

Anhang 1 zur Wegleitung

Anforderungsprofil Gewerkschaftssekretärin/-sekretär

Grundlage: Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen, Version vom 5. April 2017

Version vom 6. April 2017

A Mitglieder gewinnen und sichern

Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	Kontext
<p>Für die Gewinnung von neuen Mitgliedern planen die GS ihre Aktivitäten im Voraus. Diese berücksichtigen die strategischen Zielsetzungen der Organisation, die laufenden Kampagnen, die sozioökonomischen Faktoren der Region und die berufsspezifischen Strukturen. Daraus können GS Zielgruppen für potenzielle Mitglieder definieren und die Einsatzorte planen.</p> <p>GS können auf nichtorganisierte Arbeitnehmende zugehen, diese über die eigene Gewerkschaft sowie laufende Kampagnen informieren und für eine Mitgliedschaft gewinnen.</p> <p>Um die Mitglieder in der Organisation zu halten, ist die Pflege des Kontakts mit ihnen wichtig. Austretende Mitglieder versuchen die GS durch ein Rückholgespräch zum Verbleib zu bewegen.</p>	<p>Für die Definition der Zielgruppen sowie für die Planung der Einsatzorte werden vorhandene Informationen über den Arbeitsmarkt der Region nutzbar gemacht (Unternehmensverzeichnis, branchen-/berufsspezifische Strukturen, soziokulturelle Zusammensetzung von Betrieben, gewerkschaftlicher Organisationsgrad etc.). Zudem kennen die GS die Zutrittsrechte der Gewerkschaften am Arbeitsplatz oder fordern diese ein.</p> <p>Die GS bereiten das Werbegespräch vor, indem sie Materialien zusammenstellen und auf die Zielgruppe zugeschnittene Argumentationslinien skizzieren.</p> <p>Die GS passen das Werbegespräch den Personen und den betrieblichen Gegebenheiten an, informieren über die Gewerkschaftsarbeit und motivieren Arbeitnehmende zur Mitgliedschaft.</p> <p>Aus den Erkenntnissen der Aussendienstprotokolle und der Bilanzierung wird die Planung angepasst und die weiteren Massnahmen eingeleitet.</p> <p>GS wissen, dass der Mitgliederbestand ohne nachhaltige Mitgliederbindung oder die Rückholung von austretenden Mitgliedern nicht erhalten werden kann.</p> <p>Der Handlungskompetenzbereich „Mitglieder gewinnen und sichern“ ist vernetzt mit folgenden Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> B – Auskünfte zu Rechtsfragen erteilen und Mitglieder beraten D – Gruppen aufbauen und unterstützen E – Netzwerke aufbauen F – Aktionen und Kampagnen planen und durchführen H – Kollektive Konflikte bewältigen

Handlungskompetenzen	Nähere thematische Bestimmungen / Inhalte	Leistungskriterien
A1 Zielgruppe für die Mitgliedergewinnung definieren	Gemäss Gewerkschaftsstrategie oder Arbeitsmarkt; Nutzen von Opportunitäten.	GS sind fähig
A2 Informationen über Betriebe und deren berufsspezifische Strukturen einholen	Erfassen der Betriebe in der Region; Informationen zu betriebspezifischen Strukturen einholen (ökonomische Fakten zu den Betrieben, Betriebsgelände, Berufsgruppen, Schichtpläne, Pausenzeiten, kultureller Hintergrund der Arbeitnehmenden, gewerkschaftlicher Organisationsgrad etc.).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ eine Zielgruppe gemäss Vorgaben zu erkennen und zu definieren ▪ Informationen über Betriebe einzuholen und zu analysieren ▪ ökonomische Eckdaten der Betriebe zu verstehen ▪ Einsatzpläne aufgrund der Betriebsinformationen auszuarbeiten und Ziele zu setzen ▪ sich im Rahmen des bestehenden Rechts Zutritt zum Arbeitsplatz zu verschaffen ▪ den direkten Kontakt mit potenziellen Mitgliedern am Arbeitsplatz oder über andere Kanäle herzustellen
A3 Einsatzplanung erstellen	Zutrittsmöglichkeiten zu den verschiedenen Arbeitsplätzen eruieren und Planung für Einsätze ausarbeiten; Ziele setzen, einschliesslich Kontakte über andere Kanäle wie z.B. Social Media.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ die Kommunikationsart und die Argumentation an das Gegenüber anzupassen ▪ die potenziellen Mitglieder über die Gewerkschaftsarbeit zu informieren ▪ ein Werbegespräch zu führen und zu einem positiven Abschluss zu bringen ▪ Protokoll über die Aussendienstesätze zu führen ▪ die Mitgliedergewinnung zu bilanzieren und Vorschläge für das weitere Vorgehen zu definieren
A4 Bestimmungen zu den Zutrittsrechten von Gewerkschaften kennen	Bestimmungen aus GAV, ILO-Übereinkommen, Koalitionsfreiheit in Schweiz. Bundesverfassung, Mitwirkungsgesetz, Arbeitsgesetz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zielgruppengerecht Massnahmen zur Mitgliederbindung anzuwenden (Kontaktpflege etc.) ▪ mit einem austretenden Mitglied ein Rückholgespräch zu führen
A5 Kontaktgespräche vorbereiten	Material beschaffen (z.B. Broschüren); Varianten von Argumentarien, Rollenverteilung im Team, methodisches Vorgehen klären, mentale Vorbereitung.	

