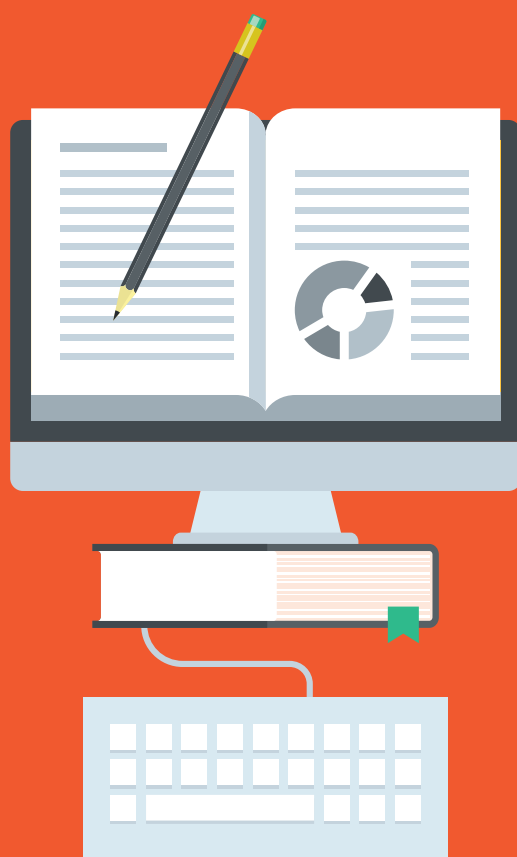


# FÆLLESTILLIDS- REPRÆSENTANT

GUIDE



BEDRE TIL ORD, TAL OG IT



# INTRODUKTION TIL GUIDEN

Dit område er blevet udvalgt til at være med i projektet "Bedre til ord, tal og IT".

Du får denne guide, fordi du har en bærende rolle i at få dine kollegaer igennem test og kurser, så de bliver bedre rustet til at klare hverdagens mange opgaver.

## **Andre fællestillidsrepræsentanter guider dig**

Guiden bygger på 5 enkle trin, der er udviklet i samarbejde med fællestillidsrepræsentanter, som allerede har været igennem forløbet.

Guiden skal hjælpe dig med at løse dine opgaver i projektet. Under hvert trin vil du få forklaret, hvad din opgave går ud på.

Inden vi når til de 5 trin, får du på de næste sider gode råd fra en ambassadør, der har deltaget i projektet. Du får også en oversigt over processen.

God fornøjelse!

# GODE RÅD FRA GRETHE

Grethe Madsen er fællestillidsrepræsentant i Sundhed og Omsorg i Ringkøbing-Skjern Kommune. Gennem det seneste år har hun arbejdet tæt sammen med sin leder, VUC og tillidsrepræsentanterne om at få lige knap 500 kollegaer på kursus i dansk og matematik.

## Hvorfor er projektet vigtigt?

"Med de udfordringer, vi står over for, skal vi have dygtigere kollegaer. Vi skal kommunikere og dokumentere stadig mere. Derfor er det vigtigt, vi alle sammen kan skrive og læse. Kollegaerne skal selv gå ind og læse om borgerne, når de har vagtskifte. Derfor er det afgørende, at man kan formulere sig på skrift og læse, hvad andre skriver.

Projektet har åbnet helt nye døre for kollegaerne, både på arbejdspladsen og privat. De tør at give sig i kast med flere ting. De tør at læse bøger. Det er en verden, de ikke troede, de magtede. Og et problem, de ikke troede, der kunne løses."

## Hvad har I fået ud af forløbet i Sundhed og Omsorg?

"Kollegaerne har fået flere gnister i øjnene. De har gå-på-mod. De skriver journalnotater om borgerne, de tager referater. De putter sig ikke mere. De tør lægge en seddel til en kollega, de tør skrive noter til de pårørende, så de også får besked. Tidligere har de fået en kollega til at gøre det, men nu tør de selv. De tør også bede om hjælp, når de har brug for det. For selvfølgelig er verden ikke pludselig lyserød. Men nu tør de tale åbent om, hvad de har svært ved. Det er en sidegevinst, jeg ikke havde set komme. Det giver meget mere åbenhed og tillid til hinanden.

