

## Management in gewerkschaftlichen Organisationen

### Lehrgangskonzept

- Leitideen** Der Lehrgang «Management in gewerkschaftlichen Organisationen» wird als modularer Lehrgang in zwei Stufen angeboten.
- Er dient der Stärkung der Gewerkschafts- wie auch der sozialen Bewegung durch eine qualifizierte Weiterbildung der Mitarbeitenden der gewerkschaftlichen Organisationen sowie weiterer Interessierter.
  - Er führt durch seine Inhalte und Methoden zur Herausbildung und Stärkung einer gemeinsamen Kultur. Er fördert die innerverbandliche wie die verbandsübergreifende Zusammenarbeit und den Zusammenhalt der Sprachregionen.
  - Er fördert die grenzüberschreitende gewerkschaftliche und solidarische Vision im internationalen und insbesondere im europäischen Raum.

- Ziele** Der Lehrgang vermittelt grundlegende Qualifikationen zur Ausübung anspruchsvoller und verantwortungsvoller Funktionen in gewerkschaftlichen Organisationen.

Der Lehrgang

- bietet eine Fachausbildung in den Bereichen Arbeitsrecht, Volkswirtschaft, Sozialversicherungsrecht, Geschichte der Gewerkschaftsbewegung, Betriebswirtschaft und Organisation;
- vertieft Kompetenzen in Kommunikation, Präsentation und Moderation, Teamarbeit, Teamentwicklung und Umgang mit Konflikten, Verhandlungsführung;
- qualifiziert im Bereich Projektmanagement und Kampagnenführung;
- sichert nachhaltig den Praxistransfer der erworbenen Kenntnisse durch Interventionsgruppen und Projektarbeit.

- Voraussetzungen**
- Abgeschlossene Berufslehre oder gleichwertige Berufserfahrung oder andere anerkannte Diplome inklusive entsprechende Berufserfahrung.
  - Gute mündliche Deutsch- oder Französischkenntnisse.
  - Gute schriftliche Deutsch-, Französisch- oder Italienischkenntnisse.

- Zielgruppe** Der Lehrgang richtet sich an Mitarbeitende von Gewerkschaften oder politischen Organisationen sowie an weitere Interessierte.

## Didaktische Grundsätze

<b>Kritische Analyse fördern</b>	<p>Die Ausbildung bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit der kritischen Auseinandersetzung mit theoretischen Erklärungsmodellen zu politischen, wirtschaftlichen und sozialen Prozessen in unserer Gesellschaft und in gesellschaftlichen Gruppen.</p> <p>Die Teilnehmenden entwickeln Perspektiven und Visionen gesellschaftlicher Modelle vor ihrem beruflichen Hintergrund. Die Ausbildung bietet die Möglichkeit, die Eindimensionalität des dominanten neoliberalen Gesellschaftsmodells zu analysieren und weiterführende, solidarische Gesellschaftsmodelle zu erarbeiten.</p> <p>Für die unmittelbare Praxis entwickeln die Teilnehmenden neue, ungewöhnliche und kreative Arbeitsansätze. Die Ausbildung bietet hierzu eine Plattform, exemplarisch Praxisprojekte zu entwickeln und zu reflektieren.</p>
<b>Kollektives Lernen fördern</b>	<p>Die Ausbildung versteht Lernen als einen Prozess, der sich in aktiver Auseinandersetzung mit kollektiven Argumentationsprozessen entwickelt. Das Lernen in Gruppen (Arbeitsgruppen, Projektgruppen usw.) ist wichtiger Bestandteil der Ausbildung. Lernen voneinander und miteinander soll ermöglicht und gelernt werden. In Interventionsgruppen und Lerngruppen verdichten die Teilnehmenden ihre Kompetenz, die Gruppe als Lernort nutzen zu können. Wissen und Erfahrungen werden ständig ausgetauscht und in der Gruppe weiterentwickelt.</p>
<b>Selbstständigkeit sichern</b>	<p>Die Ausbildung fördert und ermöglicht den Teilnehmenden, Eigenverantwortung für ihr Lernen zu übernehmen. Neben vorgegebenen Ausbildungszielen setzen sich die Teilnehmenden eigene Ziele. In regelmässigen Standortbestimmungen überprüfen sie das Erreichen dieser Ziele. Die Ausbildungsleitung und die Lerngruppe unterstützen die Teilnehmenden durch Feedback in der Zielerreichung. Das selbstständige Lernen wird durch die Vermittlung und Anwendung von Lern-techniken unterstützt. Die Ausbildung trägt dazu bei, dass die Teilnehmenden einen eigenen Standpunkt zu den angebotenen Lerninhalten entwickeln und vertreten können. In der Ausbildung ist Raum für Diskussionen und kontroverse Argumentation zu den Ausbildungsinhalten gegeben.</p>
<b>Lernen Lernen vermitteln</b>	<p>Veränderungen im Umfeld von Organisationen verlangen ständige Anpassung und stetiges «Umlernen» der Organisation in Bezug auf Aufgaben, Anforderungen und Zielsetzungen. Dies verlangt auch von den Einzelnen die Kompetenz, sich auf diese Umfeldveränderungen einzustellen – das Lernen Lernen als beständige Leistung, neue Problemlösungswege zu entwickeln, ist hierzu eine notwendige Fähigkeit. Die Ausbildung unterstützt die Entwicklung dieser Kompetenz durch die Möglichkeit, über das eigene Lernen nachzudenken, eigene Muster zu erkennen, und die Fähigkeit, den eigenen Lernprozess weiter-</p>