A6	Potenzielle Mitglieder über die Gewerkschaftsarbeit informieren, Werbegespräche führen und abschliessen	Fundiertes Wissen; Kommunikationsgeschick, richtige Fragen stellen; die Situation des Gegenübers erfassen (Empathie); situativ argumentieren.
A7	Aktivitäten reflektieren und auswerten sowie Anpassungen vornehmen	Protokollierung nach dem Aussendienstesatz und Bilanzierung der Zielerreichung.
A8	Massnahmen zur Bindung der neuen Mitglieder umsetzen	Die je nach Zielgruppe (und Verband) festgelegten Massnahmen umsetzen.

B Auskünfte zu Rechtsfragen erteilen und Mitglieder beraten

Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	Kontext
<p>Im täglichen Kontakt mit den Arbeitnehmenden werden die GS regelmässig mit rechtlichen Fragen konfrontiert, sei es durch Fragen und Anliegen der Arbeitnehmenden oder über Beobachtungen an den Arbeitsplätzen. Einfache Auskünfte erteilen sie direkt. Wenn vertiefte Abklärungen notwendig sind, verweisen sie das Mitglied an eine Sprechstunde. Wenn die GS erkennen, dass es sich um keinen Einzelfall handelt, sondern ein ganzes Kollektiv von Arbeitnehmenden betroffen ist, informieren sie ihre Vorgesetzten oder die Branchenverantwortlichen.</p> <p>In der Rechtsberatung im Sekretariat führen GS Beratungen in rechtlichen Fragen durch. In einem meist eng gesetzten Zeitrahmen müssen die wichtigsten Fakten herausgearbeitet und zielführende Schritte bestimmt werden. Diese gehen von Interventionen bei Arbeitgebern, aussergerichtlichen Vergleichen bis zum Anrufen von Schlichtungsstellen und zu Klagen vor Arbeitsgericht.</p>	<p>Das Themenspektrum, mit dem GS konfrontiert sind, ist komplex. Es betrifft das Einzel- und Kollektivarbeitsrecht, das Arbeitsgesetz, das Arbeitszeitgesetz (AZG), Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz (Branchenlösungen), das Mitbestimmungsgesetz, den betrieblichen Umweltschutz, das Gleichstellungsgesetz, das Sozialversicherungsgesetz, die Gewerkschaftsrechte und das Ausländergesetz.</p> <p>Die Auskunftserteilung findet in der Regel am Arbeitsplatz der Betroffenen oder am Schalter in den Sektionen statt. Die Beratung erfolgt in Sprechstunden. Falls notwendig, müssen die GS arbeitsgerichtliche Verfahren führen können.</p> <p>Die GS müssen einerseits kompetent auftreten, dürfen sich andererseits aber nicht unter Druck setzen lassen, schnelle Antworten zu geben, ohne die wichtigsten Fakten zu kennen.</p> <p>Die Beratung muss fachlich kompetent erfolgen, mit einer wertschätzenden, empathischen Haltung durchgeführt werden und die Eigenverantwortung des Mitglieds stärken.</p> <p>Der Handlungskompetenzbereich „Auskünfte zu Rechtsfragen erteilen und Mitglieder beraten“ ist mit folgenden Bereichen vernetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> A – Mitglieder gewinnen und sichern F – Aktionen und Kampagnen planen und durchführen G – Rechte überwachen und durchsetzen H – Kollektive Konflikte bewältigen I – Verhandlungen führen

Handlungskompetenzen		Nähere thematische Bestimmungen / Inhalte	Leistungskriterien
*) gilt für Vertiefung „Mitglieder in Rechtsfragen beraten“			
B1	Anfragen triagieren (kollektiv, individuell)	Erkennen, ob es sich um eine reine Auskunft handelt oder ob für die Beantwortung vertiefte Abklärungen oder das Studium von Unterlagen notwendig sind. Erkennen, ob es sich um einen Einzelfall oder ein kollektives Problem handelt.	GS sind fähig <ul style="list-style-type: none"> ▪ den Anspruch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin auf eine Dienstleistung der Gewerkschaft zu erkennen ▪ zwischen Auskunftserteilung und Beratung zu unterscheiden und die Dringlichkeit sowie allfällige Fristen zu erkennen ▪ zu unterscheiden, ob ein Einzelfall oder ein kollektiver Fall vorliegt ▪ Auskünfte zu rechtlichen Fragen zu erteilen ▪ kulturelle Besonderheiten zu erkennen und im Gespräch darauf einzugehen GS mit Vertiefung „Mitglieder in Rechtsfragen beraten“ sind fähig <ul style="list-style-type: none"> ▪ ein Erstberatungsgespräch im Sinne einer fachlichen Klärung des Rechtsfalls zu führen und alle relevanten Fakten herauszuarbeiten ▪ einen in ihrem Kompetenzbereich liegenden Rechtsfall selbstständig und wirksam zu bearbeiten ▪ eine Klage an das Arbeitsgericht einzureichen und einen Gerichtsfall zu begleiten ▪ die Rechtsberatung mit professioneller Distanz und ressourcenbewusst durchzuführen ▪ die Eigenverantwortung des Mitglieds zu thematisieren und das Mitglied am Entscheidungsprozess zu beteiligen ▪ ein Dossier anzulegen und zu führen ▪ zu erkennen, wenn sie den Fall an eine Fachperson übertragen müssen
B2	Auskünfte erteilen oder MG an die Rechtsberatung weiterleiten	Auskunft ist Repetition der Kenntnisse, Beratung beinhaltet eine Interpretation und bedingt i.d.R. die Sichtung von Unterlagen.	
B3	Bei einem kollektiven Problem die zuständigen Stellen informieren	Vorgesetzte oder Branchenverantwortliche	
B4*	In der Rechtsberatung ein Erstberatungsgespräch führen	Sachverhalt aufnehmen, Dokumente sichten und auf Vollständigkeit prüfen. Erste grobe rechtliche Einschätzung vornehmen, Reaktionsmöglichkeiten aufzeigen. Erste Schritte festlegen.	
B5*	Erstintervention durchführen	Telefon, Brief an Arbeitgeber, Behörden, Versicherungen etc.	
B6*	Aussergerichtliche Vergleiche anstreben	Rechtsmittel androhen, aussergerichtliche Vergleiche abschliessen.	
B7*	An Schlichtungsstelle gelangen oder Klage vor Arbeitsgericht einreichen	Zusammenstellen der Beweise und Behauptungen zur rechtlichen Beurteilung durch die Schlichtungsstelle respektive das Gericht.	
B8*	Bei Rechtsschutzfragen weiterleiten/begleiten inkl. Nachbearbeitung	Bei komplexen Sachverhalten, bei Sozialversicherungsfragen oder wenn eine Verfügung mit Rechtsschutzgesuch besteht.	
B9*	Dossier anlegen und nachführen	Wenn mehr als eine einmalige Intervention notwendig ist, die Vollmacht des MG einholen.	

