



Qualitatives Screening des Gewerkschaftsteams

Dieses Instrument ermöglicht es den Gewerkschaftsteams, ihre Arbeit im Unternehmen zu bewerten, und hilft ihnen, ihre Prioritäten im Hinblick auf die Sozialwahlen 2024 auszuwählen. Ziel ist es, die Diskussion mit den Gewerkschaftsteams im Vorfeld der Sozialwahlen zu eröffnen, um die Wahlen 2024 systematisch anzugehen, die Stärken und Schwächen des bestehenden Teams zu untersuchen und eine gute Vorstellung davon zu bekommen, was getan werden muss, um eine ausgewogene Zusammensetzung des Kandidatenteams zu erreichen.

Dieser Fragebogen wird vorzugsweise bei einer Versammlung des Gewerkschaftsteams mit den zuständigen Gewerkschaftssekretären verwendet.

Das Dokument ist in zwei Schritte unterteilt:

1. Bewertung der Arbeit des Gewerkschaftsteams
2. Prioritäten im Hinblick auf die Sozialwahlen 2024

Der zweite Punkt enthält drei Elemente:

- 2.1. Stärken, die erhalten und ausgebaut werden müssen
- 2.2. Schwächen, die verbessert werden müssen
- 2.3. Aktionsmöglichkeiten

Das im folgenden Bewertungsraster vorgeschlagene System konzentriert sich auf einige Schlüsselemente der Gewerkschaftsarbeit im Unternehmen, für die eine einfache „Benotung“ vorgeschlagen wird: drei Bewertungsstufen und drei Prioritätsstufen. Die Antworten sollen bei der Festlegung der Prioritäten helfen.

Teil 1: Bewertung der Gewerkschaftsarbeit: Diagnose

In diesem ersten Schritt geht es darum, mehrere Aspekte der Arbeit des Gewerkschaftsteams zu bewerten:

- Angabe der Aspekte, die das Team neutral bewertet (+/-), die Stärken des Teams sind (+) und die Schwierigkeiten bereiten (-).
- Zuweisung einer Prioritätsstufe, d.h. angeben, ob es mehr oder weniger wichtig ist, diesen Aspekt der Gewerkschaftsarbeit des Teams beizubehalten oder zu verbessern. Geben Sie den Elementen, die Sie als weniger wichtig einstufen, eine 1, jenen, die Sie für relativ wichtig halten, eine 2 und Elementen, die Ihrer Meinung nach vorrangig sind, eine 3.

Aspekte der Arbeit des Gewerkschaftsteams		Bewertung durch das Gewerkschaftsteam			Prioritätsstufe für das Team		
		-	+/-	+	1	2	3
METHODE	1. Organisation und Arbeitsweise der Versammlungen						
	2. Follow-up der Versammlungen und Entscheidungen						
	3. Fähigkeit, Fortschritte zu erzielen und Prioritäten durchzusetzen						
	4. Organisation der Gewerkschaftsarbeit und Nutzung der Ressourcen des Teams						
Teamgeist, Zusammenhalt	5. Ausgewogene Verteilung der Arbeit im Team, je nach Kompetenzen						
	6. Kohärenz der Positionen, die im BR, im AGS und/oder in der GD vertreten werden						
	7. Enge Zusammenarbeit zwischen den Delegierten						
	8. Koordinierung zwischen dem Team und dem Gewerkschaftssekretär						

Kommunikation	9. Sichtbarkeit der Gewerkschaftsarbeit, Image des Teams bei den Mitgliedern, bei den Arbeitnehmern						
	10. Mitgliedschaftsquote und ihre Entwicklung, Entwicklung der Mitgliederzahl des Gewerkschaftsteams						
Strategie	11. Fähigkeit, die eigene Agenda im BR, im AGS und in der GD durchzusetzen und die Anliegen der Belegschaft weiterzuleiten						
	12. Aufbau des Kräfteverhältnisses						
	13. Qualität der Strategie des Teams, Fähigkeit, seine Forderungen durchzusetzen						
	14. Fähigkeit, Projekte zu tragen und durchzusetzen						
Öffnung, Gewerkschaftsprojekt	15. Übertragung von sektoralen und/oder berufsübergreifenden Kampagnen in das Unternehmen						
	16. Globaler gewerkschaftlicher Ansatz, nicht nur technisch-juristisch						
	17. Teilnahme am außerbetrieblichen Gewerkschaftsleben						
Sonstiges	...						

