarfsorientierte Bildungsmaßnahmen

Ausgangslage: z.B. Generationswechsel bei Aktiven und Funktionären/-innen, bevorstehende Tarifaueinandersetzungen mit evtl. Arbeitskampfmaßnahmen bis zum Streik, kaum Mitglieder und keine funktionierenden Organisationsstrukturen im Betrieb.

Zielgruppe: Multiplikatoren/-innen, z. B. ehrenamtliche Tarifkommissionsmitglieder, Fachgruppenmitglieder, Betriebsgruppenmitglieder und Vertrauensleute, Mentoren und Mentees, ehrenamtliche Funktionäre/-innen und erfahrene gewerkschaftliche Aktive mit und ohne Funktion.

Ziele: Mitgliederorientierung, nachhaltige Aktivierung betrieblicher Gewerkschaftsarbeit, kontinuierliche und enge Vernetzung der Bildungsarbeit mit den betriebspolitischen Aufgabenfeldern der Organisation. Organisations- und Personalentwicklung von Ehrenamtlichen als eine Voraussetzung zur Stärkung gewerkschaftlicher Leistungsfähigkeit.

ver.di-Bildungsangebote: Schnupperseminare, Kompetenztrainings insbesondere für Schwerpunktbetriebe, orts- und betriebsnahe mobile Bildungsangebote, aktions- und prozessorientierte Qualifizierungen oder auch Ausbildungen für Multiplikatoren/-innen,

z.B. Mentoring-Programme, Traineeprogramme für Kollegen/-innen in der Tarifarbeit, Seminare für Aktive (Betriebs- und Kerngruppenseminare), Organizing, Multiplikatoren/-innen-Ausbildung („GO“ - Gewerkschaft organisieren), Mentoring-Programme.

Besonderheit: die Teilnehmenden werden zielgerichtet in Abstimmung mit Hauptamtlichen ausgewählt, z.B. vom Fachbereichsvorstand oder anderen gewerkschaftlichen Gremien; unter Berücksichtigung z.B. von Erfahrung in Bildungsprozessen, Bereitschaft zur Selbstreflexion, positive gewerkschaftliche Haltung.

Ausgangspunkt bzw. betriebliche Situation	Qualifizierungsbedarf bzw. Ziele	Ziel/Zielgruppe	Bildungsmaßnahme bzw. -prozess	
<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt einen Generationswechsel bei den betrieblich Aktiven und Funktionären/-innen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenstransfer von „Alt auf Jung“ • Stärkung nachfolgender Funktionäre/-innen • Entwicklung potenzieller Fähigkeiten + Kompetenzerweiterung 	<p>Wissenstransfer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausscheidende Funktionäre/-innen (Mentoren/-innen) und ihre potenziellen Nachfolger/-innen (Mentees) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mentoring-Programme (Personalentwicklung bzw. Nachwuchsförderung) mit Qualifizierungsmodulen <p>Mentoring o. Kranich</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Eine Tarifauseinandersetzung steht bevor und Tarifverhandlungen müssen vorbereitet werden, Arbeitskampfmaßnahmen bis hin zum Streik könnten durchgeführt werden 	<ul style="list-style-type: none"> • Basis- und Fachwissen zur Tarifarbeit/TV-Gestaltung • Verhandlungsführung • Zusammenarbeit in Tarifkommissionen • Verankerung und Vertretung gewerkschaftl. Positionen in Betrieben • Beteiligungsmöglichkeiten gewerkschaftl. Tarifarbeit 	<p>Aktionsfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ehrenamtliche Tarifkommissionsmitglieder • aber auch Fachgruppenmitglieder, Betriebsgruppenvorstände und VL oder ganze Tarif-Kommissionen 	<ul style="list-style-type: none"> • Traineeprogramm für • ea Kollegen/-innen in der Tarifarbeit im BBZ-Berlin • <i>siehe Praxiskonzept Tarif-Trainee Organizing und Kampagnen</i> 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitskampffähigkeit verbessern 			<p>Fit für den Streik</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstbewusstsein, Kraft und Mut gewinnen 			<p>„Aus Angst wird Mut“ Bildungskonzept des FB 12, insbes. in Bayern + NRW</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Es gibt Mitglieder im Betrieb und einige aktive Funktionäre/-innen sowie Organisationsstrukturen, zumindest in Betriebsteilen oder durch BR/PR • Notwendigkeit zur Stärkung der gew. Handlungsfähigkeit bzw. Aktivierung der Aktiven • (Re-)Aktivierung von BG o. Initiierung von BG • evtl. mittelfristige Vorbereitung zur Auswahl als Schwerpunktbetrieb • Es soll ein Prozess zur Mitgliedergewinnung initiiert werden. • Unterstützung von BG für weitere Projekte 	<ul style="list-style-type: none"> • betriebl. Gewerkschaftsarbeit im Alltag sowie für Aktionen effektiv/attraktiv aufstellen, entwickeln oder weiterentwickeln • Entwicklung eigenständiger Handlungsfähigkeit und Motivierung der Mitglieder u. Aktiven (PE) • Stabilisierung gew. Arbeitszusammenhänge auf betrieblicher Ebene (OE) • nachhaltige Stärkung ihrer Zusammenarbeit / Teamentwicklung • Betriebsanalyse, systematisches Arbeiten, realistische Projektplanung • Mitgliedergewinnung 	<p>Handlungsfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koll. mit einem gem. gewerkschaftlichen betriebsbezogenen Wirkungskreis • also keine Betriebsgruppen im Satzungssinn, sondern gerade auch bei sich ständig ändernden Betriebsstrukturen eine evtl. auch überbetriebliche (Kern)gruppe von, z. B. Koll. aus einzelnen Filialen o. „Rest-Aktive“ eines zergliederten Unternehmens 	<p>Seminare für Aktive (Betriebs-/Kerngruppen-/Vertrauensleute/-seminare) und Organizing</p> <p>oder bedarfsgerechte Kompetenztrainings basierend auf den o. a. Seminarkonzeptionen</p> <p>oder Prozessbegleitung im Betrieb mit Kompetenztrainings</p> <p>Organizing und Kampagnen</p>	