C Mitglieder (MG) aktivieren und zu VL befähigen

Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	Kontext
<p>Die Vertrauensleute (VL) haben in der Gewerkschaft eine entscheidende Rolle. Damit eine Kampagne oder eine Aktion wirksam durchgeführt werden kann und die gewerkschaftlichen Basisgremien ihre Aufgaben und ihre Verantwortung wahrnehmen können (z.B. bei der Vorbereitung von GAV-Verhandlungen etc.), braucht es an der Basis aktive Mitglieder, sogenannte Vertrauensleute. Diese Personen können anhand von Techniken und Methoden identifiziert, entsprechend ausgebildet und begleitet werden. In ausführlichen Gesprächen erkennen GS die Bedürfnisse der MG und gewinnen diese dafür, sich selbst für ihre Anliegen einzusetzen.</p> <p>Die GS unterstützen Freiwillige in ihrem Engagement und befähigen sie zu autonomem Handeln. Stufenweise übernehmen VL mehr Verantwortung und erweitern ihre Beteiligungsmöglichkeiten. Die GS begleiten sie auf ihrem Weg und coachen sie, damit sie mit der Zeit eine tragende Funktion in der Gewerkschaft übernehmen können.</p>	<p>Bevor MG zu VL befähigt werden können, müssen potenzielle VL identifiziert werden. Aus der Einschätzung einer Belegschaft und/oder von einzelnen MG ergeben sich weiterführende Gespräche.</p> <p>Das Aktivieren von Mitgliedern verlangt ein hohes Mass an Empathie und Kommunikationsfähigkeit. Die GS müssen Personen einschätzen sowie gut zuhören können, um die Bedürfnisse und Wünsche der MG zu erkennen. Hierfür nutzen sie die Methode des 1:1-Gesprächs.</p> <p>In einem weiteren Schritt übergeben die GS den Freiwilligen nach Möglichkeit mehr Verantwortung, damit sie bei Initiativen ihre Themen selbst mitbestimmen und bei Aktionen Aufgaben übernehmen können. Die GS motivieren und befähigen die VL mittels Coaching und Ausbildungssequenzen.</p> <p>Die Zusammenarbeit von GS und VL wird regelmässig überprüft und gemeinsam evaluiert.</p> <p>Der Handlungskompetenzbereich „Mitglieder aktivieren und zu VL befähigen“ ist mit folgenden Bereichen vernetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> D – Gruppen aufbauen und unterstützen E – Netzwerke aufbauen F – Aktionen und Kampagnen planen und durchführen H – Kollektive Konflikte bewältigen

Handlungskompetenzen		Nähere thematische Bestimmungen / Inhalte	Leistungskriterien
C1	Mitglied als potenzielle Vertrauensperson identifizieren	Einschätzung der Belegschaft bzw. von einzelnen MG und möglichen Freiwilligen	GS sind fähig <ul style="list-style-type: none"> ▪ Belegschaften und einzelne MG in Bezug auf Potenzial für Freiwilligenarbeit einzuschätzen ▪ Analysemethoden wie z.B. Mapping anzuwenden ▪ die Methode des 1:1-Gesprächs anzuwenden ▪ Mitglieder für eine partizipative Rolle in der Gewerkschaft zu motivieren ▪ die VL für ihre Tätigkeit durch Schulung zu befähigen und sie beratend zu begleiten ▪ ihre eigene Rolle sowie die der VL zu reflektieren ▪ die AKV gemäss den Fähigkeiten, Bedürfnissen und Möglichkeiten der VL zu formulieren und verbindlich zu vereinbaren ▪ die Zusammenarbeit mit den VL zu evaluieren ▪ die VL untereinander zu vernetzen, damit sie als Kollektiv funktionieren
C2	Gespräche führen und Potenzial einschätzen	Vertiefte Gespräche mittels 1:1-Methode, Erkennen der Bedürfnisse und Einschätzen des Potenzials für Engagement	
C3	MG als Vertrauensperson gewinnen und erste Schritte vereinbaren	Erste Verantwortlichkeiten übergeben und schrittweise Erweiterung.	
C4	Vertrauensleute schulen/ausbilden	Nutzen des internen und externen Ausbildungsangebots; GS vermitteln Wissen.	
C5	Vertrauensleute zu autonomem und kollektivem Handeln befähigen	Schlüsselpersonen befähigen, damit diese die Gruppe selbst führen und Forderungen stellen können.	
C6	Vertrauensleute nach ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen einsetzen	VL-Arbeit ist Management-Aufgabe.	
C7	AKV (Aufgabe, Kompetenz, Verantwortung) verbindlich festlegen	Rollenklärung	
C8	Die Zusammenarbeit mit den Vertrauensleuten regelmässig evaluieren	Zwischenziele überprüfen	
C9	Erfahrung unter Vertrauensleuten moderieren	Begleiten und Coachen von VL	
C10	Erfahrung aus der Zusammenarbeit der Vertrauensperson mit GS austauschen	Teilnahme an Treffen zum Erfahrungsaustausch	