zuentwickeln. Hierzu dienen die Vermittlung von Erkenntnissen über Lernmodelle, das Erlernen von Lerntechniken sowie die Reflexion des Lernens in Lernberatung, Lerngruppe und Intervisionsgruppe.

**Zielorientierung  
geben**

Die Ausbildung ist zielorientiert ausgerichtet. Für jeden Ausbildungsabschnitt sind konkrete Ziele vorgegeben. Das Erreichen der Ziele wird in Lernkontrollen, Qualifikationselementen und Feedbackschlaufen kontinuierlich überprüft. Elemente der Selbstevaluation und der Evaluation in Lerngruppen sowie Standortbestimmungen fördern individuelle Lernfortschritte.

**Praxisbezug  
herstellen**

Das zielorientierte Arbeiten in der Ausbildung soll für die Arbeitsweise im Arbeitsalltag Modellcharakter haben und einen ziel- und umsetzungsorientierten Arbeitsstil fördern.

Die vermittelten Theorien und Modelle in den Ausbildungsinhalten sind auf die konkrete Praxis der Teilnehmenden bezogen. Die Auswahl der zu vermittelnden Wissensbereiche wird aufgrund ihrer Praxisrelevanz getroffen.

Die Ausbildung soll den Teilnehmenden ermöglichen, sich in den wirtschaftlichen, politischen und sozialen Strukturen und Prozessen der Gesellschaft in Bezug auf ihren Arbeitsalltag zu orientieren. In kleineren Arbeitsprojekten während der Ausbildung überprüfen die Teilnehmenden ihr erworbenes Wissen in ihrem Arbeitsfeld auf «Praxistauglichkeit».

**Handlungs-  
orientierung  
ermöglichen**

Die Erweiterung und Förderung von Handlungskompetenzen steht im Mittelpunkt der Ausbildung.

In der Ausbildung wechseln sich Theorie, Anwendungsbeispiele, Übungen und Reflexion wo immer möglich ständig ab. Die Teilnehmenden sollen schon in den Ausbildungsabschnitten die Möglichkeit erhalten, die angebotenen Theorien und Modelle auf Praxisbeispiele zu beziehen und in Planspielen oder Fallstudien anzuwenden.

Die Bereiche Selbstkompetenz und Sozialkompetenz werden u.a. in der Zusammenarbeit innerhalb der Lerngruppe entwickelt und gefördert. Die Gestaltung und Reflexion des Gruppenprozesses bietet ein praktisches Lernfeld.

**Exemplarisches  
Lernen steht vor  
Vollständigkeit**

In der Ausbildung steht die Vermittlung von «Schlüsselerkenntnissen» im Vordergrund. Diese ermöglichen es den Teilnehmenden, ihr Wissen auf andere, ähnliche Bereiche anzuwenden und zu Problemlösungen zu gelangen.

In exemplarischer Form wird das Aneignen von neuen Erkenntnissen geübt. Fachwissen ist schnell ergänzungsbedürftig oder veraltet (z.B. Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht), die Kompetenz, grundlegende Muster und Strukturen zu erkennen und anwenden zu können, sowie der Aufbau von Informationsnetzen sind daher wichtiger als die Anhäufung von Faktenwissen während der Ausbildung.