Ausgangspunkt bzw. betriebliche Situation	Qualifizierungsbedarf bzw. Ziele	Ziel/Zielgruppe	Bildungsmaßnahme bzw. -prozess
<ul style="list-style-type: none"> Eigene Kapazitäten zur Betreuungsarbeit reichen nicht, daher müssen in mehreren Betrieben/ Organisationseinheiten, die eigenständige Handlungsfähigkeit der ea Funktionäre/-innen und Aktiven gestärkt werden. 	<ul style="list-style-type: none"> Qualifizierung von Multiplikatoren/-innen, welche betriebliche Aktivierungsprozesse/ Betriebsgruppenprozesse, gestalten Qualifizierung von Prozessbegleiter/-innen 	<p>Handlungsfähigkeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ea Funktionäre/-innen, Bildungsmitarbeiter/-innen und erfahrene gewerkschaftl. Aktive, mit Erfahrung in Bildungsprozessen oder Projektarbeit, mit Bereitschaft zur Selbstreflexion mit Kompetenzen in Arbeitsorganisation, Kommunikation, Teamentwicklung oder Gruppenprozesse, mit positiver gew. Haltung, mit Zeit und Energie 	<p>siehe Praxiskonzept <i>Multiplikatoren/-innen-Ausbildung</i> „Go“ Gewerkschaft organisieren – Gewerkschaftliche Betriebsgruppenprozesse gestalten Organizing und Kampagnen (z. B. Multiplikatoren-Ausbildung in NRW)</p>
<ul style="list-style-type: none"> Potenzial zur Mitgliedergewinnung ist vorhanden, wird aber nicht ausgeschöpft. 	<ul style="list-style-type: none"> Mitgliedergewinnungsarbeit und Rückgewinnungsaktionen Projektplanung und Gesprächsführung 	<p>Mitgliedergewinnung</p> <ul style="list-style-type: none"> Aktive Gewerkschafter/-innen mit und ohne Funktion 	<ul style="list-style-type: none"> ...werden bei Bedarf vom Bereich ME der Bundesverwaltung oder den Bildungsbereichen aller Ebenen organisiert
<ul style="list-style-type: none"> Kaum Mitglieder und keine funktionierenden Organisationsstrukturen innerhalb des Betriebes Mobilisierbare Ressourcen im Betrieb und dessen Umfeld kampagnenfähige Themen im Betrieb 	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung von wahrnehmbaren wirksamen Aktionen Erst- bzw. Neuaufbau der gewerkschaftlichen Basis im Betrieb Aufbau dauerhafter Vertretungsstrukturen im Betrieb 	<ul style="list-style-type: none"> Alle (ansprechbaren) Beschäftigten 	<ul style="list-style-type: none"> Organizing und Kampagnen

Anhang 2

Angebote zu den fünf Kernaufgaben der kollektiven Betriebs- und Tarifarbeit

„Bildungsarbeit als Instrument zur Umsetzung von Perspektive 2015“ mit Blick auf die entwickelten Konzepte zum Thema 1 „Kollektive Betriebs- und Tarifarbeit“

Die 5 Kernaufgaben

„Betriebliche & branchenbezogene Schwerpunktsetzung“ und Grundhaltung

Planungsarbeit und Grundlagen

(beschreibt das strategische Zusammenwirken aller Kernaufgaben)

Kurzdefinition	<ul style="list-style-type: none"> • (1) Analyse von Potenzialen & Branchen • (2) Priorisierung der Schwerpunkte anhand von Kriterien sowie entsprechende Ausrichtung der Ressourcen • Arbeitsplanung zur Festlegung der Ressourcenaufteilung für die verschiedenen Aufgaben • Arbeiten mit Rahmenstandards
Ziele (Herausforderungen/ Handlungsbedarf)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grundlagen des Veränderungsprozesses kennen und annehmen ✓ Entwickelte Rahmenstandards verstehen und auf den eigenen Arbeitsbereich übersetzen ✓ Betriebe/Branchen werden als Schwerpunktbereiche für Erschließungs- und Betreuungsarbeit bestimmt ✓ Betriebe werden differenziert betrachtet und begleitet, die Betriebsgruppen können ihre „Platzierung“ beeinflussen und nachvollziehen ✓ Schwerpunkteinsatz ist für jede/n Sekretär/in definiert ✓ Datenabfragen in Betriebsatlanten sowie Branchen- und Potenzialanalysen werden verbindlich genutzt und sind fester Bestandteil der Regelarbeit und der Arbeitsplanung! ✓ Datenbasierte Branchenstrategie (mit Vision, Ziel, Zeitplan, Meilensteinen, Prozessbeschreibung) ✓ Strategische Schwerpunkte der Gesamtorganisation für Erschließungs- und Betreuungsarbeit werden definiert, für die Mitgliedschaft vermittelt und erläutert ✓ Wachstumsbereiche werden analysiert
Zielgruppe = beteiligte Akteure nehmen im Prozess unterschiedliche Rollen mit unterschiedlicher Verantwortung (z. B. Führungsverantwortung etc.) ein, die von den handelnden Personen verschiedene Kompetenzen (fachliche, methodische, soziale) sowie bestimmte Fähigkeiten & Fertigkeiten verlangen.	<ol style="list-style-type: none"> (1) HA mit Führungsverantwortung: Führung ihres Zuständigkeitsbereiches bei der Erfüllung dieser Aufgaben (2) HA mit und ohne Führungsverantwortung gemeinsam mit EA mit Führungsverantwortung: Gemeinsame Arbeitsplanung der HA mit ihren ea Gremien (3) Interessierte HA und EA: Recherchearbeit auf den unterschiedlichen Ebenen (4) HA und EA mit Führungsverantwortung: Steuerung von demokratischen Entscheidungsprozessen (5) HA und EA mit Führungsverantwortung sowie Interessierte: <i>Rahmenstandards kennen und anwenden</i>

