

// 43. LANDESDELEGIERTENVERSAMMLUNG 27.11.2019 – 29.11.2019 //

Organisationsentwicklung

Um die politische Durchsetzungsfähigkeit der GEW zu steigern und um die dazu erforderliche Innovationsfähigkeit, Flexibilität und Bereitschaft zur Veränderung zu erhalten ist eine Weiterentwicklung der Organisation GEW im Rahmen der Organisationsentwicklung notwendig. Ziel ist es, eine bessere Identifikation der Mitglieder mit der GEW (Mitgliederbindung und -aktivierung) und eine deutliche Verbesserung von Arbeitsabläufen und der Schnittstellenarbeit zwischen den einzelnen Gliederungen der GEW zu erreichen. Mittelbar erfährt die GEW dadurch eine Attraktivitätssteigerung, die wiederum auf die Mitgliedergewinnung durchschlägt. Noch nicht Organisierte erkennen nicht nur, dass sie von den Angeboten einer Gewerkschaft profitieren, sondern können Eigeninitiative innerhalb der Gewerkschaft entwickeln.

Die GEW hat gute Positionen und ist die bildungspolitische Organisation, die übergreifend politische Ausstrahlung und Wirksamkeit erreicht.

Viele Kolleginnen und Kollegen unterstützen diese Arbeit, indem sie Mitglied werden.

Es gelingt allerdings zu wenig, Kolleginnen und Kollegen in die Arbeit einzubeziehen und zu aktivieren. Ansprechpartner vor Ort sind oft nicht bekannt. Es gibt kaum Betriebsgruppen.

GEW vor Ort

Die Arbeit der GEW muss an den Bedingungen vor Ort ansetzen. Die GEW muss regionaler werden.

Kolleginnen und Kollegen müssen zurzeit weite Strecken in Kauf nehmen, um in der GEW aktiv werden zu können. Ziel muss es sein, die Bedingungen vor Ort zu thematisieren und Angebote zu machen, die die Kolleginnen und Kollegen zum Mitmachen einladen. Ziel muss es sein, die Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen, die gewerkschaftliche Interessenvertretung in den Regionen selbst zu gestalten. Erforderlich ist es dabei die regionalen Aktivitäten mit denen auf Landesebene zu verknüpfen und abzustimmen.

Ein gutes Beispiel ist dafür die Arbeit der GEW Dithmarschen zum Heider Appell, eine Initiative, die sich für verbesserte Bedingungen im Kita-Bereich einsetzt. Regionale Bedingungen wurden aufgegriffen und thematisiert. Menschen vor Ort wurde einbezogen. Bündnisse wurden eingegangen.

Umsetzung

- Die Organisationsentwicklung muss in den Gremien auf allen Ebenen eine stärkere Gewichtung bekommen. Die Zuständigkeit für die Organisationsentwicklung soll im GLV gebündelt werden, bei der/dem Vorsitzenden oder einer/einem

stellvertretenden Vorsitzenden. Um genügend Arbeitskapazitäten dafür zu haben, müssen ggf. andere Aufgaben oder Initiativen zurückgestellt werden oder entfallen.

- Zu diesem Aufgabenbereich gehört es auch, die Arbeits- und Gremienstrukturen der GEW in Schleswig-Holstein auf den Prüfstand zu stellen und Diskussionsprozesse im Hinblick auf eine arbeitsfähige GEW anzustoßen.
- Die Zusammenarbeit zwischen Landes- und Kreisebene soll gestärkt werden. Dafür wird gemeinsam eine Struktur entwickelt, die helfen soll, die Kooperation zu verbessern. Einerseits sollen auf Landesebene regionale Zuständigkeiten/Ansprechpersonen im GLV festgelegt werden. Auf der anderen Seite sollen auf Kreisebene Ideen gesammelt und ausprobiert werden, um die Zusammenarbeit mit der Landesebene zu verbessern.
- Der GLV entwickelt ein Raster für eine Arbeitsplanung der Kreisverbände und der Fachgruppen. Dieses wird den Gremien zur Verfügung gestellt und auf der Herbstklausur in zwei getrennten Arbeitskreisen vorgestellt. Punkte des Rasters könnten sein:
 - Was wollen wir in unserer Region/unserer Schulart erreichen?
 - Wer ist unser Ansprechpartner im Kreis/der Region/der Schulart?
 - Wie können wir Kolleginnen und Kollegen einbeziehen?
 - Gibt es Bündnispartner?
 - Wo/wie können wir uns vor Ort/auf Landesebene vernetzen?
 - etc.
- Im Bereich der Vertrauensleutearbeit wird ein Projekt entwickelt, welches in zwei Kreisen pilotiert und dann ggf. ausgebaut wird. Dabei sind Erfolgskriterien und Ziele festzulegen.