## Aufbau

<b>Offen</b>	Interessierte können entweder den gesamten Lehrgang oder einzelne Module besuchen.
<b>Modular</b>	Der Lehrgang ist modular aufgebaut und umfasst 13 Module mit 78 Weiterbildungstagen. Jedes Modul dauert 2 bis 12 Seminartage. Es ist zusätzlich mit Selbststudienzeit (zusätzlich bei jedem Modul ca. 50% der Seminarzeit) zu rechnen sowie mit dem Zeitaufwand für die Schlussarbeit.
<b>In 2 Stufen</b>	Der Lehrgang ist in die Stufen I und II gegliedert. <b>Stufe I</b> des Lehrgangs umfasst 7 Module (Module 1–7) mit insgesamt 38 Seminartagen, welche auf 15 Monate verteilt sind. Hinzu kommen, auf die 15 Monate verteilt, 4 Halbtage Intervision. Die Stufe I startet in der Deutschschweiz immer zu Jahresbeginn, in der Romandie im September alle zwei Jahre. <b>Stufe II</b> des Lehrgangs umfasst 6 Module (Module 8–13) mit insgesamt 40 Seminartagen, welche über 2 Jahre verteilt sind. Die Stufe II wird alle zwei Jahre durchgeführt. Weitere Informationen hierzu finden Sie ab Seite 50 dieses Programmhefts.

## Organisatorisches

<b>Anmeldung</b>	Mitarbeitende von Gewerkschaften melden sich über die Personalabteilung ihrer Gewerkschaft an. Andere Interessierte wenden sich direkt an Movendo (siehe Seite 5). Die Gewerkschaft oder Organisation schliesst mit dem/der Teilnehmenden einen Ausbildungsvertrag ab. Sie sorgt dafür, dass die Teilnehmenden für die Weiterbildung freigestellt werden, und schafft den Rahmen für einen optimalen Praxistransfer.
<b>Gleichwertigkeitsanerkennung</b>	Movendo führt die Gleichwertigkeitsanerkennung für alle Module aufgrund der eingereichten Unterlagen (erworbene Zertifikate, Aus- und Weiterbildungen, Praxisnachweis) durch. Für detaillierte Auskünfte stehen die AusbildungsleiterInnen zur Verfügung.
<b>Teilnahme</b>	Eine vollständige Präsenz während der einzelnen Module wird vorausgesetzt, sofern nicht gleichwertige Vorkenntnisse anerkannt wurden.
<b>Abschluss</b>	Für jedes absolvierte Modul erhalten die Teilnehmenden eine Teilnahmebestätigung. Ein Zertifikat wird ausgestellt, sofern der Kompetenznachweis erbracht und als genügend beurteilt wurde. Bei Abschluss der Stufe I wird den Teilnehmenden ein internes Movendo-Zertifikat ausgestellt.

	Der Abschluss der Stufe II führt zum Erwerb des eidgenössischen Fachausweises «Fachmann/Fachfrau für Management in gewerkschaftlichen Organisationen». Weitere Auskünfte erteilen die zuständigen AusbildungsleiterInnen bei Movendo.
<b>Seminarorte</b>	Die jeweiligen Orte sind in der Detailausschreibung vermerkt.
<b>Sprache</b>	Der Lehrgang wird auf Deutsch und auf Französisch angeboten.
<b>Information</b>	Interessierte erhalten weitere Auskünfte unter <a href="http://www.movendo.ch">www.movendo.ch</a> oder <b>für den deutschsprachigen Lehrgang:</b> <b>Ursula Hirt</b> , Ausbildungsleiterin Movendo, 031 370 00 65, <a href="mailto:ursula.hirt@movendo.ch">ursula.hirt@movendo.ch</a> <b>Wolfram Müller</b> , Ausbildungsleiter Movendo, 031 370 00 73, <a href="mailto:wolfram.mueller@movendo.ch">wolfram.mueller@movendo.ch</a> <b>für den französischsprachigen Lehrgang:</b> <b>Anne Holenweg</b> , Ausbildungsleiterin Movendo, 031 370 00 76, <a href="mailto:anne.holenweg@movendo.ch">anne.holenweg@movendo.ch</a>