<p>Fachliche und Methodenkompetenzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Basiskompetenz (für alle, die in diesem Prozess Personen, Gremien, Arbeitsgruppen etc. anleiten) ↓ Grundlagen der Moderation und Visualisierung, Grundlagen der Arbeitsorganisation und -planung ↓ Anwenden der strategischen Arbeitsplanung ↓ Führen von Planungsgesprächen ↓ Kenntnis und Anwendung von Messinstrumenten zur Bewertung von Erfolgskriterien (SMART, Zielpyramide) ↓ Berechnen von Ressourceneinsatz (Material, Personen, Kosten, Controllinginstrumente) ↓ Erstellen & Anwenden von Analyseinstrumenten, z. B. Betriebsatlanten, Branchen- und Potenzialanalysen ↓ Arbeiten mit Rahmenstandards zwischen Verbindlichkeit und Konkretisierung ↓ Rahmenstandards kennen und auf die eigenen Tätigkeiten übertragen und anwenden
<p>Soziale Kompetenzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Klärung von Zielen und Rollen (Aufgabe von Führung) ↓ Stärkung des selbstständigen, eigenverantwortlichen Arbeitens und Handelns im Zuständigkeitsbereich (Anforderung an Führung) ↓ Gesprächsführung auch in schwierigen Situationen ↓ Erarbeiten und vermitteln von Prioritäten ↓ Gestalten von Prozessen und Übergangsprozessen ↓ Teamorientierte Definition von Prioritäten und Übergangs-Projekten für diejenigen, die „noch nicht dran sind“ ↓ Demokratische, motivierende und ergebnisorientierte Leitung von Sitzungen ↓ Vertrauenskultur entwickeln, auf Vertrauen bauen und Vertrauen aufbauen
<p>Welche erprobten und wirkungsvollen Bildungsangebote existieren bereits?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Verschiedene Grund- und Aufbau-seminare zu „Moderation“ und „Visualisierung“ ↓ „SiE“-Programm für HA ↓ „JuSiE“ für ha Jugendbildungssekretäre/-innen ↓ ver.di-Traineeprogramm Modulare Ausbildung für HA Kollegen/-innen in der Tarifarbeit
<p>Was gilt es noch zu entwickeln?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Qualifizierung „Anwenden einer strategischen Arbeitsplanung mit einer integrierten Bildungsbedarfsplanung“ (für HA & ea Gremien) ↓ Erstellen & Anwenden von Analyseinstrumenten, z. B. Betriebsatlanten, Branchen- und Potenzialanalysen ↓ Strukturierte Angebote von kollegialer Beratung, Supervision, Coaching → nach Erstqualifizierung als Prozessbegleitung

„Erschließung“

Erschließungsarbeit

(gewinnt zunehmend an Bedeutung)

Kurzdefinition

- Öffnung neuer Mitgliederpotenziale mit dem Ziel, selbsttragende Strukturen in bislang nicht oder gering organisierten Betrieben und Branchen aufzubauen

Ziele

(Herausforderungen/
Handlungsbedarf)

- ✓ Wichtiger Beitrag zum Aufbau von Organisationsmacht und zur Mitgliederentwicklung!
- ✓ Erschließungsprozesse brauchen ein systematisches längerfristig angelegtes Herangehen, klare Standards und Kriterien, die flexibel auf die unterschiedlichen Situationen zugeschnitten werden können.
- ✓ Klarheit & Transparenz in den Aufgaben in der konkreten Zusammenarbeit ea & ha Kollegen/Kolleginnen
- ✓ In Erschließungsprozessen sollen junge Aktive eine bevorzugte Zielgruppe sein.
- ✓ **Entwicklung einer Haltung, die mehr auf Entwicklung als auf Erhaltung gerichtet ist!**

Zielgruppe

= beteiligte Akteure nehmen im Prozess unterschiedliche Rollen mit unterschiedlicher Verantwortung (z. B. Führungsverantwortung etc.) ein, die von den handelnden Personen verschiedene Kompetenzen (fachliche, methodische, soziale) sowie bestimmte Fähigkeiten & Fertigkeiten verlangen.

(1) HA mit Führungsverantwortung:

Verantwortung bei der operativen Erfüllung der Erschließungsaufgabe im eigenen Zuständigkeitsbereich

(2) HA mit und ohne Führungsverantwortung gemeinsam mit EA mit und ohne* Führungsverantwortung:

Gemeinsame Zielbestimmung sowie Arbeits-/und Projektplanung mit ea Aktiven im Betrieb/ ea Gremien

(3) Interessierte HA und EA:

Erschließungsarbeit als Teil der Regelarbeit erkennen und die eigenen Handlungsmöglichkeiten darin bestimmen.

Bei den EA **ohne Führungsverantwortung sind alle aktiven Mitglieder mit und ohne Funktionen gemeint!*

Fachliche und Methodenkompetenzen

- ↓ Basiskompetenz (für alle, die in diesem Prozess Personen, Gremien, Arbeitsgruppen etc. anleiten)
- ↓ In Grundlagen der Moderation und Visualisierung strategisches gewerkschaftspolitisches Wissen
- ↓ Grundlagen der Zielbestimmung, Arbeitsorganisation- und -planung
- ↓ Arbeitsplanung: Systematisches Arbeiten – realistische Zielsetzung und Arbeitsplanung/ Projektplanung
- ↓ Nutzen der Instrumente der Recherche-Arbeit, z. B. Potenzial- bzw. Branchenanalyse, Unternehmens- und Betriebsanalyse, Themenrecherche
- ↓ Kennenlernen und Anwenden von Messinstrumenten zur Bewertung von Erfolgskriterien (SMART, Zielpyramide)
- ↓ Berechnen von Ressourceneinsatz (Material, Personen, Kosten, Controllinginstrumente)
- ↓ Aktivierende Kommunikations- und Verhandlungsführung
- ↓ Gesprächsführung
- ↓ Umgang mit Konflikten
- ↓ Vernetzung, fachbereichs- und ebenenübergreifend
- ↓ Aufbau einer systematischen Erfahrungsaustauschstruktur

<p>Soziale Kompetenzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Ein Selbstverständnis von sich und ver.di entwickeln, dass gewerk. Arbeit im „Stellvertretermodus“ an Grenzen gestoßen ist, die durch Prozessbegleitung überwunden werden können ↓ Verantwortungsbewusstsein für eigenes Tun & Handeln entwickeln ↓ Gewerkschaftspolitische Haltung/Standpunkt entwickeln & stärken ↓ Stärkung der eigenen Handlungsfähigkeit ↓ Erhöhung der konstruktiven Konfliktfähigkeit ↓ Klärung von Zielen und Rollen (Aufgabe von Führung) ↓ Beförderung der kollegialen Zusammenarbeit von ea und ha Strukturen durch gemeinsames Handeln & aufeinander abgestimmtes Arbeiten ↓ Kultur des Erfahrungsaustausches entwickeln – gesteuert aus Neugier anstelle von Mitteilungsbedürfnis ↓ Überzeugend auftreten und argumentieren
<p>Welche erprobten und wirkungsvollen Bildungsangebote existieren bereits?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Verschiedene Grund- und Aufbauseminare zu „Moderation“ und „Visualisierung“ ↓ Verschiedene Seminare zu gewerkschaftspolitischen Fragen, z. B. im Themenfeld „Gesellschaftliche Themen und Handlungsperspektiven“ im bundesweiten Seminarprogramm 2014 (ab S. 40 ff) ↓ ...
<p>Was gilt es noch zu entwickeln?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Erlernen und Vermitteln von strategischer Recherchearbeit und deren unterschiedlichen Instrumente ↓ Strukturierte Angebote von kollegialer Beratung, Supervision, Coaching → nach Erstqualifizierung als Prozessbegleitung