Teil 2: Prioritäten im Hinblick auf die Sozialwahlen 2024

2.1 Stärken, die erhalten und ausgebaut werden müssen

Führen Sie hier die Punkte aus der ersten Tabelle, die positiv bewertet wurden, in der Reihenfolge ihrer Priorität auf (die Nr. angeben, damit man die später vorgeschlagenen Arbeitsmöglichkeiten wiederfinden kann):

Positiv bewertete Punkte		
Prioritätsstufe	Nr.	
Hohe Priorität (+)		
Mittlere Priorität (-)		
Niedrige Priorität (-)		

Um diese Stärken zu erhalten und auszubauen, finden Sie im Leitfaden des Gewerkschaftsteams einige Arbeitsmöglichkeiten; unter Punkt 2.3. finden Sie die Blätter, die Ihren Stärken entsprechen. Gehen Sie nicht alle Punkte gleichzeitig an, sondern beginnen Sie mit dem, was das Gewerkschaftsteam und der Gewerkschaftssekretär als vorrangig betrachten (also oben in der vorstehenden Tabelle).

2.2 Schwächen, die verbessert werden müssen

Führen Sie hier die Punkte aus der ersten Tabelle, die negativ bewertet wurden, in der Reihenfolge ihrer Priorität auf (die Nr. angeben, damit man die später vorgeschlagenen Arbeitsmöglichkeiten wiederfinden kann):

Als mittelmäßig (=) oder schwach (-) bewertete Punkte		
Prioritätsstufe	Nr.	
Hohe Priorität (+)		
Mittlere Priorität (=)		
Geringe Priorität (-)		

Um diese Schwächen zu verbessern, finden Sie im Leitfaden des Gewerkschaftsteams einige Arbeitsmöglichkeiten; sehen Sie unter dem folgenden Punkt nach, welche Blätter Ihren Stärken entsprechen. **Gehen Sie nicht alle Punkte gleichzeitig an**, sondern beginnen Sie mit dem, was das Gewerkschaftsteam und der Gewerkschaftssekretär als vorrangig betrachten (also oben in der vorstehenden Tabelle); erstellen Sie einen realistischen Zeitplan.

2.3 Aktionsmöglichkeiten

Aspekte der Arbeit des Gewerkschaftsteams		Blätter der Roadmap, die Arbeitsansätze bieten
Methode	1. Organisation und Arbeitsweise der Versammlungen	3.2 Organisation, Arbeitsweise und Moderation 3.4 Teamversammlungen
	2. Follow-up der Versammlungen und Entscheidungen	3.6 Sitzungsberichte und andere Follow-up-Instrumente 4.4 Der Arbeitsplan des Teams 4.5 Die Arbeit des Teams bewerten
	3. Fähigkeit, Fortschritte zu erzielen und Prioritäten durchzusetzen	3.4 Teamversammlungen 3.5 Anhaltspunkte für die Moderation einer Versammlung 3.6 Sitzungsberichte und andere Follow-up-Instrumente 4.2 Ein Teamprogramm erstellen 4.3 Gemeinsam Prioritäten wählen
	4. Organisation der Gewerkschaftsarbeit und Nutzung der Ressourcen des Teams	2.6 (Sich) informieren, (sich) weiterbilden und sich dokumentieren 3.2 Organisation, Arbeitsweise und Animation 3.6 Sitzungsberichte und andere Follow-up-Instrumente
Teamgeist, Zusammenhalt	5. Ausgewogene Verteilung der Arbeit im Team, je nach Kompetenzen	1.1 Das Gewerkschaftsteam, warum? 2.2 Festlegung und Koordinierung der Gewerkschaftspolitik 3.2 Organisation, Arbeitsweise und Animation
	6. Kohärenz der Positionen, die im BR, im AGS und/oder in der GD vertreten werden	1.1 Das Gewerkschaftsteam, warum? 2.2 Die Gewerkschaftspolitik definieren und koordinieren 2.4 Die gewerkschaftliche und soziale Demokratie mit Leben erfüllen 4.1 Die gewerkschaftliche Aktion langfristig gestalten 4.2 Ein Teamprogramm erstellen
	7. Enge Zusammenarbeit zwischen den Delegierten	3.7 Interne Konflikte vermeiden und schlichten 4.2 Ein Teamprogramm erstellen 4.3 Gemeinsam Prioritäten wählen
	8. Koordinierung zwischen dem Team und dem Gewerkschaftssekretär	1.2 Wer ist das Gewerkschaftsteam? 5.3 In der CSC Verbindungen knüpfen: ein begleitetes Team