## Kosten

<b>Mitarbeitende von Gewerkschaften</b>	Kurskosten und Pensionskosten werden für Gewerkschaftsmitarbeitende in Absprache mit den jeweiligen Personalverantwortlichen von den Verbänden übernommen. Allfällige Kostenbeteiligungen oder Regresse werden im Ausbildungsvertrag zwischen Verband und MitarbeiterIn geregelt.
<b>Mitglieder von Gewerkschaften</b>	Interessierte Gewerkschaftsmitglieder wenden sich an Movendo. Mit Ihrer Anmeldung klären wir die Kostenfrage ab und informieren Sie unverzüglich, zu welchen Konditionen Sie an der Weiterbildung teilnehmen können. Für selbst zahlende Gewerkschaftsmitglieder gilt der Tarif (Kurskosten) von CHF 330.-/Tag. Mitglieder von Personalkommissionen und Vertrauensleute wenden sich betreffend Kostenübernahme an ihre Gewerkschaften.
<b>Interessierte</b>	<b>Kurskosten</b> Einzelne Module kosten CHF 495.-/Tag. <b>Pensionskosten</b> Die effektiven Pensionskosten werden gemäss Ausschreibung in Rechnung gestellt.

## Modulbeschriebe

### Stufe I

#### Modul 1 (3–4 Tage) – Leben und Arbeiten

##### Inhalt

- Einführung in den Lehrgang und Vereinbarung von Spielregeln
- Einschätzung der Kompetenzen in Bezug zum Managementlehrgang
- Grundlagen des Lernens
- Positive Lernerfahrungen, persönliche Lernstile, Antreiber
- Intervention und Bildung von Intervisionsgruppen
- Lernjournale und Kompetenznachweise
- Aufgaben/Kompetenzen und Verantwortungen der eigenen Stelle
- Rollenmodell zur Unterstützung der Arbeits- und Lebensbalance
- Achtsamer Umgang mit dem eigenen Körper
- Analyse der eigenen professionellen Netzwerke
- Instrumente der Arbeitsorganisation

##### Nutzen

- Die Teilnehmenden
- sind in der Lage, ihren persönlichen und kollektiven Lernprozess während des Lehrgangs zu organisieren und ihn zu reflektieren
  - können ihre Aufgaben- und Kompetenzbereiche beschreiben und strukturieren und ihre Berufsrolle mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten verhandeln
  - können für die Balance von Berufsrolle und Privatrolle konkrete Schritte formulieren und planen
  - sind in der Lage, für ihren Aufgabenbereich entsprechende Netzwerke für Unterstützung und Information zu entwickeln, zu nutzen und zu pflegen

<b>Modul 2 (6 Tage) – Kommunikation und Beratung, Präsentation und Medien</b>	
Inhalt	Nutzen
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kommunikationsmodelle</li> <li>■ Instrumente der Kommunikation</li> <li>■ Interkulturelle Aspekte</li> <li>■ Geschlechtsspezifische Aspekte</li> <li>■ Einführung in Beratung</li> <li>■ Präsentationstechniken</li> <li>■ Visualisierung</li> <li>■ Argumentationsaufbau</li> <li>■ Planungsschritte für Präsentationen</li> <li>■ Umgang mit Medien und Wirkung der Medien</li> <li>■ Rolle der Medien bei Kampagnen von Gewerkschaften</li> </ul>	<p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ sind fähig, Grundprinzipien der Kommunikation in ihrer Arbeitspraxis adäquat umzusetzen und das eigene Kommunikationsverhalten zu reflektieren</li> <li>■ können die Instrumente der Kommunikation für die Gestaltung der Zusammenarbeit im Team und in Beratungssituationen nutzen</li> <li>■ wenden Präsentationstechniken und -methoden situationsbezogen und zielgerichtet an</li> <li>■ kennen die Wirkung von Medien und ihre Rolle bei Kampagnen der Gewerkschaften</li> <li>■ sind vertraut mit Fragetechniken der Medienschaffenden</li> </ul>

