

## BESZÁMOLÓ

**az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI) Szakszervezeti megújulás  
(Trade Union Renewal) című, a szakszervezeti tisztségviselőknek  
szervezett továbbképzésről  
(Oostende, 2022. VII. 4-7.)**



A Szakszervezetek Együttműködési Fórumának (SZEF) delegáltjaként vettem részt Belgiumban egy a European Trade Union Institute (ETUI) által szervezett nemzetközi „Trade Union Renewal”, azaz „Szakszervezeti megújulás” címet viselő továbbképzésen.

A SZEF színeiben négyen utaztunk résztvevőként Tanács Andrea a BDDSZ (Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete), Tóth Tünde a PSZ (Pedagógusok Szakszervezete), jómagam az MZTSZ (Magyar Zeneművészek és Táncművészek Szakszervezete) és Szabó József a T-Net Szakszervezetet képviselve, Papp-Nagy Viktória a SZEF irodavezetője pedig képzőként vett részt az eseményen.



<sup>1</sup> Szabóné Würth Boglárka fagott, furulya és kamarazene tanár (Hubay Jenő Zeneiskola és AMI), az MZTSZ Küldöttgyűlésének tagja, Budapest Fővárosi Zenepedagógus Alapszervezet titkár-helyettese.

A négynapos konferencia legfontosabb célkitűzése, hogy a szakszervezetek megújulásának szemléletét hirdesse, és ennek eléréséhez adjon módszertani eszközöket a szakszervezeti tisztségviselők kezébe, melyek a helyi adottságokhoz igazítva hatékonyan felhasználhatók annak érdekében, hogy a jövőben sikeresebben képviseljék a munkavállalók érdekeit.

Az Európai Unió közép és keleti, egymáshoz hasonló történelmi háttérű országaiban működő, hasonló helyzetű szakszervezeti szövetségek számára összeállított program célja kettős. A fő vízió, a megújulás támogatásán túl lehetőséget biztosít a részt vevő országok képviselőinek a tapasztalatcserére, működésük közös és eltérő pontjainak feltérképezésére, a különbségek okainak elemzésére, ezáltal saját struktúrájuk átgondolására is ösztönözve a tisztségviselőket, vezetőket. A bolgár, román, szlovák és magyar résztvevők az angolon kívül három munkanyelven dolgoztak, ezt hat szinkrontolmács magas színvonalú munkája segítette, akik a munkanyelvekről angolra, illetve angolról a munkanyelvekre biztosították folyamatosan a fordítást.



A képzés felépítése végig hasonló volt, egy elméleti, vagy módszertant bemutató előadást hallottunk, feltehattük avval kapcsolatos alapvető kérdéseinket, majd főbb elemeit kiscsoportos feladatok keretében rögtön gyakorlatba is átültettük, melyet prezentáltunk a többi csoportnak, majd minden prezentációt közösen megvitattunk, értékeltük a helyzetekben rejlő lehetőségek szempontjából.

Az első nap reggelén, a megnyitót követően Valerica Dumitrescu az ETUI oktatási felelőse az EU országok szakszervezeteinek helyzetét mutatta be, és statisztikai adatokkal támasztotta alá a változás szükségességét, módszereket ismertetett a változás tervezéséhez és menedzseléséhez. Az előadáshoz

kapcsolódó feladat egy ideális szakszervezet felvázolása volt, melyet az előadás során ismertetett „színes kalapok” helyzetelemzési, gondolkodási technika segítségével oldottunk meg, majd a „mind map”, azaz „gondolati térkép” elnevezésű vizuális megjelenítést könnyítő módszerrel prezentáltuk eredményeinket a többi csoport számára.

A második nap programja nagyon sűrű volt, elsőként a szakszervezeti aktivitásról, és adatok kezeléséről tanultunk. Ennek az előadásnak lényege az volt, hogy a tagok aktivitásához meg kell ismernünk igényeiket, melyhez megfelelő adatokat kell gyűjteni, majd azokat hatékonyan feldolgozni, tárolni, és a legfontosabb, felhasználni azokat a stratégiai terveink kialakításakor. Előadónk a finn Antti Mäki volt, aki a náluk teljesen átlagos 60-80%-os szakszervezeti szervezettség kapcsán hitelesen tudja tolmácsolni a tagok mozgósításának módszereit.



A következő előadás témája a kampányszervezés és lebonyolítás volt, melyhez az „öt egyszerű lépcső” módszeréről Mehmet Koksaltól, az ETUI kommunikációs és publikációs vezetőjétől hallhattunk egy lelkesítő előadást, majd a megismert módszer segítségével kidolgoztunk csoportunkkal egy kampánytervet, melynek tartalmaznia kellett egy konkrét célt és időpontot, inspirációt nemzetközi szervezetektől, esetleg egy-egy nagyobb akcióhoz való kapcsolódási lehetőséget, a használandó kommunikációs csatornák meghatározását, a saját területre való adaptációt, és sikerkritériumot.