Kommunikation	9. Sichtbarkeit der Gewerkschaftsarbeit, Image des Teams bei den Mitgliedern, bei den Arbeitnehmern	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Den Arbeitnehmern zuhören 2.3 Das Personal einbeziehen 2.4 Die gewerkschaftliche und soziale Demokratie mit Leben erfüllen 2.5 Empfangen, als Mitglied eintragen, identifizieren 2.6 (Sich) informieren und (sich) weiterbilden 2.7 Kommunizieren
	10. Mitgliedschaftsquote und ihre Entwicklung, Entwicklung der Mitgliederzahl des Gewerkschaftsteams	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Den Arbeitnehmern zuhören 2.3 Das Personal einbeziehen 2.5 Empfangen, als Mitglied eintragen, identifizieren 2.7 Kommunizieren
Strategie	11. Fähigkeit, die eigene Agenda im BR, im AGS und in der GD durchzusetzen und die Anliegen der Belegschaft weiterzugeben	<ul style="list-style-type: none"> 2.1 Den Arbeitnehmern zuhören 2.2 Die Gewerkschaftspolitik definieren und koordinieren 4.1 Die gewerkschaftliche Aktion langfristig gestalten 4.2 Ein Teamprogramm erstellen 4.3 Gemeinsam Prioritäten wählen 4.4 Der Arbeitsplan des Teams
	12. Aufbau des Kräfteverhältnisses	<ul style="list-style-type: none"> 2.2 Die Gewerkschaftspolitik definieren und koordinieren 2.3 Das Personal einbeziehen 2.4 Die gewerkschaftliche und soziale Demokratie mit Leben erfüllen 2.8 Das Handeln in Konfliktsituationen organisieren
	13. Qualität der Strategie des Teams, Fähigkeit, seine Forderungen durchzusetzen	<ul style="list-style-type: none"> 2.2 Die Gewerkschaftspolitik definieren und koordinieren 2.8 Das Handeln in Konfliktsituationen organisieren 4.1 Die gewerkschaftliche Aktion langfristig gestalten 4.2 Ein Teamprogramm erstellen 4.3 Gemeinsam Prioritäten wählen 4.4 Der Arbeitsplan des Teams 4.5 Die Arbeit des Teams bewerten
	14. Fähigkeit, Projekte zu tragen und durchzusetzen	<ul style="list-style-type: none"> 2.2 Die Gewerkschaftspolitik definieren und koordinieren 2.3 Das Personal einbeziehen 2.7 Kommunizieren 3.2 Organisation, Funktionsweise und Animation 4.1 Die gewerkschaftliche Aktion langfristig gestalten 4.2 Ein Teamprogramm erstellen 4.3 Gemeinsam Prioritäten wählen 4.4 Der Arbeitsplan des Teams 4.5 Die Arbeit des Teams bewerten 5.3 In der CSC Verbindungen knüpfen: ein begleitetes Team
Öffnung, Gewerkschaftsprojekt	15. Übertragung von sektoralen und/oder berufsübergreifenden Kampagnen in das Unternehmen	<ul style="list-style-type: none"> 4.3 Gemeinsam Prioritäten wählen 4.4 Der Arbeitsplan des Teams 5.1 Einem kollektiven Projekt beitreten 5.2 In der CSC Verbindungen knüpfen: ein integriertes Team
	16. Globaler gewerkschaftlicher Ansatz, nicht nur technisch-juristisch	<ul style="list-style-type: none"> 2.2 Die Gewerkschaftspolitik definieren und koordinieren 4.1 Die gewerkschaftliche Aktion langfristig gestalten 4.2 Ein Teamprogramm erstellen 5.1 Einem kollektiven Projekt beitreten
	17. Teilnahme am außerbetrieblichen Gewerkschaftsleben	<ul style="list-style-type: none"> 5.1 Einem kollektiven Projekt beitreten 5.2 In der CSC Verbindungen knüpfen: ein integriertes Team 5.3 In der CSC Verbindungen knüpfen: ein begleitetes Team 5.4 Verbindungen nach außen knüpfen 5.5 Vernetzte Teams