

Indhold og struktur på uddannelsen af tillidsvalgte i FOA

I FOA har vi siden 2008 arbejdet struktureret med uddannelsesplanlægning og uddannelse på en måde, der har igangsat et af de største organisationsudviklende projekter i FOA. Det udspringer fra en tænkning, som stadig er ny og anderledes i fagbevægelsen, men som nu er på vej ind i de andre forbund i LO.

Udviklingen af den faglige organisation sker gennem en klar arbejdsdeling mellem FOA (lokalafdelingerne) og TR, gennem en styrkelse af TRs platform på arbejdspladsen og gennem en systematisk udvikling af TR.

Når det handler om uddannelse af tillidsvalgte, arbejder FOA ud fra disse formål:

Formålet med vores strategi:

- Vores aktiviteter er baseret på de tillidsvalgtes behov og mål og deres opgaver på arbejdspladsen.
- Vi fokuserer på den enkeltes udvikling i forhold til kunne agere til gavn for medlemmerne på arbejdspladsen.
- Vi fokuserer på kvalitet og transfer/effekt af uddannelsesindsatsen.

Vi arbejder målrettet med de aktuelle behov, som samles op i samtaler om kompetenceafklaring, afdelingerne har med de tillidsvalgte. Det betyder, at vi er gået væk fra et fastlagt kursusudbud til behovsbestilte læringsaktiviteter, hvilket sætter krav til vore underviseres kvalifikationer.

Forbundet indsamler løbende de tillidsvalgtes udviklingsbehov, der bruges som fælles udviklingsplatform for læring og værktøjer målrettet målgruppen, og sikrer videndeling mellem afdelingerne.

Grunduddannelsen er både ens og meget forskellig

Grunduddannelsen skal tilbydes senest et ½ år efter valget til TR. Som minimum er der et 10-dages grunduddannelsesmodul. Herefter kan den lokale FOA-afdeling føje flere moduler til. De fleste afdelinger har fastlagt 14-16 dages grunduddannelse i alt.

Vi har et minimum af ensartethed på tværs af geografi, sektor og faggrupper, da der hele tiden skal være det arbejdspladsrelaterede fokus for at sikre optimal transfer.

Der er centrale undervisere på grunduddannelsen, som kender faggrupperne og deres typiske arbejdsopgaver og dilemmaer.

Grunduddannelsens sammensætning

Vi lægger stor vægt på vekseluddannelse med arbejdspladslæring, dvs. med opgaver i perioden mellem modulet.

Som minimum indeholder grunduddannelsen disse emner:

Tema 1	TR-rollen og mandatet: Hvordan ser den formelle spillebane ud? Rettigheder, pligter og rammer...
Tema 2	TR – indflydelsen: De reelle indflydelsesveje
Tema 3	TR-opgaverne: Situationer og problemer på arbejdspladsen og værktøjerne til at løse dem
Tema 4	TR og samarbejdspartnerne: Hvordan fungerer samarbejdet/fællesskab
Tema 5	TR-vision: Den videre retning for den enkelte TR

Tema 1 - TR arbejder med/lærer:

Hvad det indebærer, at *indhente og anvende* et mandat.
Hvem er den tillidsvalgte interessenter.
Metoder til at søge, sortere og gennemskue *information*.
Hvad der gælder i TR-aftalen og TR-løftet.
Dét at lære kræver, at man selv er aktiv.

Tema 2 – TR-indflydelse – TR lærer:

Et er at have mandatet... men hvor er de reelle veje til indflydelse.
Hvad det reelt indebærer at stå frem og blande sig.
Vejen fra tanke til handling.
At færdes i arbejdspladsens strukturer – formelle og uformelle.
Hvordan løses et indflydelsesproblem fra egen virkelighed.

Tema 3 – TR-opgaverne – TR lærer:

At definere/identificere et problem på arbejdspladsen.
At finde vejen til en løsning.

At udvælge det nødvendige aftale- og lovstof.
At lægge en handlingsplan.
At aftaler og politikker kan påvirkes og forbedres.

Tema 4 – TR og samarbejdspartnerne – TR lærer:

At formidle mellem bagland og ledelse.
At bruge fællesskabet og dets resourcepersoner.
Dialogen mellem parterne.
At prioritere med udgangspunkt i det fælles bedste
(*sikre udgangspunkt i kollegernes behov*).

Tema 5 – TR-vision – TR arbejder med/lærer:

At erkende, "så langt er jeg nået nu".
At finde retningen i det videre liv som TR.
Indignationen/motivationen (hvorfor).
At blive klar på egne behov for videre udvikling.
At prioritere de problemer, TR især skal hjem og arbejde med.

Efter grunduddannelsen

Når den tillidsvalgte har gennemført grunduddannelsen, laver hun/han en plan for sin videre uddannelse sammen med den uddannelsesansvarlige i afdelingen. Her tager de udgangspunkt i de opgaver, som den tillidsvalgte gerne vil være i stand til at løse på arbejdspladsen nu og i løbet af det kommende år.