Csoportunkkal az „Equal pay day”, azaz az „Egyenlő fizetés nap”-ot választottuk témául, és az újonnan elsajátított módszerrel meglepően gyorsan össze tudtuk állítani kampánytervünket.

Délután Papp-Nagy Viktória (SZEFE) adott elő új szervezési technikákról, melyeknek szükségességét a szervezetek előregedését és a taglétszámok csökkenését mutató szemléletes adatokkal támasztotta alá. Külön kiemelten foglalkozott a különböző korú emberek szervezésének lehetőségeit, és kitért arra, hogy miért fontos, hogy a fiatalok felé nyisson a szakszervezeti mozgalom. Erre

példát is mutatott, az általunk már jól ismert SZEFEIT, a SZEFE Ifjúsági Tagozat működésének bemutatásával. Rendhagyó módon a Zoom alkalmazás segítségével kapcsolódott be a SZEFE oktatási programjából számunkra már kedves ismerős, Dvorácskó Balázs a SZEFE szervezési titkára, aki az EPSU és a hazai BDDSZ szervezési programját mutatta be a résztvevők számára. Ezt a programot mi már a képzéseknek köszönhetően körvonalalaiban ismertük, ennek ellenére jó volt hallani friss eredményeiket, melyekről a BDDSZ-t képviselő kollégánkkal később részletesebben is beszélünk.

az Európai Szakszervezeti Intézet (ETUI) és a Jövedelmező Intézet (IPA) „Munkáltatói részvétel – Négy forgatókönyv” projektjével foglalkoztunk a nap hátralevő részében, mely a stratégiai gondolkodást támogató program. A többféle jövőképben való gondolkodás, és ehhez igazodó tervezés nagyon fontos eszköz lehet egy hatékony szervezet életében, így nem csak a

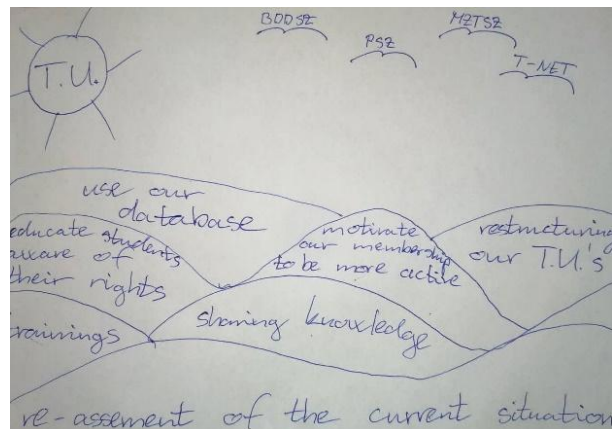


különböző víziók világát ismerhettük meg, hanem a „sorsolással” nyert jövőkép elemzésekor meg kellett állapítanunk, hogy kedvező, vagy kedvezőtlen-e számunkra az adott vízió. Ha kedvező, akkor olyan dolgokat kellett meghatározni, melyek segítik elérni, ha nem kívánnánk az adott végkimenetelt, akkor olyan sarokpontokat kellett találnunk, melyeken beavatkozva visszafordíthatjuk a folyamatot a számunkra kedvező irány felé. Mi egy a szervezetünk számára negatívként azonosítható jövőképpel dolgoztunk, így a továbbképzés során először kellett negatív érzelmeinket is kezelni, amit nagyon hasznosnak tartottam, mert a pozitív hozzáállás ellenére munkánk során gyakran találkozunk negatív érzelmeket kiváltó szituációkkal, problémákkal, így ennek kezelését, és a problémától való személyes eltávolodás képességét is volt lehetőségünk gyakorolni.





A zárónap összegzésről, rendszerezésről szólt. Feladataink közt legfontosabb az volt, hogy megfogalmazzuk személyesen mit kaptunk a képzéstől, és ebből mi az, amit hazaviszünk. Csoportunk együtt készített kis vizuális ábráján a helyszínt szimbolizáló tenger hullámai közt többek közt feltűnik a helyzet újraértékelése, a tudásmegosztás és az oktatás fontossága, az adatok felhasználása a stratégiai célok tervezésekor, és egyik legfontosabb elemként a szakszervezeti tagok motiválása, és aktivizálása, a szakszervezeti mozgalmat a nap szimbolizálja, minket résztvevőket, mint hírvivő fecskéket láthatunk az égen repülni szervezetek, a BDDSZ, a PSZ, az MZTSZ és a T-Net Szakszervezet felé.



A képzés egészére jellemző volt a jó hangulat, a tudás és tapasztalat megosztása, a nyitottság, és az együttműködés szelleme. A magas szakmai színvonalon túl a szervezés minden téren kitűnő volt, a szállás és étkezés terén is, nem is beszélve a gyönyörű környezetről, ahol az előadások és tréningek utáni szünetben tovább folytathattuk a szakmai eszmecserét már kötetlenebb formákban.