

Freistellung Sofern die Voraussetzungen vorliegen, besteht Anspruch auf Freistellung gemäß § 37.7 BetrVG, § 39.5 BremPersVG, §15.4 LGG, § 10.5 BGlG, § 40 NPersVG, § 19.3 MVGK, § 96.4 SGB IX, § 46.7 BPersVG beantragt, BremBUG

Anmeldung

Mentoring für Frauen
Weiterbildung für Mitglieder in der betrieblichen
Interessenvertretung

Name, Vorname

Arbeitgeber

AG Str.

AG PLZ, Ort

AG Tel.

E-Mail

Adresse privat

geb. am

Beschluss im Betriebsrat

Unterschrift

Kontakt ORGA-Team:

Kornelia Knieper

ver.di Bezirk Bremen-Nordniedersachsen
stellv. Geschäftsführerin
Frauen- und Gleichstellungspolitik
Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen
Tel. 0421 - 3301 -154
Mobil 0160 - 74 20 184
kornelia.knieper@verdi.de

Margareta Steinrücke

Referentin für Gleichstellungs- u.
Geschlechterpolitik der
Arbeitnehmerkammer Bremen
Am Wall 195-196
28195 Bremen
Tel. 0421 - 36301 -979
Fax 0421 - 36301 -995
Steinruecke@arbeitnehmerkammer.de

Stefanie Gebhardt

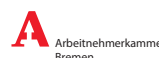
IG Metall Verwaltungsstelle Bremen
Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen
Tel. 0421 - 33 55 9 -30
Mobil 0160 - 533 10 28
stefanie.gebhardt@igmetall.de

Anmeldung:

Dagmar Lichte
Arbeit und Leben e.V. Bremen
Bahnhofplatz 22-28
28195 Bremen
Tel. 0421 - 96089 -13
Fax. 0421 - 96089 -20
www.aulbremen.de
d.lichte@aulbremen.de

So finden Sie zu uns:

Ausgang Hauptbahnhof, links halten;
über Straßenbahnschienen,
Bahnhofsvorplatz überqueren;
mit dem PKW Richtung Bahnhof,
Parken im Parkhaus Breitenweg.



Mentoring für Frauen 2014/2015

die neu in das Amt als

- Personalrätin
 - Betriebsrätin
 - Mitarbeitervertreterin
- gewählt wurden

Veranstaltungsgreife

Auftaktveranstaltung
Do, 19.06.2014, VA-Nr. 401.017

Feedbackveranstaltung
Do, 20.11.2014, VA-Nr. 401.018

Abschlussveranstaltung
Do, 04.06.2015, VA-Nr. 501.001

Gewerkschaftshaus Bremen
Bahnhofplatz 22-28

Was ist Mentoring?

Der Begriff Mentoring kommt aus der griechischen Mythologie:

Bevor Odysseus in den trojanischen Krieg zog, beauftragte er seinen Freund und Vertrauten namens Mentor, während seiner Abwesenheit bei seinem Sohn Telemachos die Rolle des Beraters und väterlichen Freundes einzunehmen. Mentor solle auf Telemachos achten, ihn erziehen und in die Gesellschaft einführen.

Was kann das Mentoring für Personalrätinnen, Betriebsrätinnen und Mitarbeitervertreterinnen?

Den Einstieg erleichtern!

Erfahrene Personal-, Betriebs- und Mitarbeitervertreterinnen können Neugewählten Orientierung und Basis-Handwerkszeug in einem unbekanntem Terrain vermitteln.

Erfahrung weitergeben!

Es muss nicht "jede" das Rad neu erfinden, sondern kann von den Erfahrungen insbesondere auf strategisch-taktischem und kommunikativ-psychologischem Gebiet profitieren.

Den Rücken stärken!

Frauen brauchen im nach wie vor männerdominierten Feld der Personalrats-, Betriebsrats- und Mitarbeitervertretungsarbeit moralische und praktische Unterstützung durch Frauen.

Wie funktioniert Mentoring?

Als Mitglied im Betriebsrat, Personalrat oder der Mitarbeitervertretung hat man eine Vielzahl von Mitbestimmungsmöglichkeiten und Aufgaben, die durch entsprechende gesetzliche Vorgaben (Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetze der Länder und des Bundes) geregelt werden. Diese muss man kennen, um seine Aufgaben erfüllen zu können. Darüber hinaus muss aber auch die Kommunikation mit der Belegschaft gepflegt und Verhandlungen mit dem Arbeitgeber geführt werden. Diesen hohen Anforderungen kann ein neues Mitglied in der Interessenvertretung nicht immer sofort gerecht werden, es sind mehr Fragen als Antworten auf dem Tisch zu Zusammenarbeit im Gremium, strategischer Interessensvertretung, Arbeitsorganisation und Umgang mit Konflikten.

Erfahrene Personalrätinnen, Betriebsrätinnen und Mitarbeitervertreterinnen verfügen über eine Fülle von Kenntnissen auf diesen Gebieten, von denen „Neue“ lernen können. Damit dieses Voneinander Lernen nicht dem Zufall überlassen bleibt, bietet dieses Mentoring-Projekt einen systematischen Erfahrungsaustausch im Sinne einer praxisorientierten, kollegialen Beratung an.

Es bilden sich Tandems aus einem erfahrenen Mitglied in der betrieblichen Interessenvertretung (Mentorin) und einem neuen Mitglied (Mentee). Diese müssen nicht aus einem Betrieb kommen, sollen aber einer Branche angehören. Über einen Zeitraum von ca. 1 Jahr werden sie in eine kontinuierliche Beratung und in gezielten Erfahrungsaustausch treten.

Tagesveranstaltungen zum Mentoring

Auftaktveranstaltung, Do, 19.06.2014, 10 bis 17 Uhr

Themenschwerpunkte:

- Mentoring als Teil der Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung
- Betroffene Beteiligungsrechte des Betriebsrates und Möglichkeiten der Mitbestimmung
- Rolle der AkteurInnen im Betrieb/ in der Dienststelle

Feedbackveranstaltung, Do, 20.11.2014, 10 bis 17 Uhr

Themenschwerpunkte:

- Mentoring im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung
- Arbeitsorganisation und Zusammenarbeit in Gremien
- Umgang mit Konflikten
- Reflektion der bisherigen Aufgaben in der betrieblichen Interessenvertretung und die Unterstützung durch das Mentoring-Projekt
- Ausbau bestehender Kontakte und Arbeitsplanung

Abschlussveranstaltung, Do, 04.06.2015, 10 bis 17 Uhr

Themenschwerpunkte:

- Flankierende Regelungen und aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht/Sozialrecht
- Interessenvertretung im Fokus: Anforderungen und Auswirkungen des Mentoring Prozesses auf die Arbeit der Interessenvertretungen
- Auswertung der kollegialen Beratungen im Mentoring-Projekt
- Perspektiven weiterer Zusammenarbeit

Wichtiger Hinweis: Der Besuch dieser Reihe ersetzt nicht die erforderlichen Qualifizierungen, die durch den Besuch der Grundlagenseminare (Betriebsverfassungsgesetz, Personalvertretungsgesetz, Arbeitsrecht) erlangt werden!

Kosten: Die Kosten für diese Veranstaltungsreihe werden von den VeranstalterInnen getragen.