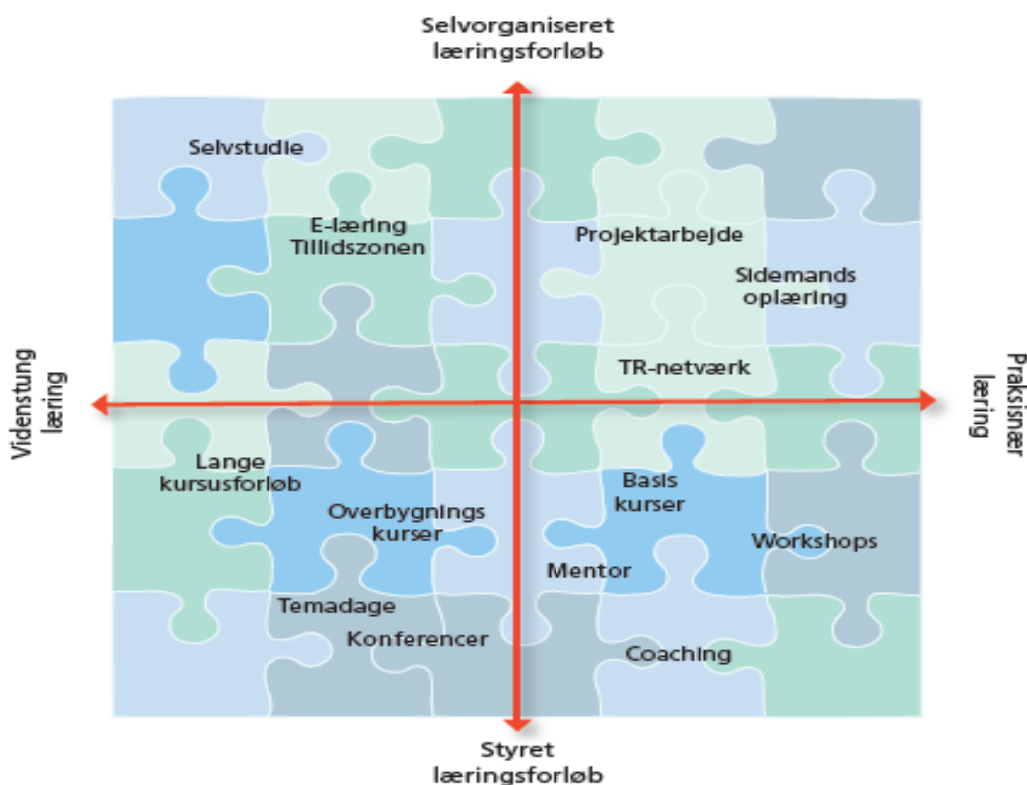
Tillidszonen - som omdrejningspunkt for læring og netværk

I forbindelse med grunduddannelsen bliver den tillidsvalgte introduceret til Tillidszonen, som er en webportal, der indeholder en masse fakta, baggrundsviden og guider, som den tillidsvalgte kan bruge i sin uddannelse og i sit daglige arbejde som tillidsvalgt.



Målrettede læringsaktiviteter med fokus på transfer

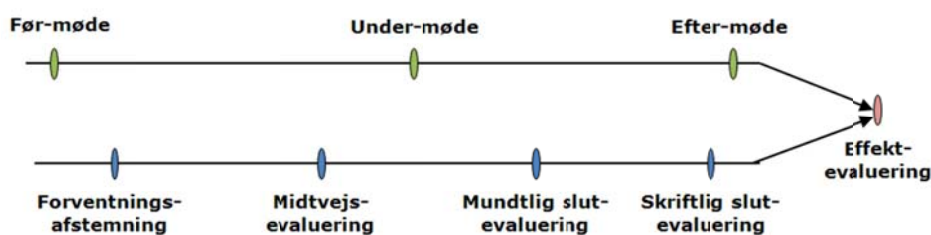
I uddannelsesarbejdet har vi fokus på *transfer* af læringen, dvs. den tillidsvalgtes evne til at omsætte det lærte til konkret handling. Det bevirker blandt andet, at forbundet samarbejder med afdelingerne om at tilbyde målrettede læringsformer. Nedenstående tegning viser forskellige eksempler på læringsformer.



Evaluering og effektmåling:

Som det fremgår af tegningen nedenfor, evaluerer vi gennem hele forløbet. Inden en grunduddannelse starter, forventningsafstemmer og planlægger vi forløbet med den lokale afdeling. Midt i forløbet evaluerer og eventuelt tilretter vi i dialog med deltagerne. Efter forløbet evaluerer deltagerne både skriftligt og mundtligt. Der er også et evaluerende møde med afdelingen efter forløbet. 2-4 måneder efter grunduddannelsen afholder afdelingen en effektevaluering, hvor udvalgte tillidsvalgte inviteres ind i afdelingen til en effektevaluering, der typisk foregår som et fokusgruppeinterview.

Dialog med afdelingen



Evaluering/refleksion med deltagerne