D Gruppen aufbauen und unterstützen

Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	Kontext
<p>Ein wichtiger Teil der Gewerkschaftsarbeit ist die Begleitung und Unterstützung der Vertrauensleute, die in Gruppen organisiert und aktiv sind. Es gibt Gruppen nach Berufsbranchen und Regionen, Betriebs- oder Personalkommissionen, aber auch Interessengruppen wie Frauen, Migration, Jugend etc.</p> <p>Die Rolle der GS ist, neue Gruppen aufzubauen, bestehende zu aktivieren, zu begleiten, zu unterstützen und bei Bedarf Zusammenkünfte zu moderieren. Dazu benötigen die GS das entsprechende Methodenwissen und Kenntnisse der Gruppendynamik und methodisch-didaktische Instrumente aus der Andragogik. Dieses Wissen geben die GS den Gruppenmitgliedern weiter.</p> <p>In bestehenden Gruppen werden gemeinsam Aktionen und Vorgehensstrategien geplant sowie Treffen und Veranstaltungen durchgeführt oder auch Forderungskataloge u.a. für Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen erarbeitet.</p> <p>In Betrieben, in denen die Arbeitnehmenden nicht oder kaum gewerkschaftlich organisiert sind, versuchen die GS, eine neue Gruppe aufzubauen, die die Anliegen der Arbeitnehmenden gegenüber dem Arbeitgeber vertreten kann.</p>	<p>Beim Aufbau einer neuen Gruppe müssen GS zunächst die Erkenntnisse aus der Situationsanalyse (Mapping, Betriebsanalyse etc.) strategisch nutzbar machen und einen Aktionsplan erstellen können. In gemeinsamer Arbeit mit den Gruppenmitgliedern werden je nach Situation und Gruppe Aktivitäten, Aktionen, Vorgehensstrategien und/oder Forderungskataloge erarbeitet. Die Massnahmen werden in partizipativer Form laufend überprüft und angepasst.</p> <p>Neu konstituierte wie auch bestehende Gruppen müssen professionell begleitet und die Mitglieder entsprechend befähigt werden. Dazu gehören Fachwissen und Methoden aus der Gruppendynamik und aus der Erwachsenenbildung.</p> <p>Die GS müssen Treffen partizipativ und interaktiv gestalten, die VL zur Teilnahme motivieren und die Schulung für VL sicherstellen können.</p> <p>Der Handlungskompetenzbereich „Gruppen aufbauen und unterstützen“ ist vernetzt mit folgenden Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> A – Mitglieder gewinnen und sichern C – Mitglieder aktivieren und zu VL befähigen E – Netzwerke aufbauen F – Aktionen und Kampagnen planen und durchführen H – Kollektive Konflikte bewältigen

Handlungskompetenzen	Nähere thematische Bestimmungen / Inhalte	Leistungskriterien
D1 Situationsanalyse durchführen	Mapping, Betriebsanalyse erstellen und strategisches Vorgehen bestimmen.	GS sind fähig
D2 Einen Aktionsplan erstellen	Aufgrund ihrer Analyse legen die GS einen Vorgehens- oder Aktionsplan fest.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ mit Mapping und Betriebslandkarten eine Situationsanalyse durchzuführen ▪ einen Aktionsplan zu erstellen und die erforderlichen Ressourcen abzuschätzen
D3 Kontaktaufnahme mit Arbeitnehmenden	Stufenweise Gespräche führen nach 1:1-Methode.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ mit den Beschäftigten situationsgerecht in Kontakt zu treten und sie zur Mitarbeit zu motivieren
D4 Gemeinsame Treffen organisieren und adäquate Aktionsstruktur festlegen	Mit den Gruppenmitgliedern Struktur und gemeinsames Vorhaben festlegen.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ einen partizipativen Rahmen für Treffen zu gewährleisten und diese interaktiv zu moderieren
D5 Treffen und Sitzungen moderieren und interaktiv gestalten	Partizipativen Rahmen gewährleisten, interaktive Methoden anwenden.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ beteiligungsorientiert Aktionspläne und Forderungskataloge (z.B. für GAV-Verhandlungen) zu erarbeiten, das Vorgehen festzulegen
D6 Vorgehensplan und Forderungskatalog partizipativ festlegen	Gemeinsames Ausarbeiten der Ziele, Meilensteine, Botschaften und Massnahmen; VL übernehmen Verantwortung.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ die Gruppenmitglieder bei der Umsetzung des Aktionsplans zu begleiten und zu unterstützen
D7 Fortlaufende Schulung sicherstellen	Schulungsbedarf eruieren und die notwendigen Schulungen zielgruppen- und bedarfsgerecht organisieren.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ den Schulungsbedarf zu identifizieren und geeignete Massnahmen zielgruppengerecht zu organisieren ▪ Betriebskommissionen aufzubauen und fachlich zu unterstützen
D8 Aktion, Aktivität mit MG und VL durchführen	Die gemeinsame Aktivität oder Aktion stärkt den Gruppenzusammenhalt.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gruppen bedarfsorientiert nachhaltig zu unterstützen
D9 Aufbau von Betriebskommissionen und nachhaltige Betreuung und Konsolidierung der betriebsinternen gewerkschaftlichen Strukturen	GS befähigen, begleiten und coachen; beteiligungsorientierte Betreuung.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ mit den Beteiligten die Aktionspläne und die Gruppenstrukturen laufend zu evaluieren und weiterzuentwickeln
D10 Aktivitäten und Ziele der Gruppe laufend auswerten und anpassen	Gemeinsame Bilanzierung	