„Aktivierung & Bindung gewerkschaftlicher Strukturen im Betrieb“

Erschließungsarbeit

(gewinnt zunehmend an Bedeutung)

Kurzdefinition	→ Aufbau und Stärkung von ea Aktiven zu Trägern der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit durch: 1. Begleitung, 2. Beratung und 3. Qualifizierung
Ziele (Herausforderungen/ Handlungsbedarf)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ mehr Verbindlichkeit ✓ Erhöhung des Organisationsgrades ✓ Höhere Durchsetzungsfähigkeit ✓ Lebendige Aktivierung & Beteiligung von Mitgliedern ✓ Befähigung zum eigenständigen Handeln (= Beförderung der Zusammenarbeit von ha & ea Strukturen!) ✓ Aufgaben- & Rollenverteilung: <ul style="list-style-type: none"> → EA = initiieren, treiben und setzen um! → HA = unterstützen und koordinieren! ✓ Konfliktorientierung und professionelle Konfliktlösung ✓ Professionelle Sachorientierung ✓ Mitglieder setzen Themen (= Nur subjektiv bedeutsame Themen sind mobilisierungsfähig!)
Zielgruppe = beteiligte Akteure nehmen im Prozess unterschiedliche Rollen mit unterschiedlicher Verantwortung (z. B. Führungsverantwortung etc.) ein, die von den handelnden Personen verschiedene Kompetenzen (fachliche, methodische, soziale) sowie bestimmte Fähigkeiten & Fertigkeiten verlangen.	<ul style="list-style-type: none"> (1) HA und EA mit und ohne Führungsverantwortung: gemeinsames Arbeiten und Handeln im Betrieb und in Gremien (2) Gesetzliche Interessenvertretungen: Die eigene Rolle in den ver.di-Aktivitäten und Prozessen erkennen und bestimmen (3) HA mit und ohne* Führungsverantwortung: Die Schlüsselfunktion für Persönlichkeitsentwicklung und Bildung, als Instrument zum Aufbau gewerkschaftlicher Strukturen im Betrieb wahrnehmen (4) Interessierte EA: Beteiligungsmöglichkeiten erkennen, nutzen und wenn nötig einfordern bzw. durchsetzen <p><u>*Bei den EA ohne Führungsverantwortung sind alle aktiven Mitglieder mit und ohne Funktionen gemeint!</u></p>

Fachliche und Methodenkompetenzen

- ↓ Basiskompetenz (für alle, die in diesem Prozess Personen, Gremien, Arbeitsgruppen etc. anleiten)
- ↓ Grundlagen der Moderation und Visualisierung
- ↓ Matrixstruktur von ver.di
- ↓ Grundlagen von Betriebsanalyse/Mapping
- ↓ Stärken-Schwächen-Analyse der Gewerkschaftsarbeit im Betrieb
- ↓ Grundlagen der betrieblichen Aktivierung & Aufbau gewerkschaftl. Strukturen im Betrieb
- ↓ Aktions- und Streikfähigkeit
- ↓ Kenntnisse von gewerkschaftlichen Kernaufgaben/Grundlagen der Tarifpolitik
- ↓ Zielgruppenspezifische (aktivierende) Kommunikations- und Verhandlungsführung
- ↓ Grundlagen der Gesprächsführung, insb. Mitgliederwerbegespräche
- ↓ Umgang mit Konflikten – Konfliktarbeit
- ↓ Mitgliedergewinnung – Eintritt- und Austrittsgründe – Argumentationsketten
- ↓ Aktivengewinnung – Gründe für und gegen Beteiligung an Aktivitäten und Gremienarbeit
- ↓ Arbeitsplanung: Systematisches Arbeiten – realistische Zielsetzung und Arbeitsplanung/Projektplanung
- ↓ Controlling – Nachhaltigkeit herstellen
- ↓ Aufbau von Netzwerken
- ↓ Anwenden unterschiedlicher Methoden von Werbung & Öffentlichkeitsarbeit
- ↓ Gewerkschaftliche Rechte in Betrieben – auch von gesetzlichen Interessenvertretungen und deren Mitgliedern

Soziale Kompetenzen

- ↓ Alle Kompetenzen siehe oben

Welche erprobten und wirkungsvollen Bildungsangebote existieren bereits?

verschiedene Grund- und Aufbau-seminare zu „Moderation“ und „Visualisierung“
Das Kernteam favorisiert eine Bildungsarbeit, die eng an den Entwicklungsanforderungen unterschiedlicher Betriebstypen orientiert ist
(→ Ziele der „Schwerpunktsetzung“):

- a) **Beobachtungsbetrieb** (Gruppen-/Sammelangebote)
- b) EO/**Aufbaubetrieb**
- c) **Mitgliederentwicklungsbetrieb**
- d) Betrieb ist selbstständig **handlungsfähig** und **selbsttragend**

- ↓ **„Go“ – Gewerkschaft organisieren**
(modulare Multiplikatoren/-innen-Ausbildung zur betrieblichen Aktivierung)
- ↓ **„ver.di-kompass“** (modulare Ausbildung für eine effektive & lebendige Gremienarbeit)
- ↓ **„Organizing“**-Ausbildung für EA + HA
- ↓ **„Organizing“** – Einzelseminare, z. B.
 - „Ärger im Betrieb? – mit Organizing zum kollektiven Handeln“
 - „Direkte Kommunikation – der Weg zu Aktivierung und Organisierung“
 - „Gegenentwürfe“ – Kampagnen erfolgreich planen & organisieren
- ↓ **„Fit für die Gewerkschaftsarbeit“**
(Seminarreihe für Mitglieder von Gremien und Vorständen)
- ↓ Seminar **„Aktiv für Demokratie in Betrieb und Dienststelle I–IV“**
- ↓ Seminare zu **„einsteigen – gestalten – entwickeln“**
- ↓ Seminare zu **„kommunizieren – präsentieren – veröffentlichen“**
- ↓ Seminare zu **„beraten – begleiten – Konflikte bearbeiten“**
- ↓ Seminare für **Vertrauensleute**
- ↓ Seminar **„Erfolgreiche Leitungsarbeit“**
- ↓ **Kompetenztrainings** insbesondere für Schwerpunktbetriebe
- ↓ Orts- und betriebsnahe **mobile Bildungsangebote** (After Work)
- ↓ **Seminare für Aktive** (Betriebs- und Kerngruppenseminare)
- ↓ **Monitoring**-Programme

Was gilt es noch zu entwickeln?

