

Zertifizierung des Gewerkschaftsschule-Kaderlehrgangs.

Frischer Wind - nicht nur im Verkauf

Nicht mehr Eintrichterung, sondern politische Animation ist in den Gewerkschaftssekretariaten gefragt. Die Gewerkschaftsschule Schweiz hat auf die neuen Anforderungen mit einer „Kaderbildung“ reagiert. Der erste Lehrgang ist nun abgeschlossen. Fast fünfzig Jahre nach ihrer Gründung als „Arbeiterschule“ im Jahr 1946 hat die heutige Gewerkschaftsschule sichtlich Neuland betreten: Mit dem Lehrgang „Kader-Weiterbildung“ sollte dem Bedürfnis der zum Teil seit Jahren oder Jahrzehnten tätigen Gewerkschaftsfunktionäre und Funktionärinnen nach berufsbezogener Weiterbildung Rechnung getragen werden. Denn die Voraussetzungen für erfolgreiche Arbeit in den Gewerkschaftssekretariaten haben sich gewandelt: Gefragt sind politische AnimatorInnen, die vielfältige Erfahrungen mitbringen, um Neues zu wagen und auszuprobieren.

Konkrete Projekte

„Die neuen Anforderungen, die sich ständig ändern, verlangen die Emanzipation der Lehrenden und Lernenden, gefragt ist Selbständigkeit statt Eintrichterung“, stellt Kursleiter Hans Peter Gächter fest, der mit seinem Kollegen Daniel Sieber deshalb vom Berufsalltag der KursteilnehmerInnen ausging. Es ist ihnen klar, dass heute viel von den Gewerkschaftsprofis abhängt, die starke, selbständige Persönlichkeiten sein müssen. Aus diesem Grund ging es im Lehrgang vor allem darum, die Handlungsfähigkeit zu verbessern. Daniel Sieber weist daraufhin, dass die Weiterbildung direkt in der Praxis anwendbar sein sollte; wer am Kaderlehrgang teilnahm, musste deshalb ein konkretes Projekt bearbeiten.

Oasen im VPOD

Am ersten Lehrgang nahmen drei Kollegen und zwei Kolleginnen teil, die bei verschiedenen Gewerkschaften arbeiten. Mit dem „Projekt Kamel“ will Michael Jordi, Gewerkschaftssekretär beim VPOD, ein Vertrauensleutenetz im VPOD aufbauen und fördern. Seinen Namen erhielt es, weil Jordi vorschwebt, die „Gewerkschaftswüsten zu begrünen“. Dazu braucht es nach seinen Erkenntnissen „Kamele“, die zäh, ausdauernd und selbständig sind, zielstrebig den Weg durch die Wüste in die nächste Oase finden und sich dabei von einem gewissen Instinkt leiten lassen.

Frauenarbeit bei. SMUV

„Gewerkschaftswüsten begrünen“ war auch das Ziel der übrigen AbsolventInnen des Kurses: Susanne Hobi, Frauensekretärin im SMUV, arbeitete ein Projekt aus, wie organisierte Frauen (re)aktiviert werden können. Da der Frauenanteil im SMUV relativ gering ist, will sie gezielt Frauengruppen fördern, die den Frauen eine Identifikationsmöglichkeit bieten:

Frischer Wind im Verkauf

Walter Schultheiss, der sich beim VHTL Basel vor allem ums Verkaufspersonal kümmert, sieht sich mit einem schlechten Organisationsgrad, widersprüchlichen Forderungen und teilweise Kritik der Mitglieder am Sekretariat konfrontiert. Er hat deshalb ein Projekt realisiert, das „frischen Wind in den Verkauf“ bringen soll. „Frischer Wind“ tönt positiv und zukunftsgerichtet, und tatsächlich kann die Gewerkschaft VHTL eine wachsende Bilanz für ihre Mitglieder ausweisen. Erste positive Auswirkungen des Projekts sind ein Stammtisch für im Verkauf Tätige und eine Aktion „wir bleiben dran“. Gezielt sollen Berufstätige mit öffentlichen Themen auf die VHTL hingewiesen und mittelfristig zum Eintritt in die Gewerkschaft ermuntert werden. Weniger erfolgreich ist das Projekt von Therese Benelli vom GBI verlaufen. Sie wollte die Belegschaft eines Chemiebetriebes in Bern neu organisieren und scheiterte mit diesem Projekt. Der Betrieb wurde geschlossen und verlegt. Therese Benelli weiss aus dem Lehrgang aber, dass nur Vorwärtsschauen etwas bringt und deshalb arbeitet sie gegenwärtig schon an einem neuen Projekt. Die negativen Erfahrungen aus dem ersten Projekt helfen ihr, das zweite Projekt von Anfang an auf eine bessere Basis zu stellen.

Bewahren beim SEV

Wieder anders stellt sich die Ausgangslage für Martin Allemann vom SEV dar: Die EisenbahnerInnen sind traditionell gut organisiert, doch es gilt, den Organisationsgrad zu halten und auf die Wünsche der Mitglieder einzugehen. Deshalb hat er eine grosse Fragebogenaktion lanciert, an deren Auswertung er zusammen mit einem Team gegenwärtig arbeitet. Sein Projekt heisst schlicht „Mitgliederbetreuung“ und in der einen oder andern Form ging es in allen fünf Projekten um diese Arbeit.

Weiterbildung

Der Lehrgang „Kader-Weiterbildung“ der Gewerkschaftsschule stellt eine Ergänzung dar zur Grundausbildung, die in acht Wochen den Kolleginnen, die Sekretariate leiten oder qualifizierte Gewerkschaftsarbeit leisten, die nötige Qualifikation für ihre Arbeit vermittelt. Ein zweiter Kaderlehrgang ist bereits geplant. Er befasst sich mit den Themen Sozialpolitik und soziale Sicherheit und findet im nächsten Winter statt. Der dritte Lehrgang, der 1996/97 durchgeführt wird, ist wie der erste Gewerkschaftsprojekten gewidmet, während der vierte ein Jahr später wieder ein konkretes Thema aus Politik, Wirtschaft oder Recht haben wird. Die Anmeldungen für die Lehrgänge erfolgen durch die Verbände, bei denen die Funktionäre/innen arbeiten. Peter Anliker.

VHTL-Zeitung, 6.7.1995.

Personen > Anliker Peter. Gewerkschaftsschule. Kaderbildung. VHTL-Zeitung, 1995-07-06