E Netzwerke aufbauen

Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	Kontext
<p>Für erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit sind Netzwerke zentral. Einerseits um die Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften zu stärken und gemeinsam für Anliegen und Interessen zu kämpfen, andererseits aber auch um an relevante Informationen zu gelangen. Über Kontakte zu Mitgliedern, Vertrauensleuten und VL-Gruppen erfahren GS von Problemen und Missständen am Arbeitsplatz, in einer Branche oder einer Region. GS bauen gezielt Kontakte zu Interessen- und Anspruchsgruppen, aber auch zu staatlichen und politischen Instanzen auf. Die GS müssen ihre Kontakte stets pflegen, ausbauen und stärken. Den GS sollte es gelingen, ihre Kontakte gezielt für Aktionen und Kampagnen anzusprechen und zu aktivieren. Für ihre Netzwerkarbeit benötigen die GS entsprechendes Methodenwissen.</p>	<p>Um Netzwerke aufzubauen, müssen GS ihre Kontakte zuerst bewusst wahrnehmen. Dazu identifizieren und analysieren sie ihre Kontakte und eruieren ihren Bedarf an weiteren Kontakten. Aufgrund dieser Bestandsaufnahme können Kontakte gezielt intensiviert und neu aufgebaut werden. Mitglieder, Vertrauensleute, Vertrauensleutegruppen und soziale Bewegungen sind ein wichtiges Potenzial, um neue Kontakte aufzubauen. Die GS können sich gegenseitig beim Aufbau von Kontakten unterstützen und so voneinander profitieren. Für den Aufbau und die Pflege von Netzwerken benötigen die GS eine hohe Kommunikationsfähigkeit. Sie müssen die Akteure für ihre Anliegen und ein gemeinsames Vorgehen gewinnen. Sie müssen einschätzen, wen sie wozu und wie für Aktivitäten gewinnen wollen und können. Um Netzwerke längerfristig zu erhalten, muss die Zusammenarbeit jeweils gemeinsam evaluiert und allenfalls angepasst werden.</p> <p>Der Handlungskompetenzbereich „Netzwerke aufbauen“ ist vernetzt mit folgenden Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> C – Mitglieder aktivieren und zu VL befähigen D – Gruppen aufbauen und unterstützen F – Aktionen und Kampagnen planen und durchführen H – Kollektive Konflikte bewältigen

Handlungskompetenzen	Nähere thematische Bestimmungen / Inhalte	Leistungskriterien
E1 Relevante Akteure identifizieren	Involvierte Interessen- und Anspruchsgruppen	GS sind fähig
E2 Akteure mit Dritten einschätzen	Bei der geplanten Aktion oder Kampagne Betroffene identifizieren und im Netzwerk gezielt Unterstützung holen.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ eine Stakeholderanalyse zu erstellen und zu evaluieren ▪ gezielte Kontakte herzustellen ▪ Handlungsfelder zu definieren
E3 Kontakte herstellen		<ul style="list-style-type: none"> ▪ die Akteure zielgruppenspezifisch und situationsgerecht anzusprechen
E4 Gemeinsame Handlungsfelder festlegen	Handlungsstrategie festlegen und überlegen: Wer wird wozu und wie eingebunden?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ relevante Akteure für ihr Anliegen und ein gemeinsames Vorgehen zu gewinnen ▪ die Akteure (das Netzwerk) gezielt in einen Aktions- oder Kampagnenplan einzubauen
E5 Handlungsstrategie festlegen	Verbindliche Abmachungen mit Akteuren vereinbaren.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ die Zusammenarbeit mit den Akteuren zu evaluieren und bei Bedarf anzupassen
E6 Aktivitäten vereinbaren	Kontakte vernetzen und in Aktion oder Kampagne oder Verhandlung einbauen.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ die Netzwerke zu pflegen, auszubauen und zu stärken
E7 Interessen optimal vertreten (lobbyieren)	Die sog. Lobbyarbeit verläuft, je nach Interessenlage, über verschiedene Kanäle.	
E8 Kontakte (Netzwerk) pflegen und stärken, ausbauen	Die Kontakte müssen stets gepflegt werden, damit sie bei Bedarf sofort aktiviert werden können.	
E9 Zusammenarbeit evaluieren	Eine regelmässige Evaluation und mögliche Anpassung der Zusammenarbeit ist wichtig.	