- ↓ Roll-out von „Go“ in die Landesbezirke/ Bezirke/ Fachbereiche
- ↓ Weiterentwicklung von „Go“ zur gemeinsamen Ausbildung von EA & HA
- ↓ Strukturierte Angebote von kollegialer Beratung, Supervision, Coaching → nach Erstqualifizierung als Prozessbegleitung

„Mitgliederorientierte betriebliche & tarifliche Auseinandersetzung“	
Kurzdefinition	→ Auf die Mitglieder-/und Betriebsanforderungen abgestimmte Führung von Auseinandersetzungen bei klarer Verknüpfung mit organisationspolitischen Zielen
Ziele (Herausforderungen/ Handlungsbedarf)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ mehr Verbindlichkeit ✓ Erhöhung des Organisationsgrades ✓ Höhere Durchsetzungsfähigkeit ✓ Aktions- und Handlungsfähigkeit ✓ Anhebung des Tarifniveaus ✓ Sicherung/Erreichung von Flächentarifen ✓ (Wieder-)Erreichen von Branchentarifverträgen ✓ Förderung von betrieblicher und wirtschaftlicher Mitbestimmung ✓ wichtige Innovationsimpulse nutzen (= bedingungsgebundene Tarifarbeit & Organizing/Kampagnenarbeit verknüpfen!)
Zielgruppe = beteiligte Akteure nehmen im Prozess unterschiedliche Rollen mit unterschiedlicher Verantwortung (z. B. Führungsverantwortung etc.) ein, die von den handelnden Personen verschiedene Kompetenzen (fachliche, methodische, soziale) sowie bestimmte Fähigkeiten & Fertigkeiten verlangen.	<p>(1) HA mit Führungsverantwortung: Verantwortung bei der operativen Erfüllung der Tarifarbeit im eigenen Zuständigkeitsbereich</p> <p>(2) EA mit und ohne Führungsverantwortung, speziell Tariffunktionäre/-innen: Betriebliche Begleitung von Tarifverhandlungen mit Entwicklung realistischer Forderungen, unterstützende Aktivitäten und Vermittlung von Abschlüssen</p> <p>(3) Gesetzliche Interessenvertretungen: Die eigene Rolle in Tarifverhandlungen erkennen und bestimmen Die Umsetzung der tariflichen Regelungen sicherstellen</p> <p>(4) HA mit und ohne Führungsverantwortung gemeinsam mit EA mit und ohne* Führungsverantwortung: Gemeinsames Arbeiten in ea Gremien wie Tarifkommissionen, Fachgruppen, Betriebsgruppen, Vertrauensleute</p> <p>(5) Interessierte EA: Beteiligungsmöglichkeiten erkennen, nutzen und wenn nötig einfordern bzw. durchsetzen</p> <p><i>*Bei den EA ohne Führungsverantwortung sind alle aktiven Mitglieder mit und ohne Funktionen gemeint!</i></p>
Soziale Kompetenzen	↓ Alle Kompetenzen siehe oben
Welche erprobten und wirkungsvollen Bildungsangebote existieren bereits?	<ul style="list-style-type: none"> ↓ verschiedene Grund- und Aufbauseminare zu „Moderation“ und „Visualisierung“ ↓ Seminar „Wirtschaftspolitik – Gerecht geht anders“ ↓ Seminar „Einführung in die politische Ökonomie“ ↓ ver.di-Traineeprogramm (modulare Ausbildung für ea Kollegen/-innen in der Tarifarbeit) ↓ Seminar „Bedingungsgebundene Tarifarbeit – was ist das eigentlich genau?“ ↓ „Interessenvertretung als Berufung“ ↓ „Kranich – Kraft für Personalräte und für ver.di“ ↓ „Faire Arbeit fördern und gestalten“
Was gilt es noch zu entwickeln?	↓ Strukturierte Angebote von kollegialer Beratung, Supervision, Coaching → nach Erstqualifizierung als Prozessbegleitung

	„Nachwuchsförderung“ (integriert in die anderen Kernaufgaben)
Kurzdefinition	<ul style="list-style-type: none"> → (1) <i>systematische Ansprache, Werbung & Integration junger Mitglieder (insb. Azubis, U35)</i> → (2) <i>Aufbau junger Mitglieder zu Aktiven</i> → (3) <i>Übergangmanagement in den Erwachsenenbereich</i>
Ziele (Herausforderungen/ Handlungsbedarf)	✓ Junge Mitglieder zu gewinnen, zu beteiligen, zu bilden, zu vernetzen und engagiertes, verantwortungsvolles Handeln zu ermöglichen
Zielgruppe = beteiligte Akteure nehmen im Prozess unterschiedliche Rollen mit unterschiedlicher Verantwortung (z. B. Führungsverantwortung etc.) ein, die von den handelnden Personen verschiedene Kompetenzen (fachliche, methodische, soziale) sowie bestimmte Fähigkeiten & Fertigkeiten verlangen.	Es gehört zum Standard, dass hauptamtliche Kollegen/-innen und betriebliche Multiplikatoren/-innen in diesem Handlungsfeld einen besonderen Schwerpunkt entwickeln
Fachliche und Methodenkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> ↓ Basiskompetenz (für alle, die in diesem Prozess Personen, Gremien, Arbeitsgruppen etc. anleiten) ↓ in Grundlagen der Moderation und Visualisierung
Welche erprobten und wirkungsvollen Bildungsangebote existieren bereits?	verschiedene Grund- und Aufbauseminare zu „Moderation“ und „Visualisierung“
Was gilt es noch zu entwickeln?	↓ Strukturierte Angebote von kollegialer Beratung, Supervision, Coaching → nach Erstqualifizierung als Prozessbegleitung

Anhang 3 Angebote für Zielgruppen

Aktive Mitglieder und ehrenamtliche Funktionär/-innen als Multiplikator/-innen

Im Bereich der Bildung für ehrenamtliche Funktionsträger/-innen werden interessierte, aktive, engagierte Frauen und Männer angesprochen, aber auch Kolleginnen/Kollegen, die sich auf eine Funktion oder ein Mandat vorbereiten. Deren wichtigste Betätigungsfelder sind die betriebliche Gewerkschaftsarbeit und die gewerkschaftlichen Gremien. Der Fokus der Bildungsangebote richtet sich deshalb darauf, die Kolleginnen/Kollegen bei ihrem Engagement in diesen Arbeitszusammenhängen zu unterstützen. Dabei geht es darum, den gewerkschaftlichen Bezug zu vertiefen, politische, fachliche, methodische, soziale und persönliche Kompetenzen zu erweitern und das kollektive Durchsetzungsvermögen zu stärken. In dem Sinne geht es auch um die Kompetenzerweiterung für eine effektive Gremienarbeit, die Verbesserung der Leistungsfähigkeit der ver.di-Gremien und somit um die Beförderung der Organisationsentwicklung.