Professionalisierung und Entlastung

Die zunehmende Arbeitsverdichtung macht auch vor der GEW nicht halt. Viele ehrenamtlich arbeitende KollegInnen schaffen die Aufgabe, für die sie gewählt wurden, nicht mehr nebenbei. Die Anzahl der ehrenamtlich arbeitenden Kolleginnen und Kollegen, die verantwortlich Aufgaben übernehmen, nimmt ab. Die Veränderungen in der ehrenamtlichen Arbeit und andere zusätzliche Herausforderungen führen zu steigenden Anforderungen in der Geschäftsstelle an die hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen. Die Arbeitsbelastungen sind daher auch dort gestiegen.

Umsetzung

- Die Kapazität und die Seminare der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit gba müssen verstärkt mit der politischen Arbeit der GEW SH verknüpft sowie für die Qualifizierung der ehrenamtlich Aktiven und die Organisationsentwicklung genutzt werden.

- Für die einzelnen Regionen werden Schulungen angeboten
 - Projektarbeit (Stichworte sind: Projektplanung, Erfolgs- bzw. Misserfolgsdefinition für ein Projekt, Sicherstellung von Verantwortlichkeit und Verbindlichkeit, Evaluation)
 - Vertrauensleutearbeit (corporate identity,...)
 - Ansprache (Workshop Rasch)
 - auf Anforderung der Kreisverbände
- Die GEW strebt ein systematisches Evaluationssystem an und stärkt in allen Gremien die Feedbackkultur.
- Die GEW SH benötigt zusätzliche hauptamtliche Kapazität. Daher wird die befristet geschaffene ½ Stelle für den Organisationsbereich Schule unbefristet geschaffen. Zudem wird im Umfang einer weiteren ½ Stelle hauptamtliche Kapazität geschaffen, welche die Arbeit der GEW stärkt. Die Aufgaben umfassen die Unterstützung der Bereiche Vorsitz, Bildung und Kommunikation.
- Der GLV wird beauftragt Maßnahmen zur Stärkung des Ehrenamts im Sinne des Freiwilligenmanagements zu prüfen.
- Die Landesdelegiertenversammlung fordert den Landesverband (Landesverband, Kreisverbände, Ortsverbände) auf, zu prüfen, ob die aktuelle Verteilung der finanziellen Ressourcen den Anforderungen der Arbeit der GEW entspricht bzw. wie diese ggf. angepasst werden sollten. Dazu wird eine Arbeitsgruppe unter Beteiligung von GLV, Kreisverbänden und Ortsverbänden eingerichtet. Erste Ergebnisse (oder Zwischenergebnisse) sollen beim LHA im Frühjahr 2021 vorgestellt werden. In dieser AG soll der LDV-Antrag 03 thematisiert und ggf. mit Änderungen und/oder Konkretisierungen beschieden werden.

Analyse der Mitgliederentwicklung

Der GEW-SH liegen umfangreiche Daten zur Mitgliederentwicklung vor. Diese können systematisch genutzt werden.

Umsetzung

- In jedem Jahr wird die Mitgliederentwicklung Schwerpunktthema einer LV-Sitzung. Die vorgelegten Daten werden zuvor verschickt.
- Zu den Daten wird ein Thesenpapier mit Schlussfolgerungen und Thesen zur Diskussion gestellt.
- Im Anschluss werden diese Daten und die Ergebnisse thematisiert und in die Arbeitsplanung auf Landes- und Kreisebene einbezogen.

Digitalisierung

Durch eine stärkere Nutzung digitaler Plattformen können Zeiten für Sitzungen effizienter genutzt und reduziert werden. Auch ermöglicht dies eine stärkere Einbindung von mehr Mitgliedern in die GEW-Arbeit.

- Der GLV wird beauftragt, Systeme für Konferenzmöglichkeiten unter Berücksichtigung der Erfordernisse gewerkschaftlicher Arbeit unter Einbeziehung des Datenschutzes zu prüfen und ggf. zu erproben.
- Der GLV wird beauftragt in Zusammenarbeit mit der Bundesebene der GEW zu erproben, inwieweit eine für alle Mitglieder zugängliche Plattform genutzt werden kann, die einen Austausch zu aktuellen Themen und einen weitestgehenden Verzicht auf Papier ermöglicht. Dabei sind automatisierte Wartungsmöglichkeiten einzubeziehen.