Lederne siger, at de kan mærke, at kollegaerne tør stille sig på banen. De deltager aktivt i møder. De har jo brugt så meget energi på at skjule det, de ikke kan. Nu kan de bruge al den energi på en anden måde. De har fået mere overskud – og mere lyst til faget, end de havde før."

## Hvad er den vigtigste rolle som fællestillidsrepræsentant?

"Jeg er flere gange blevet ringet op om aftenen af kollegaer, som har spurgt: "Er det her noget jeg kan klare?" Nogle kollegaer har haft nemmere ved at åbne sig op over for mig, fordi jeg ikke sidder så tæt på dem som tillidsrepræsentanten. For der er meget tabu i det her. For nogle er det svært bare at komme ind på systemet på computeren. Andre siger, at de med vilje skriver lidt sjusket for ikke at vise, at de har svært ved at stave. Det handler om at vise sårbarhed. Jeg siger heller ikke, at jeg er god til det hele. Men så har jeg kunnet sparre med dem, og vi har haft en snak om at ruste sig til fremtiden."



“Projektet har åbnet helt nye døre for kollegaerne, både på arbejdspladsen og privat. De tør at give sig i kast med flere ting. De tør at læse bøger. Det er en verden, de ikke troede, de magtede. Og et problem, de ikke troede, der kunne løses.”

# OVERSIGT

Vi vil gerne introducere dig til projektet, inden vi går i detaljer med de 5 trin. Her på siden kan du blive klogere på de økonomiske vilkår og den proces, kollegaerne skal igennem.

I bunden finder du en tidslinje med de 5 trin, du selv skal igennem. Den vil løbende vise dig, hvor du er i processen.

De 5 trin er:

- 1 Opstartsmøde
- 2 Nedsæt projektgruppe
- 3 Koordinering med tillidsrepræsentanter og ledere
- 4 Midtvejsevaluering
- 5 Evaluering.

## Økonomi

Det særlige ved dette projekt er, at der gives refusion af lønudgifter. Det betyder, at der er mulighed for at ansætte en vikar, så kollegaerne ikke skal løbe hurtigere, når nogen er til test eller kursus. I kan få:



- ✓ Refusion for lønudgifter til test (max to timer pr. kollega)
- ✓ Refusion for lønudgifter til selve kurset (max 10 arbejdsdage pr. kollega pr. kursus)
- ✓ Tilskud til transportudgifter
- ✓ Der gives støtte efter en fast takst fastsat af Den Kommunale Kompetencefond. Støtten er et supplement til den statslige støtte, der i forvejen kan søges (SVU).

**TRIN 1**

**OPSTARTSMØDE**

**TRIN 2**

**NEDSÆT  
PROJEKTGRUPPE**

**TRIN 3**

**KOORDINERING MED  
TILLIDSREPRÆSEN-  
TANTER OG LEDERE**

Kollegaerne skal igennem:



**1 Informationsmøde**

Kollegaerne bliver informeret om processen og muligheden for kurser

**2 Test**

Her bliver det afklaret, om kollegaerne er i målgruppen til et kursus i læsning, stavning, matematik eller IT

**3 Kursus (for dem, der er i målgruppen)**

Den sidste fase er tilbud om kursus til de kollegaer, der er testet til at være i målgruppen. Hvert kursus tager 10 arbejdsdage – enten 10 dage i træk, eller en kursusdag om ugen i 10 uger. Det planlægges, så det passer til arbejdspladsen.

**TRIN 4**

**MIDTVEJS-  
EVALUERING**

**TRIN 5**

**EVALUERING**

# OPSTARTSMØDE MED KL, FOA OG 3F

## Formål

På opstartsmødet bliver du introduceret til parterne bag projektet og de andre deltagere. Formålet med mødet er at blive klædt godt på til processen og din rolle i projektet.

## På mødet vil du:

- 1 Blive præsenteret for projektet og processen
- 2 Få mulighed for at koordinere det videre forløb i din kommune
- 3 Booke det første projektgruppemøde med tovholder, kursusudbyder og den lokale FOA- og 3F-afdeling.



Ca. 583.000 danskere mellem 16-65 år har svært ved at læse simple tekster.