<b>Modul 3 (8 Tage) – Einzel- und Kollektivarbeitsrecht</b>	
Inhalt	Nutzen
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Grundlagen des Einzelarbeitsvertragsrechts (OR)</li> <li>■ Arbeitsgesetz</li> <li>■ Arbeitsgerichtsorganisation</li> <li>■ Praxis der Rechtsberatung</li> <li>■ Grundlagen des Kollektivarbeitsvertragsrechts (GAV, Sozialpläne usw.)</li> <li>■ Grundlagen des Gleichstellungsgesetzes</li> <li>■ Arbeit auf Abruf</li> <li>■ Gleichstellung in der GAV-Politik</li> <li>■ Zukunft der GAV-Politik</li> </ul>	<p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ kennen die relevanten Bereiche des Arbeitsvertragsrechts</li> <li>■ kennen die Umsetzungspraxis des Arbeitsgesetzes</li> <li>■ können ein Beratungsmodell in der Rechtsberatung anwenden</li> <li>■ sind in der Lage, ihre Kenntnisse laufend zu aktualisieren und in der Beratung bei Rechtsfällen adäquat einzusetzen</li> <li>■ kennen die relevanten Bereiche des Kollektivarbeitsvertragsrechts und haben differenzierte Kenntnisse des rechtlichen Aufbaus des GAV</li> <li>■ setzen sich mit den politischen Aspekten des Kollektivarbeitsvertrags auseinander und können wesentliche Mobilisierungsfragen und Durchsetzungsprobleme eines GAV benennen</li> <li>■ kennen die Grundlagen des Gleichstellungsgesetzes und haben die Umsetzung von Gleichstellungsfragen in GAV an konkreten Beispielen erörtert</li> </ul>

### Modul 4 (5 Tage) – Soziale Sicherungssysteme

Inhalt

- Gesetzliche Grundlagen des Sozialversicherungssystems und der Sozialhilfe
- AHV, IV, BVG, EL, KVG, UVG, ALV, MSV, Mindestlöhne
- Perspektiven des Sozialstaates
- Gewerkschaftliche Forderungen und Aktionsprogramme

Nutzen

- Die Teilnehmenden
- kennen die relevanten Sozialversicherungen und sozialpolitischen Zusammenhänge und können diese Kenntnisse bei ihrer Arbeit aktualisieren
  - verstehen die aktuellen politischen Herausforderungen bei den Sozialversicherungen
  - sind in der Lage, sozialpolitische Konzepte und Strategien der Gewerkschaftsbewegung in ihrem Arbeitsbereich zu kommunizieren und mitzutragen

### Modul 5 (5 Tage) – Moderation und Teamarbeit, Zusammenarbeit mit Vertrauensleuten

Inhalt

- Planungs- und Visualisierungsinstrumente für Moderationen
- Moderationsmethoden
- Dokumentationsformen
- Team/Gruppe: Aufgaben und Ziele, Rollen und Normen, Kommunikation, Entwicklungsphasen, Konflikte
- Rolle und Aufgaben der Vertrauensleute in Gewerkschaften
- Erfassung und Aufbau von VL, VL-Gruppen und deren Vernetzung
- Rolle der GewerkschaftssekretärInnen im Umgang mit Vertrauensleuten
- Strategien zur Mobilisierung und Beteiligung
- Gewerkschaftliche Orientierung
- Erfahrungs-austausch

Nutzen

- Die Teilnehmenden
- sind in der Lage, Sitzungen und Workshops mit Mitgliedergruppen beteiligungsorientiert und zielgerichtet zu planen, durchzuführen und zu evaluieren
  - können Rolle und Haltung der Moderatorin bzw. des Moderators beschreiben und einnehmen
  - kennen die Grundlagen der Team- und Gruppenarbeit
  - können ihr Team/ihre Gruppe wie auch die Beziehung der Mitglieder untereinander beschreiben
  - sind in der Lage, Methoden und Instrumente der Team- und Gruppenarbeit, wie Rollenklärung und Problemlösungsmethoden, anzuwenden
  - können einfache Konfliktsituationen analysieren und lösen
  - kennen ihre unterschiedlichen Rollen im Umgang mit Vertrauensleuten
  - wissen, wie sie VL-Gruppen aufbauen, begleiten und unterstützen
  - kennen gewerkschaftliche Themen und Strategien zur Mobilisierung und Beteiligung
  - kennen Beispiele des erfolgreichen VL-Aufbaus aus den Verbänden und haben Erfahrungen ausgetauscht