F Aktionen und Kampagnen planen und durchführen

Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	Kontext
<p>Aktionen und Kampagnen können sowohl ein betriebliches wie auch branchenbezogenes Thema haben. Im Kern geht es immer um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der sozialen Gerechtigkeit resp. des sozialen Ausgleichs. Sorgfältige Recherchen zu Betrieben und/oder Branchen sind Ausgangspunkt von Kampagnen- und Aktionsplänen. GS planen in Zusammenarbeit mit Vorgesetzten Aktivitäten, dabei klären sie die Bedürfnisse und den Auftrag mit den Arbeitnehmenden und berücksichtigen die vorhandenen finanziellen und persönlichen Ressourcen.</p> <p>Die GS behalten den Gesamtüberblick, schlichten bei Konflikten und kommunizieren nach innen wie auch nach aussen (Zwischen-)Ergebnisse.</p>	<p>Bevor eine Aktivität gestartet wird, werden Informationen generiert (Betrieb, Branche, Umfeld, Markt) und nutzbar gemacht.</p> <p>In gemeinsamer Absprache mit Vorgesetzten und beteiligten Freiwilligen werden Kampagnen- und Aktionspläne ausgearbeitet. Diverse Modelle stehen für die Konzeption und die Entwicklung der Strategie zur Verfügung.</p> <p>Ein besonderes Augenmerk gilt der Prioritätensetzung, dem Festlegen von Zwischenzielen und der Ausformulierung von Botschaften und Mitteilungen.</p> <p>Die GS sichern das Vorgehen in Dokumenten und evaluieren regelmässig die (Zwischen-)Ergebnisse.</p> <p>Der Handlungskompetenzbereich „Aktionen und Kampagnen planen und durchführen“ ist mit folgenden Bereichen vernetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> C – Mitglieder aktivieren und zu VL befähigen D – Gruppen aufbauen und unterstützen E – Netzwerke aufbauen G – Rechte überwachen und durchsetzen H – Kollektive Konflikte bewältigen

Handlungskompetenzen	Nähere thematische Bestimmungen / Inhalte	Leistungskriterien
F1 Vorstudie mit den Beteiligten erstellen	Breit angelegte, situative Recherchen in Branchen, Betrieben, Umfeld.	GS mit Vertiefung in „Aktionen und Kampagnen planen und durchführen“ sind fähig <ul style="list-style-type: none"> ▪ sorgfältige Recherchen vorzunehmen, Informationen zu generieren und nutzbar zu machen ▪ zusammen mit den Betroffenen eines lokalen Betriebs / einer lokalen Branche die Forderungen auszuformulieren ▪ für eine Aktion/Kampagne in einem lokalen Betrieb / einer lokalen Branche die geeignete Strategie zu wählen und mögliche Alternativen auszuarbeiten ▪ eine Projektplanung zu erstellen und Meilensteine (Zwischenergebnisse) festzulegen ▪ ein Evaluationskonzept zu erarbeiten ▪ eine lokal begrenzte Kampagne/Aktivität zu leiten ▪ auftretende Konflikte rechtzeitig zu erkennen und entsprechende Massnahmen einzuleiten ▪ zielgruppen- und situationsgerecht zu kommunizieren (z.B. Ergebnisse) ▪ die Kampagne zu evaluieren und einen Abschlussbericht zu erstellen
F2 Bedürfnisse der Beteiligten abklären und berücksichtigen	Partizipatives Ausformulieren von Botschaften und Forderungen; abklären der personellen Ressourcen.	
F3 Finanzen sicherstellen	Erstellen eines Budgets und Einholen der entsprechenden Freigaben für die finanziellen Mittel.	
F4 Aktions- und Kampagnenplan erstellen	Passende Strategie wählen; evtl. Alternative ausarbeiten; Instrumente aus Projektplanung einsetzen.	
F5 Evaluationskonzept erstellen	Zwischenergebnisse festsetzen und regelmässig überprüfen.	
F6 Kampagne führen und steuern	Aktionen auslösen, Umsetzung überwachen und bei Unvorhergesehenem entsprechende Massnahmen einleiten.	
F7 Konflikte bearbeiten	z.B. Zielkonflikte, in Gruppe/Team	
F8 Ergebnisse kommunizieren	(Zwischen-)Ziele ausformulieren und nach innen und aussen zielgruppengerecht kommunizieren.	
F9 Kampagne evaluieren	Den Prozess und die Ergebnisse reflektieren und Erkenntnisse ableiten.	
F10 Schlussbericht erstellen	Einen schriftlichen Schlussbericht erstellen.	

G Rechte überwachen und durchsetzen

Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	Kontext
<p>Ein zentraler Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit ist die Kontrolle der Einhaltung arbeitsrechtlicher und Arbeitsschutzbestimmungen. Die GS erhalten im Gespräch mit den Beschäftigten vor Ort Informationen zu den Arbeitsbedingungen (Lohn, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Einhaltung von GAV-Bestimmungen) und leiten die Verstösse an die zuständigen Instanzen weiter oder ergreifen kollektive gewerkschaftliche Kampfmassnahmen. Die Kontrolle findet andererseits in paritätischen oder tripartiten Kommissionen statt, in denen die GS vertreten sind. Bei Verstössen werden die entsprechenden Massnahmen eingeleitet. Die GS wissen Bescheid über die Bestimmungen der ILO (International Labour Organization) in Bezug auf die unternehmerische Gesellschaftsverantwortung, auch CSR genannt (Corporate Social Responsibility).</p>	<p>Die GS kennen die rechtlichen Bestimmungen, die Bestimmungen in den GAVs und flankierenden Massnahmen und auch die Vorschriften zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Ebenso wissen sie, welche staatlichen und sozialpartnerschaftlichen Instanzen zuständig sind, um bei Verstössen Massnahmen einzuleiten. Sie können unterscheiden, ob es sich um einen Einzelfall handelt oder ob der Verstoss kollektiver Art ist. Im letzteren Fall wird die Gewerkschaft die Betroffenen informieren und gemeinsam mit ihnen einen Aktionsplan zur Durchsetzung der Rechte erarbeiten. Je nach Situation wird auch die Öffentlichkeit informiert, um Druck aufzubauen.</p> <p>Die GS müssen eine breite fachliche Kompetenz in rechtlichen Bestimmungen haben und bei Verletzung von Rechten strategische Fähigkeiten und Durchsetzungsvermögen ausweisen können.</p> <p>Der Handlungskompetenzbereich „Rechte überwachen und durchsetzen“ ist vernetzt mit folgenden Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> B – Auskünfte zu Rechtsfragen erteilen und Mitglieder beraten E – Netzwerke aufbauen F – Aktionen und Kampagnen planen und durchführen H – Kollektive Konflikte bewältigen