- ▶ Det svarer til ca. 15 % af den danske befolkning
- ▶ Ca. 300.000 af dem er ufaglærte
- ▶ Ca. 200.000 af dem har en erhvervsuddannelse.



“Vi håndterer langt flere borgere med demens eller psykiatriske lidelser. Det er mere komplekse problemstillinger, end tidligere. Der er sket en opgaveglidning fra sygehusene og ud i kommunerne. Det kan mærkes på plejehjem og i hjemmeplejen. Medarbejderne skal i høj grad bruge sig selv som det vigtigste værktøj. Og det skal de have nogle kompetencer til.”

*Lillian, leder*

**TRIN 4**

**MIDTVEJS-  
EVALUERING**

**TRIN 5**

**EVALUERING**

# NEDSÆT PROJEKTGRUPPE

## Formål

Projektgruppen er afgørende for projektets succes. Formålet med projektgruppen er at sikre den løbende koordinering mellem arbejdspladserne og skabe den fælles fortælling om projektet. Selvom møderne kan virke tidskrævende, er en aktiv projektgruppe afgørende for projektet.

### 1 Book en række af møder

Andre kommuner, som allerede har været igennem projektet, fortæller, at der er behov for flest møder i starten. I slutningen af processen kan færre møder være nok.

### 2 Fordel rollerne

Aftal, hvem der gør hvad:

- ▶ Hvem står for ansøgningerne til Den Kommunale Kompetencefond?
- ▶ Aftal, hvem der står for at indkalde til møderne.

### 3 Lav en telefonliste

Det er vigtigt, at I holder kontakten løbende. Brug det første møde på at få lavet en telefon- og mailliste.

## Vi anbefaler, at projektgruppen består af:

- ▶ Tovholder (HR- eller udviklingskonsulent)
- ▶ Områdets fællestillidsrepræsentanter
- ▶ Kursusudbyder
- ▶ Medarbejder fra den lokale FOA og 3F-afdeling.



## Projektgruppens vigtigste opgave er:

- ✓ Stå for den overordnede koordinering af projektet
- ✓ Løbende samle op på, hvor mange kollegaer der bliver testet og kommer på kursus
- ✓ Sikre, at arbejdspladserne søger om lønrefusion
- ✓ Sikre et godt samarbejde med kursusudbyder
- ✓ Løse udfordringer i fællesskab
- ✓ Deltage i midtvejsevaluering og afsluttende evaluering med KL, FOA og 3F (se trin 3 og 4)
- ✓ Indsamle erfaringer fra arbejdspladserne (se trin 4).



“I projektgruppen har vi talt om, hvad der har fyldt her og nu. I starten mødtes vi hver 14. dag. Nu mødes vi én gang om måneden. Vi har klædt alle på og er kommet af med vores frustrationer. Fx var der en arbejdsplads, som ikke var med. Det bekymrede os. Vi tog derud en ekstra gang. Nu er de med.”

*Grethe, fællestillidsrepræsentant*



## TRIN 4

MIDTVEJS-  
EVALUERING

## TRIN 5

EVALUERING

# KOORDINERING MED TILLIDS- REPRÆSENTANTER OG LEDERE

## Formål

Trin 2 skal sikre, at du får et godt samarbejde med tillidsrepræsentanter og ledere inden for dit område af opgaven. Formålet er, at I får et godt afsæt til processen. Kollegaerne skal opleve, at der er fælles opbakning, og at projektet har høj prioritet.

## Vi vil anbefale, du aftaler med tillidsrepræsentanter og ledere:

- 1 Hvornår I kan blive testet. Det tager ca. to timer at blive testet
- 2 Hvornår der skal afholdes informationsmøde for kollegaerne
- 3 Hvem, der står for at ansøge om refusion af løn hos Den Kommunale Kompetencefond.

En vigtig del af rollen som fællestillidsrepræsentant i projektet er at vise opbakning. Fællestillidsrepræsentanterne mener, at det bedst gøres ved selv at blive testet. Så kan du fortælle om oplevelsen og afdramatisere det forløb, dine kollegaer skal igennem. Det er vigtigt, at du bliver testet inden resten af kollegaerne, så du kan fortælle om din oplevelse.