<b>Modul 6 (5 Tage) – Geschichte und Perspektiven der Gewerkschaftsbewegung</b>	
Inhalt	Nutzen
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Geschichte und Instrumente der Gewerkschaftsbewegung</li> <li>■ Unterschiedliche Gewerkschaftskulturen</li> <li>■ Gemeinsame Werte und Ziele</li> <li>■ Sozialer Wandel</li> <li>■ Aktuelle Herausforderungen</li> <li>■ Zukunft der Arbeit und der Gewerkschaften</li> <li>■ Besuch im Parlament</li> </ul>	<p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ kennen die wesentlichen Entwicklungen der Gewerkschaftsbewegung und des sozialen Wandels</li> <li>■ sind in der Lage, Erkenntnisse daraus in die Praxis umzusetzen</li> <li>■ können ihre gewerkschaftspolitische Orientierung begründen</li> <li>■ sind in der Lage, in ihrem Arbeitsbereich Perspektiven und Konzepte weiterzuentwickeln</li> </ul>

<b>Modul 7 (5 Tage) – Volkswirtschaft</b>	
Inhalt	Nutzen
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Grundlagen des Wirtschaftssystems</li> <li>■ Rolle des Staates</li> <li>■ Schweizer Wirtschafts- und Konjunkturpolitik</li> <li>■ «Tägliche Wirtschaftspolitik in Arbeit, Migration und Familie»</li> <li>■ Beziehung Schweiz–Europa</li> <li>■ Bilaterale Abkommen und EU-Osterweiterung</li> <li>■ Entwicklung der europäischen und globalen Wirtschaftspolitik</li> <li>■ Rolle der Gewerkschaften</li> <li>■ Internationale Organisationen</li> <li>■ Aktuelle Themen der globalen Wirtschaftspolitik</li> </ul>	<p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ kennen grundlegende Zusammenhänge der nationalen, europäischen und globalen Wirtschaftspolitik</li> <li>■ sind fähig, diese Kenntnisse für die Gestaltung ihrer Arbeit zu aktualisieren</li> <li>■ sind in der Lage, wirtschaftspolitische Konzepte und Strategien der Gewerkschaftsbewegung in ihrem Arbeitsbereich zu kommunizieren und mitzutragen</li> </ul>

**Stufe II**

**Modul 8 (10 Tage) – Projektmanagement**

Inhalt

- Auftragsklärung
- Problemlösungszyklus und Projektphasen
- Planungsinstrumente
- Workshop-Moderation
- Projektfinanzierung und -budgetierung
- Evaluations- und Bewertungsinstrumente
- Rollen in Projekten
- Soziale Kompetenzen in Projekten

Nutzen

- Die Teilnehmenden
- können Projekte eigenständig und beteiligungsorientiert planen, durchführen und evaluieren
  - können eine Projektgruppe führen und andere bei Projekten fachgerecht beraten

**Modul 9 (2 Tage) – Geschäftsberichte lesen und verstehen**

Inhalt

- Grundlagen der Finanzbuchhaltung (Bilanz, Erfolgsrechnung, Anhang), Liquiditätsnachweis
- Unternehmensbewertung (Bilanzanalyse, Kennzahlen)
- Informationssammlung
- Vorgehen zur Analyse eines Unternehmens

Nutzen

- Die Teilnehmenden
- kennen die Grundlagen der finanziellen Führung eines Unternehmens und sind fähig, diese in ihrem Aufgabenbereich anzuwenden
  - wissen, welches die relevanten Informationen zur Beurteilung eines Unternehmens sind, und kennen die Quellen, wie diese beschafft werden können
  - sind in der Lage, einen Geschäftsbericht zu lesen und zu verstehen und daraus Schlussfolgerungen für ihre Gewerkschaftsarbeit zu ziehen

Modul 10 (12 Tage) – Kampagnen führen	
Inhalt	Nutzen
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kampagnentypologie (Organizing, Sensibilisierungskampagne, Druckkampagne usw.)</li> <li>■ Analyse sozialer Systeme</li> <li>■ Modell der Kampagnenspirale und Prozessphase</li> <li>■ Kampagnenplan</li> <li>■ Strategie- und Massnahmenplanung</li> <li>■ Szenarien-Entwicklung</li> <li>■ Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>■ Medienarbeit</li> </ul>	<p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ kennen verschiedene Arten von Kampagnen und sind mit dem Modell der Kampagnenspirale vertraut</li> <li>■ können mithilfe von Analysemethoden eine komplexe Ausgangssituation systematisieren und ordnen</li> <li>■ können einen Rechercheplan schreiben und kennen die entsprechenden Ressourcen für Recherchen</li> <li>■ formulieren Ziele und Indikatoren für den Grad der Zielerreichung</li> <li>■ entwickeln Strategieansätze zur Zielerreichung</li> <li>■ legen einen Kampagnenplan fest</li> <li>■ planen ein internes und externes Informationskonzept</li> <li>■ kennen die Funktionsweisen und Dynamiken der wichtigen gesellschaftlichen Teilsysteme und ihre Wirkungen auf die Kampagne</li> <li>■ können Medienarbeit konzipieren und durchführen</li> <li>■ haben Anwendungskennntnisse über Einbindung und Nutzen von sozialen Netzwerken und Blogs</li> </ul>