Ausgangspunkt bzw. betriebliche Situation	Qualifizierungsbedarf bzw. Ziele	Ziel/Zielgruppe	Bildungsmaßnahme bzw. -prozess
<ul style="list-style-type: none"> In verschiedenen Betrieben eines Bezirks gibt es ver.di-Mitglieder und ein Potenzial an zu Gewinnenden. 	<ul style="list-style-type: none"> Überzeugung zur Notwendigkeit gewerkschaftlicher Organisation Kompetenz der ver.di aufzeigen 	Gewinnung neuer Mitglieder Interessierte und neue Mitglieder, aber auch noch nicht organisierte Arbeitnehmer/-innen	<ul style="list-style-type: none"> Mobile betriebsnahe Bildungsangebote und ortsnahe After-Work-Veranstaltungen Mobile Bildungsarbeit
Es gibt neu eingetretene Mitglieder, die an ver.di gebunden und zur Mitarbeit motiviert werden sollen. Oder es gibt Mitglieder, die sich in ver.di nie richtig verortet haben, die nun zu motivieren sind.	Gewerkschaftspolitische Grundlagen vermitteln; Haltungen reflektieren und damit stärken Wo – wie in ver.di mitmachen?	Bindung Neue Mitglieder oder zu aktivierende Mitglieder	Neumitgliederseminare sind in den Bezirken/LBZ'en unterschiedlich benannt, z. B.: „Seminar für neue Mitglieder“ oder „Grundlagen unserer Gewerkschaft“ und häufig „ver.di 1“
Es gibt einzelne Aktive, aber wenige Funktionäre/-innen, die Aufgaben dauerhaft übernehmen.	Weiterentwicklung der persönlichen und fachlichen, sozialen, gruppen- und organisationsbezogenen sowie der politischen Handlungsfähigkeit Politische Verortung	Einzelne Aktive Etwas stärker aktivierte Mitglieder, welche jetzt oder in Zukunft gew. Funktionen im Betrieb übernehmen (wollen/sollen)	ver.di 2 insbes.: gesellschaftliche und ökonomische Zusammenhänge ver.di 3 – insbes.: Auseinandersetzung mit aktuellen Politikfeldern und gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten
Es gibt interessierte Mitglieder oder auch Funktionsträger/-innen mit einer positiven Grundhaltung zu ver.di, die aber selbst wenig gestalten, zu passiv sind.	<ul style="list-style-type: none"> Gewerkschaftsarbeit im Betrieb beleben – gestalten Selbst aktiv werden, eigene Vorstellungen einbringen, verhandeln und mit anderen umsetzen 	Aktivierung Interessierte und aktive Mitglieder sowie Vertrauensleute	Aktiv im Betrieb + Aktiv i. Betrieb – Aufbau oder Aktiv für Demokratie in Betrieb und Dienststelle

<p>Es gibt viele Aktive, die in Gremien im Betrieb und in ver.di mitarbeiten, aber oft sind Ziele unklar und die Arbeit im Gremium läuft nicht effektiv und motivierend.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsfähigkeit der Gremien verbessern • Weiterentwicklung von Handlungsmöglichkeiten der Mandatsträger/-innen • Optimierung von Arbeitskulturen 	<p>Aktive in Gremien</p> <p>Aktive Gewerkschafter/-innen mit Funktionen in Gremien</p>	<p>Kom.pass</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Gewerkschaftliche Strukturen sind im Betrieb organisiert. • Es gibt einen wahrnehmbaren Organisationsgrad • Es gab Organisationswahlen. • Es gibt betriebliche Vertrauensleute, VL-Körper o. Betriebsgruppen, evtl. auch VL-Leitungen. • Die gew. Arbeitszusammenhänge sollen stabilisiert und die Mitgliederbasis vergrößert werden! 	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung eigenständiger Handlungsfähigkeit • Kommunikations- und Konfliktfähigkeit • Vergrößerung der Mitgliederbasis • Orientierung auf Mitgliederinteressen stärken • Stärkung betrieblicher Gewerkschaftsarbeit • Verbesserung von Streik- und Kampagnenfähigkeit • Unterstützung von JAV, BR, PR etc. • Arbeitsorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Gewählte Vertrauensleute oder Kollegen/-innen, die diese Funktion in Betrieben ohne Organisationswahlen als Aktive übernehmen. 	<p>VL-Seminare</p> <p>... sind darauf ausgerichtet, die Vertrauensleute zu qualifizieren, aber auch die Kontakte untereinander systematisch auszubauen und zu stärken.</p> <p>Deutlich differenziert werden die Angebote z. B. im Programm des LBZ Nord, hier gibt es</p> <p>Vertrauensleute 1 Grundlagen + Handlungsmöglichkeiten</p> <p>Vertrauensleute 2 „Das ist mein gutes Recht ...“</p> <p>Vertrauensleute 3 Aktive Gestaltung betrieblicher Gewerkschaftsarbeit</p> <p>Vertrauensleute 4 Mitbestimmung im Betrieb</p>
<p>Es gibt VL-Leitungen mit Qualifizierungsbedarf oder die Idee, diese zu vernetzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexion von Rolle, Verantwortung, Aufgabe und Teamentwicklung • Strategische und politische Arbeitsplanung • Projekt-, Kampagnenarbeit 	<p>Gewählte Vertrauensleiteleitungsmitglieder und Betriebsgruppenvorstände, z. B. auch Mitglieder von FB-Vorständen</p>	<p>„Seminare für VL“ oder „Erfolgreiche Leitungsarbeit“ oder „Fit für die Gewerkschaftsarbeit – Seminarreihe für Mitglieder und Vorstände“</p>

Mitglieder gesetzlicher Interessenvertretungen

Die Besonderheit der Bildungsarbeit für Mitglieder gesetzlicher Interessenvertretungen besteht darin, dass sich die Lerninhalte aus betrieblichen/dienstlichen Problemen sowie aus den jeweiligen gesetzlichen Grundlagen ergeben. Die Kollegen/Kolleginnen, die die Bildungsangebote wahrnehmen, kommen nicht nur mit individuellen Erwartungen und aus persönlichen Motiven zu den Seminaren, sondern ausgestattet mit einem Auftrag des entsendenden Gremiums und somit mittelbar auch mit einem Mandat der Beschäftigten.