Handlungskompetenzen		Nähere thematische Bestimmungen / Inhalte	Leistungskriterien
*) gilt für die Vertiefung „Aktionen und Kampagnen planen und durchführen“			
G1	Einhaltung der Bestimmungen überprüfen	Es sind Kenntnisse zu Arbeitsrecht, GAVs, Arbeitsgesetz, Mitbestimmungsgesetz, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit sowie zu Bestimmungen der ILO und CSR notwendig.	GS sind fähig <ul style="list-style-type: none"> ▪ die Problemstellung zu analysieren und die relevanten verletzten Bestimmungen zu identifizieren ▪ zu beurteilen, ob eine Instanz eingeschaltet werden muss und, falls ja, welche
G2	Meldungen und Beobachtungen zu Verstössen triagieren	Wenn es ein GAV-Vollzugsorgan gibt, erfolgt eine Meldung. Wenn nicht, erfolgt evtl. eine Meldung an andere Stellen (Arbeitsinspektorat, SUVA etc.).	GS mit Vertiefung in „Aktionen und Kampagnen planen und durchführen“ sind fähig <ul style="list-style-type: none"> ▪ mit den Betroffenen partizipativ das Vorgehen festzulegen und einen Aktionsplan zu erarbeiten
G3*	Massnahmen zur Behebung von Verstössen definieren	Die Massnahmen können von den zuständigen Vollzugsstellen ergriffen werden und/oder von den Gewerkschaften.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ gemeinsam mit den Betroffenen einen Kommunikationsplan zu erarbeiten
G4*	Gemeinsam mit Betroffenen Aktionsplan erarbeiten	Die GS sprechen mit den Betroffenen das Vorgehen ab und erarbeiten gemeinsam einen Aktionsplan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ den Aktionsplan umzusetzen (siehe auch Handlungskompetenzbereiche F und H), die Eskalationsstufen zu erkennen und anzuwenden
G5*	Kommunikationsmassnahmen definieren	Einen Kommunikationsplan erstellen (wer wird wie, wann und worüber informiert).	
G6*	Massnahmen zur Behebung von Verstössen umsetzen	Umsetzung des Aktionsplans	

H Kollektive Konflikte bewältigen

Beschreibung des Handlungskompetenzbereichs	Kontext
<p>GS werden im täglichen Kontakt mit Arbeitnehmenden und Mitgliedern mit Problemen und Konflikten am Arbeitsplatz konfrontiert, die eine kollektive Reaktion gegenüber dem Arbeitgeber erfordern. Beispiele sind Nichteinhaltung der Bestimmungen des GAV oder des massgeblichen Gesetzes, Stellenabbau oder Betriebsschliessungen etc.</p> <p>Es ist die Aufgabe der GS, zusammen mit den Betroffenen die Problemfelder zu analysieren und geeignete Strategien zu erarbeiten, um nachhaltige Verbesserungen herbeizuführen.</p> <p>Bei der Umsetzung der Strategie begleiten, beraten und unterstützen die GS die Betroffenen. Die GS verstehen sich dabei in der Rolle eines aktiven und parteilichen Akteurs, der die Betroffenen befähigt und unterstützt, damit sie sich so weit als möglich selbst für die Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensqualität einsetzen können.</p>	<p>Die Konflikte, von denen hier die Rede ist, entstehen aus den gegenläufigen Interessen und Ansprüchen der Arbeitnehmenden und Arbeitgeber. Sie werden entweder auf betrieblicher oder überbetrieblicher Ebene manifest und haben meist einen ökonomischen Hintergrund. Eine wichtige Aufgabe der GS ist das Erklären der wirtschaftlichen und politischen Zusammenhänge und das Aufzeigen von Handlungsoptionen. Die Gewerkschaften werden in der Regel nur dort aktiv, wo die betroffenen Arbeitnehmenden bereit sind, sich selber für ihre Anliegen zu engagieren.</p> <p>In den Konflikten kommen verschiedene Interventionstypen zum Einsatz, wie verlängerte Arbeitspausen, Arbeitsniederlegungen, Verhandlungen u.a.m. Je nach Grössenordnung der Konflikte sind mehrere Gruppen mit teilweise unterschiedlichen Interessen (Arbeitnehmende, Arbeitgeber, Betriebskommissionen, Ämter etc.) involviert. Eine grosse Rolle kann ausserdem die Berichterstattung in den Medien spielen.</p> <p>Bei „Kollektive Konflikte bewältigen“ handelt sich um eine Methodenkompetenz, die zu den Schlüsselqualifikationen der GS gehört.</p> <p>Der Handlungskompetenzbereich „Kollektive Konflikte bewältigen“ ist vernetzt mit folgenden Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> A – Mitglieder gewinnen und sichern B – Auskünfte zu Rechtsfragen erteilen und Mitglieder beraten C – Mitglieder (MG) aktivieren und zu VL befähigen D – Gruppen aufbauen und unterstützen E – Netzwerke aufbauen G – Rechte überwachen und durchsetzen