Modul 11 (6 Tage) – Arbeits- und Sozialversicherungsrecht: Erfa-Tagung	
Inhalt	Nutzen
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Vertiefende Besprechungen und Austausch zu schwierigen und komplexen Fallbeispielen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht</li> <li>■ Neue Trends und Gesetzesänderungen in den jeweiligen Rechtsbereichen und Auswirkungen auf die gewerkschaftliche Beratungspraxis</li> <li>■ Arbeit an Beispielen aus der eigenen Beratungspraxis</li> <li>■ Neue Trends in der Rechtsprechung</li> <li>■ Beratungssituationen, Gesprächstechnik, Dossierführung</li> </ul>	<p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ können die Grundlagen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts adäquat auf komplexe Rechtsfälle anwenden</li> <li>■ bearbeiten mit ausgewiesenen FachexpertInnen an eigenen und fremden typischen Fallbeispielen wichtige fachliche und methodische Aspekte</li> <li>■ sind in der Lage, sich über Veränderungen in der Gesetzgebung und Trends in der Rechtsprechung zu informieren und diese Informationen auf eigene Fallbeispiele aus der Beratungspraxis anzuwenden</li> <li>■ können in Beratungssituationen Aspekte der interkulturellen Kommunikation, Gesprächsformen und -techniken anwenden</li> <li>■ können ihre Gesprächsform in der Beratungspraxis reflektieren und gezielt der Beratungspraxis anpassen</li> <li>■ unterscheiden spezifische Beratungshaltungen und -rollen und können diese der Situation anpassen</li> </ul>

Modul 12 (5 Tage) – Teamentwicklung und Konfliktlösung	
Inhalt	Nutzen
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Teambildung</li> <li>■ Rollen in erfolgreichen Teams</li> <li>■ Leitungsrolle im Team</li> <li>■ Konfliktbearbeitung in Teams</li> <li>■ Methoden der Teambildung und -entwicklung</li> <li>■ Moderationsmethoden für Problemlösungen</li> <li>■ Interventionsformen bei Konflikten</li> </ul>	<p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ können Teambildungs- und Teamentwicklungsprozesse gestalten</li> <li>■ können ihre Leitungsrolle bei der Teamentwicklung beschreiben</li> <li>■ kennen verschiedene Methoden und Instrumente der Teamentwicklung für verschiedene Entwicklungsphasen von Teams</li> <li>■ sind in der Lage, Konfliktsituationen von Gruppen und Teams zu diagnostizieren und zu bearbeiten</li> </ul>

Modul 13 (5 Tage) – Verhandlungen führen	
Inhalt	Nutzen
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verhandeln als Handlungsprinzip der Gewerkschaften</li> <li>■ Interessenbezogenes Verhandeln im Kontext von Rechtsprinzipien und Machtkampf</li> <li>■ Die Prinzipien des Harvard-Konzepts in der Gewerkschaft</li> <li>■ Verhandlungsführung – Methoden und Techniken</li> <li>■ Verhandeln in Verhandlungsdelegationen – von der Mandatsklärung bis zur Rollenteilung</li> <li>■ Vorbereitung, Durchführung, Abschluss – Abbruch – Wiederaufnahme: Die Gestaltung der Verhandlungsphasen</li> <li>■ Druckkampagnen und Deeskalationsstrategien: Methoden für schwierige Verhandlungssituationen</li> <li>■ Analysen von gewerkschaftlichen Verhandlungen im Hinblick auf nachhaltigen oder kurzfristigen Erfolg</li> <li>■ Training der Methoden anhand von Fall- und Rollenspielen</li> <li>■ Praxistransfer im Lernprojekt: Reflexion eines konkreten Verhandlungsprozesses</li> </ul>	<p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ sind in der Lage, Verhandlungen in ihrer Gewerkschaft vorzubereiten und durchzuführen</li> <li>■ kennen die Prinzipien des Harvard-Konzepts und können sie situativ umsetzen</li> <li>■ kennen Methoden zur Verhandlungsvorbereitung und -durchführung und können sie in der Praxis anwenden</li> <li>■ sind in der Lage, Personalkommissionen in deren Verhandlungen zu coachen</li> <li>■ können ihre eigene Haltung bezüglich Verhandeln in Sozialpartnerschaften beschreiben</li> </ul>