Ziel der spezifischen Bildungsarbeit ist die Stärkung der interessenorientierten Konflikt-, Regelungs- und Durchsetzungsfähigkeit. Dazu gehören die bedarfsorientierte Erarbeitung von Zielen, Handlungs- und Umsetzungsmöglichkeiten für die betriebliche Auseinandersetzung und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen.

Es gilt aber auch hier, die Auseinandersetzung mit gesamtgesellschaftlichen Zusammenhängen, die Analyse betrieblicher, gesellschaftlicher, sozialer und kultureller Entwicklungen und gewerkschaftlicher Positionen zu integrieren. Damit leistet die ver.di-Bildungsarbeit einen originären Beitrag zur tatsächlichen Zusammenführung von gesetzlicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung in den Betrieben, Verwaltungen und weit darüber hinaus. Nicht zuletzt dadurch unterscheiden sich die Angebote der ver.di deutlich von anderen.

Es geht ebenso darum, gewerkschaftliche Durchsetzungs- und Gestaltungskraft zur Festigung gewerkschaftspolitischer Positionen in den Belegschaften und der Mitgliedschaft zu unterstützen, Mitglieder für ver.di zu werben und die Bindung an ver.di zu erhöhen.

Angebote	Qualifizierungsbedarf bzw. Ziele
BR/PR 1	Mitbestimmung organisieren und durchsetzen; Mitbestimmungs-/Mitwirkungsrechte kennen und nutzen lernen
BR/PR 2	Personelle Maßnahmen und BR/PR-Handeln auch unter gleichstellungspolitischen Verpflichtungen der gesetzlichen Interessenvertretungen
BR 3	Arbeitsbedingungen mitgestalten
BR 4	Umstrukturierungen und deren Wirkungen im Unternehmen rechtzeitig erkennen
BR/PR Aufbauseminare	Grundlagen der Mitbestimmungs-, Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte innerhalb von Spezialthemen erweitern
JAV	Mitbestimmungs-/Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte unter spezifischer Sichtweise der Jugendlichen und Auszubildenden kennen und nutzen lernen
SBV	Mitbestimmungs-/Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Schwerbehindertenvertretung kennen und nutzen lernen
„Interessen- vertretung als Berufung“	Ein bedarfsorientiertes Qualifizierungsangebot für freigestellte Mitglieder, Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende von Betriebs- und Personalräten
„Kranich“ – Kraft für Personalräte (auch BRe) und für ver.di	Ziel: Qualifizierung, Bindung, Vernetzung und damit die Handlungsfähigkeit von ver.di-Personalräten stärken

Mitglieder

Angesprochen sind Mitglieder ohne bisherigen Bezug zur aktiven Gewerkschaftsarbeit, interessierte und aktive Mitglieder.

Die Angebote der Bildungsarbeit zielen auf gewerkschaftspolitische Orientierung und Grundlagenwissen, auf das Verständnis gesellschaftlicher Verhältnisse und die eigene Haltung, auf gewerkschaftliche Positionen, Strategien und Alternativen ab. Gewerkschaftspolitische Bildung bildet eine Basis für ehrenamtliches Engagement und ist damit ein grundlegender strategischer Baustein in der Mitgliederentwicklung der ver.di.

Mitarbeiter/-innen in der Bildungsarbeit

Eine besondere Zielgruppe bilden die ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen in der Bildungsarbeit. Da sie in den Seminaren ver.di als Gesamtorganisation repräsentieren und das Bildungsverständnis sowie die Werte und Positionen der ver.di in den Lehr-Lern-Prozess einbringen, bedarf es einer angemessenen Qualifizierung aber auch Beratungs- und Reflexionsmöglichkeiten in den jeweiligen Arbeitskreisen der Bildungsmitarbeiter/-innen in Bildungszentren, Bezirken, Landesbezirken und auf Bundesebene.

Bildungsverantwortliche in Bezirken, Landesbezirken, auf Bundesebene, in Fachbereichen und Personengruppen sowie in den Bildungszentren nehmen in ihren Wirkungsbereichen eine Einstiegsberatung für neue Bildungsmitarbeitende vor und begleiten bzw. beraten die Bildungsmitarbeiter/-innen in ihrer Entwicklung. Dabei wird der jeweilige individuelle Qualifizierungsbedarf ermittelt. Bildungsverantwortliche sind für die Arbeitskreise der Bildungsmitarbeiter/-innen (Arbeitskreise der Teamenden: TAK) verantwortlich, begleiten und unterstützen sie. Gemeinsam mit den Arbeitskreisen entwickeln sie ggf. regionale Fortbildungsangebote. Ein besonderes Augenmerk ist auf die stetige Nachwuchsförderung und den Übergang von Bildungsmitarbeiter/-innen aus der Jugend in den Erwachsenenbereich zu richten.

Zur Sicherung und Entwicklung der Qualität der ver.di-Bildungsarbeit besteht eine weitere Zielgruppe aus den Kollegen/-innen, die für die Umsetzung konkreter Bildungsprozesse zuständig sind: Bildungsmitarbeiter/-innen, die den Lernprozess organisieren, strukturieren, begleiten und unterstützen. Die Angebote der Aus- und Fortbildung für Bildungsmitarbeiter/-innen sollen diese darin qualifizieren, Bildungs- bzw. Lehr-Lern-Prozesse im Sinne des ver.di-Bildungsverständnisses zu gestalten. Ziel ist es, die Kompetenzentwicklung der einzelnen Bildungsmitarbeiter/-innen zu fördern. Dabei sind unterschiedliche Zugänge und Anforderungen von Ehrenamtlichen, Hauptamtlichen und freiberuflich Tätigen zu berücksichtigen und zu beachten, dass die Kollegen/-innen über unterschiedliche Bildungsbiografien und Kompetenzen verfügen. Die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung der Bildungsmitarbeiter/-innen ist zwingend erforderlich. ver.di benötigt Professionalität, die den vielfältigen Anforderungen der teilnehmenden Kollegen/-innen und der Organisation gerecht wird.