## Test

Ordet test kan virke skræmmende og sætte en masse tanker i gang. Det er ikke en eksamen. Der er ikke nogle rigtige eller forkerte svar. Testen skal blot afklare, om du er i målgruppen for et kursus eller ej.



Kursusudbyderen kan fortælle dig meget mere om, hvordan det kommer til at foregå.



“Det er vigtigt, at man selv bliver testet – ligegyldigt hvilket ledelsesniveau man er på. Man er nødt til selv at prøve det for at kunne fortælle kollegaerne, hvad det går ud på. Sådan fortæller jeg i hvert fald bedst. Hele vores MED-udvalg blev testet.”

*Maj-Britt, leder*

**TRIN 4**

**MIDTVEJS-  
EVALUERING**

**TRIN 5**

**EVALUERING**

# MIDTVEJSEVALUERING MED KL, FOA OG 3F

## Formål

Til midtvejsevalueringen mødes I med de andre kommuner og fortæller, hvor langt I er med projektet. Formålet med midtvejsevalueringen er at skabe videndeling mellem parterne bag projektet og kommunerne, der deltager i projektet.

## I projektgruppen er der en ting, vi vil bede jer forberede inden mødet:

- 1 Forbered en kort status til de andre kommuner**  
Fortæl kort, hvordan det går med projektet i jeres kommune.

TRIN 1

OPSTARTSMØDE

TRIN 2

NEDSÆT  
PROJEKTGRUPPE

TRIN 3

KOORDINERING MED  
TILLIDSREPRÆSEN-  
TANTER OG LEDERE



“Nogle i teamet har sagt nej til kurset i første omgang. Men flere siger ja, når de hører om kurset fra deres kollegaer. Projektet giver ikke kun energi til deltagerne, men også til kollegaer og arbejdsplads. Kurset skaber trivsel og et godt arbejdsmiljø.”

*Lillian, leder*

#### **TRIN 4**

**MIDTVEJS-  
EVALUERING**

#### **TRIN 5**

**EVALUERING**

# EVALUERINGSMØDE MED KL, FOA OG 3F

## Formål

Det er vigtigt for projektgruppen at høre om jeres erfaring med projektet. Formålet med det sidste trin er at samle op på forløbet og dele viden mellem kommuner og projektgruppen.

**I projektgruppen er der to ting, vi vil bede jer forberede inden mødet. Når I har gjort det, har I gennemført projektet:**

- 1 Indsaml evalueringsskema fra arbejdspladserne**  
Alle arbejdspladser er blevet bedt om at evaluere deres forløb og udfylde et evalueringsskema
- 2 Forbered en kort status til de andre kommuner**  
Fortæl kort, hvordan det er gået med projektet i jeres kommune. Tag udgangspunkt i projektgruppens erfaringer og ledernes evaluering.

## Evaluering fra ledere

Det er projektgruppens opgave at indsamle erfaringer fra arbejdspladserne og give dem videre til parterne bag projektet til evalueringsmødet.



## Materialer

Find evalueringsskemaet i ekstramaterialet:

-  Evalueringsskema (temaer).





## Refusion af lønudgifter

Følg op på, om der er søgt refusion af lønudgifter for de kollegaer, der har været eller skal på kursus. Hvis lederne ikke allerede har søgt Den Kommunale Kompetencefond om midler, så støt dem i at få det gjort.



“Kurset har givet mig mere selvtillid. Det har jeg jo hele tiden haft et problem med. Jeg er mere glad. Jeg tør nu at skrive døgnrytmeplan for borgerne. Det turde jeg ikke før. Jeg var ræd for at lave stavefejl og for at blive misforstået af mine kollegaer.”

*Charlotte, medarbejder*

**TRIN 4**

**MIDTVEJS-  
EVALUERING**

**TRIN 5**

**EVALUERING**

**NOTER**



“Projektet er særligt godt, fordi der følger penge med. Hvis ikke vikardækningen havde været der, havde vi ikke fået projektet i gang. Kommunen har skullet spare rigtig mange penge, så der havde ikke været råd til at sende kollegaerne på kursus.”

*Grethe, fællestillidsrepræsentant*



KL

FOA



DEN  
KOMMUNALE  
KOMPETENCE  
FOND