## Terminübersicht

### Termine Stufe I / 10. Durchführung (Dauer: Februar 2011 bis Juni 2012)

Modul	Modultitel	Dauer	Datum	Ort
5	Moderation und Teamarbeit	3 Tage	16.–18.1.2012	Hergiswil, Seehotel Pilatus
7	Volkswirtschaft	2 Tage	14.–15.2.2012	Thun, Hotel Freienhof
		3 Tage	16.–18.4.2012	Vitznau, Hotel FloraAlpina
6b	Perspektiven der Gewerkschaftsbewegung	2 Tage	5.–6.6.2012	Bern, Hotel Ador/Käfigturm

### Termine Stufe I / 11. Durchführung (Dauer: Februar 2012 bis Juni 2013)

Modul	Modultitel	Dauer	Datum	Ort
1	Leben und Arbeiten	2 Tage	31.1.–1.2.2012	Bern, Hotel Ador
		2 Tage	11.–12.9.2012	Vitznau, Hotel FloraAlpina
2a	Kommunikation und Beratung	3 Tage	5.–7.3.2012	Vitznau, Hotel FloraAlpina
5b	Zusammenarbeit mit Vertrauensleuten	2 Tage	13.–14.3.2012	Thun, Hotel Freienhof
3a	Einzelarbeitsrecht	3 Tage	2.–4.4.2012	Thun, Hotel Freienhof
	Arbeitsgesetz	1 Tag	26.4.2012	Bern, Hotel Ador
	Rechtsfallbesprechung	1 Tag	15.5.2012	Bern und Zürich
3b	Kollektivarbeitsrecht	3 Tage	9.–11.5.2012	Thun, Hotel Freienhof
6a	Geschichte der Gewerkschaftsbewegung	3 Tage	20.–22.8.2012	Vitznau, Hotel FloraAlpina
4	Soziale Sicherungssysteme	3 Tage	15.–17.10.2012	Thun, Hotel Freienhof
		2 Tage	6.–7.11.2012	Thun, Hotel Freienhof
2b	Präsentation und Medien	3 Tage	26.–28.11.2012	Thun, Hotel Freienhof
7	Volkswirtschaft	5 Tage	2013*	
5a	Moderation und Teamarbeit	3 Tage	2013*	
6b	Perspektiven der Gewerkschaftsbewegung	2 Tage	2013*	

Termine Stufe II / 2012/2013				
Modul	Modultitel	Dauer	Datum	Ort
<b>9</b>	<b>Geschäftsberichte lesen und verstehen</b>	2 Tage	26.–27.4.2012	Vitznau, Hotel FloraAlpina
<b>11a</b>	<b>Arbeits- und Sozialversicherungsrecht: Erfa Arbeitsrecht</b>	2 Tage	22.–23.3.2012	Vitznau, Hotel FloraAlpina
<b>11b</b>	<b>Arbeits- und Sozialversicherungsrecht: Erfa Sozialversicherungsrecht</b>	2 Tage	12.–13.4.2012	Vitznau, Hotel FloraAlpina
<b>11c</b>	<b>Arbeits- und Sozialversicherungsrecht: Erfa Beratung</b>	2 Tage	21.–22.5.2012	Vitznau, Hotel FloraAlpina
<b>12</b>	<b>Teamentwicklung und Konfliktlösung</b>	3 Tage	14.–16.5.2012	Vitznau, Hotel FloraAlpina
<b>13</b>	<b>Verhandlungen führen</b>	2 Tage	14.–15.6.2012	Vitznau, Hotel FloraAlpina
		3 Tage	5.9.–7.9.2012	Vitznau, Hotel FloraAlpina
		2 Tage	29.–30.11.2012	Thun, Hotel Freienhof

Module Stufe II / 2013				
Modul	Modultitel	Dauer	Datum	Ort
<b>8</b>	<b>Projektmanagement</b>	10 Tage	2013*	
<b>10</b>	<b>Kampagnen führen</b>	12 Tage	2013*	

\* Genaue Termine ab April 2012 bei Movendo nachfragbar