Handlungskompetenzen	Nähere thematische Bestimmungen / Inhalte	Leistungskriterien
H1 Probleme bewerten und Kollektivierbarkeit überprüfen	Den Konfliktgegenstand und die Konfliktdimension erfassen und abklären, ob es sich um ein betriebliches oder ein überbetriebliches Problem handelt.	GS sind fähig <ul style="list-style-type: none"> ▪ eine Konfliktdiagnose in einem betrieblichen Konflikt durchzuführen
H2 Abklärungsgespräche führen	Abklären, wer alles betroffen ist und was bisher geschehen ist.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zu erkennen, welche arbeitsrechtlichen Bestimmungen und gesetzlichen Regelungen verletzt sind, und wenn nötig die dafür kompetenten externen Fachpersonen beizuziehen
H3 Konflikte analysieren	Analysieren, welche Konfliktparteien involviert sind und auf welcher Eskalationsstufe sich der Konflikt befindet.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ die politisch-ökonomischen Hintergründe und Zusammenhänge des Konflikts zu verstehen und diese aus gewerkschaftspolitischer Position gegenüber den Arbeitnehmenden zu erklären
H4 Rechtsgrundlagen abklären	Abklären, ob arbeitsrechtliche Bestimmungen und gesetzliche Regelungen verletzt wurden und, wenn ja, welche.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ den Betroffenen den Entscheid für das kollektive Handeln zu ermöglichen und das Ziel zu formulieren
H5 Mandat einholen (Legitimation)	Bei den Arbeitnehmenden des betreffenden Betriebs auf einer Betriebsversammlung die Bereitschaft für das kollektive Handeln und die Beteiligung der Gewerkschaft einholen.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ gemeinsam mit den Betroffenen Lösungsszenarien zu definieren und das entsprechende Vorgehen festzulegen ▪ mit den Betroffenen einen Konflikt zu beenden
H6 Betroffene aktivieren und einbinden	Den Betroffenen Handlungsoptionen aufzeigen und sie z.B. durch Schulungssequenzen befähigen, zur Konfliktlösung beizutragen. Die Betroffenen zu Beteiligten machen.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Betroffene zu Beteiligten zu machen und als Mitglieder zu gewinnen ▪ die Beteiligten bei der Umsetzung der Strategie zu begleiten und zu unterstützen
H7 Aktionsziele formulieren und Lösungsszenarien entwerfen	Gemeinsam mit den Beteiligten mögliche Lösungsszenarien entwerfen.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zielgruppen- und situationsgerecht zu kommunizieren (z.B. Ergebnisse) ▪ den Konfliktverlauf zu reflektieren und einen Abschlussbericht zu erstellen
H8 Lösungsstrategie festlegen und Konflikte beenden können	Die Beteiligten bestimmen z.B. an einer Betriebsversammlung einen Lösungsweg.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ für eine nachhaltige Sicherung der gewerkschaftlichen Strukturen im Betrieb zu sorgen
H9 Beteiligte während der Umsetzung begleiten und unterstützen	Die Beteiligten während der Intervention unterstützen und beraten, sowohl fachlich/inhaltlich als auch logistisch.	

H10	Ergebnisse kommunizieren	Die Ergebnisse der Auseinandersetzung aufbereiten und alle AN des Betriebs informieren. Je nach Situation ist auch die Kommunikation nach aussen notwendig.
H11	Bilanzieren und Bericht erstellen	Das Vorgehen bei der Konfliktbewältigung analysieren.
H12	Betriebsinterne gewerkschaftliche Strukturen nachhaltig betreuen und konsolidieren	Die während des Konflikts allenfalls neu aufgebauten betrieblichen Strukturen weiterhin begleiten und beraten.

I – Personale Kompetenzen/Haltungen

Die personalen Kompetenzen umfassen alle an die Person gebundenen Kompetenzen, das heisst einerseits die Selbstkompetenzen und andererseits die Sozialkompetenzen. In dieser Übersicht werden die personalen Kompetenzen/ Haltungen den Handlungskompetenzbereichen zugeordnet.

Haltungen	Leistungskriterien: GS sind fähig	A	B	C	D	E	F	G	H
I-1 Professionelles Handeln	das berufliche Handeln selbstkritisch zu betrachten und wenn nötig zu korrigieren und anzupassen		X				X	X	
I-2 Authentizität und Respekt	sich authentisch und respektvoll zu verhalten	X		X	X				
I-3 Reflexionsvermögen	das eigene Verhalten, ihre Rolle und Haltung selbstkritisch zu reflektieren	X		X	X		X		X
I-4 Ressourcenmanagement	einen professionellen und bewussten Umgang mit den eigenen Grenzen und Ressourcen zu pflegen	X			X		X		X
I-5 Werthaltungen	eigene Werthaltungen zu benennen und zu reflektieren	X		X	X	X	X		X
I-6 Frustrationstoleranz und Durchhaltevermögen	negative Gefühle und Misserfolge zu überwinden und mit Widerständen konstruktiv umzugehen	X			X		X		X
I-7 Kompetenzen vernetzen	verschiedene Kompetenzgebiete ihres Berufes zu vernetzen		X	X	X		X		X
I-8 Konfliktfähigkeit	mit Konflikten und Kritik auf verschiedenen Ebenen konstruktiv umzugehen	X				X		X	X
I-9 Empathie und Einfühlungsvermögen	sich in die Lage anderer zu versetzen und fremde Standpunkte nachzuvollziehen	X	X					X	X
I-10 geschlechtersensible Sprache und geschlechtersensibler Umgang	im beruflichen Alltag eine geschlechtersensible Sprache anzuwenden und Beziehungen geschlechtersensibel zu gestalten	X	X				X		
I-11 Kommunikationsfähigkeit	komplexe Inhalte einfach zu vermitteln	X	X			X	X		
I-12 Flexibilität	eine Situation schnell zu erfassen und adäquat und flexibel darauf zu reagieren	X	X		X			X	