Grundlagen für Einstieg und Auffrischung

Die individuellen Zugänge zur ver.di-Bildungsarbeit können durchaus sehr unterschiedlich sein.

Für die meisten (zukünftig) ver.di-Teamenden jedoch ist die Einstiegs- und Orientierungsreihe (EOR) die beste Vorbereitung zum Teamen. Sie ist eingebettet in ein Einstiegskonzept und umfasst vier Seminare, verteilt über einen längeren Zeitraum, die viele hilfreiche und notwendige Prinzipien und Herangehensweisen zum Teamen beinhalten.

Der Zugang zur ver.di-Jugendbildungsarbeit gestaltet sich in den meisten Fällen über das einwöchige Jugendbildungsstartpaket. Flankiert durch Hospitationen und angereichert durch die fachdidaktischen Basisqualifizierungen eignen sich die zukünftig Teamenden das notwendige Know-how für den Einstieg an und schärfen ihre Fähigkeiten zum Teamen.

Gewerkschaftspolitische Kompetenzen

Die Seminarangebote zu „gewerkschaftspolitische Kompetenzen“ gehen von einem grundsätzlichen Verständnis aus: Unsere (Jugend-)Bildungsarbeit ist immer politische Bildung! Als politische Bildung basiert sie auf einer kritischen Gesellschaftsanalyse, in der die ökonomischen, gesellschaftlichen und politischen Zusammenhänge und deren strukturelle Mechanismen kritisch reflektiert werden. Dies meint sowohl die behandelten Themen als auch den Umgang miteinander im Seminar.

Als Gewerkschafter/-innen verpflichten wir uns zum einen selbst, die demokratisch gefundenen Positionen in unsere Bildungsarbeit zu transportieren, Arbeits- und Lebensbedingungen im größeren Kontext unserer Wirtschaftsordnung zu thematisieren und schließlich sozialen Ungleichheiten und gesellschaftlichen Schieflagen entgegenzuwirken. Politische Seminare zu teamen, bedeutet zum anderen aber auch, im Seminar selbst Modell zu sein für eine ernst gemeinte demokratische Gestaltung von Prozessen.

Lehrende und Lernende begegnen sich auf Augenhöhe, Meinungen werden offen ausgesprochen, Widerstände ernst genommen, Minderheiten nicht einfach überstimmt. „Gewerkschaftspolitische Kompetenz“ ist also zugleich subjekt- und gesellschaftspolitisch orientiert. Inhalte der Seminare dieses Kompetenzfeldes bilden das Fundament, auf dem unsere übrigen Themenfelder aufsetzen.

Inhaltlich-fachdidaktische Kompetenzen

Angebote, die auf die Entwicklung „inhaltlich-fachlicher Kompetenzen“ zielen, beinhalten Qualifikationen in thematisch verschiedenen Schwerpunktgebieten wie z. B. im Bereich der arbeitsrechtlichen Kompetenzen, zu Hintergründen der politischen Ökonomie, zum Feld der Tarifpolitik oder anderen Themenkomplexen zur sozialen Ungleichheit und Diskriminierung.

„Rechts- und fachdidaktische Kompetenzen“ werden in Seminaren vermittelt, in denen der Focus des Seminars nicht ausschließlich auf seinem Lehrstoff liegt, sondern gleichermaßen dessen didaktisch-methodische Umsetzung mit thematisiert wird. Die jeweiligen fachlichen Themen – insbesondere zu Spezialgebieten des Arbeitsrechts – werden mit handlungsorientierter Didaktik und Methodik verbunden und im Seminar erprobt.

Didaktisch-methodische Kompetenzen

Seminarangebote aus dem Bereich „didaktisch-methodische Kompetenzen“ stellen „Handwerkszeug“ zur Verfügung. Damit Teamende den Lernbedürfnissen der Teilnehmenden gut nachkommen und den Anforderungen des jeweiligen Lehr-Lern-Prozesses gerecht werden können. Jeder Lehrstoff benötigt sein eigenes Setting (einzeln, in Kleingruppen, im Plenum usw.) und die angemessene Art seiner Vermittlung (kreative, rationale, emotionsorientierte Arbeitstechniken usw.). Ziel ist und bleibt, dass die Teilnehmenden sich den für sie wichtigen Lehrstoff mit Kopf, Herz und Hand aneignen. Doch das wichtigste Thema verpufft unbemerkt, wenn sich Vortrag an Vortrag reiht, und die lebendigste Methode darf kein Selbstzweck sein, sondern muss sich einfügen in ein großes didaktisches Ganzes. Die zielführende Verschränkung aller Ebenen – Inhalt, Didaktik und Methodik – ermöglicht erst, dass Lernen gelingt und Früchte trägt.

Persönlich-soziale Kompetenzen

Seminare aus dem Bereich „persönlich-soziale Kompetenzen“ helfen, den Blick auf Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu schärfen. Jede Person ist mit anderen Anliegen, Haltungen, Gewohnheiten, Sozialbezügen und „eigenen kleinen Macken“ unterwegs. Diese gilt es wahrzunehmen und sensibel in einen Gruppenprozess mit all seiner Dynamik zu begleiten. Auf diesem Weg warten kommunikative Störungen zwischen Einzelnen und sogar Konfliktpotenziale – allerdings auch viel solidarisches Miteinander und kooperativer Geist. Angebote der „persönlich-sozialen Kompetenzen“ unterstützen dabei, in jeder Seminarsituation zu reflektieren und unterscheiden zu können, ob der Gruppenprozess gerade einem normal-stabilen Verlauf folgt oder eine Intervention erforderlich macht.

Die Angebote unterstützen die Teamenden darüber hinaus, sich selbst besser kennenzulernen, die eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen und Rollenvorlieben genauer zu erfassen.

Herausgegeben von
ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung – Bereich Gewerkschaftliche Bildung und Bildungszentren
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
E-Mail: gewerkschaftliche-bildung@verdi.de
Internet: www.bildungsportal.verdi.de
Verantwortlich: Christoph Meister
Bearbeitung: Timur Kolinko, Andreas Michelbrink, Katja Nöthen, Sonja Skroblin,
Heike Werner und die Mitglieder der Bundesbildungskommission
redaktionelle Bearbeitung: Gudrun Giese
Gestaltung: VH-7 Medienküche GmbH, 70372 Stuttgart
Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH, 53340 Meckenheim Erschienen
im September 2015

W-3022-35-0815

Lined area for notes, consisting of multiple horizontal lines.



www.bildungsportal.verdi.de