

Saksframlegg

Avd, Saksb: Organisasjonsavdelingen, Kristine Jelstrup Thomsen
Arkivsaksnr.: 23/8376
Arkiv:

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
05/24	Arbeidsutvalget	04.01.2024
20/24	Forbundsstyret	09.01.2024

Godkjenning av Fagforbundets nye grunnopplæring trinn 4 og trinn 5- oppdatert sak

Sammendrag:

I 2018 startet arbeidet med å utvikle en ny tillitsvalgtsopplæring. Trinn 1-3 ble vedtatt tatt i bruk 09.05.2023, de fleste fylkeskretser har begynt med denne opplæringen fremfor å gjennomføre gammel Fase 1 eller kommer til å starte opp i januar 2024.

Da saken ble behandlet i forbundsstyret i november 2023, ble saken utsatt.

Administrasjonen har nå i større grad beskrevet hva som ligger i den nye opplæringen, synliggjort læringsmålene og hva den enkelte modul innebærer. For at forbundsstyret skal kunne se sammenhengen mellom de ulike trinnene har man også fylt på med en mer detaljert beskrivelse av trinn 1-3.

Med bakgrunn i at Forbundsstyret ønsket en mer detaljert og beskrivende sak har administrasjonen i dette saksframlegget forsøkt å svare ut dette. Alle modulenes læringsmål er tatt med, i tillegg ligger alle læreveiledningene som vedlegg slik at en ser hvordan en når læringsmålene.

Forslag til vedtak:

Fagforbundets nye tillitsvalgtsopplæring trinn 4 og trinn 5 implementeres fra februar 2024. Det innføres en testperiode for hele trinnopplæringen på 18 måneder slik at man får testet ut hele løpet før man avslutter tidligere fase 1 og fase 2.

Det fremmes sak om videregående og "ekspert" moduler i løpet av 2024.

Følgende tidsramme legges til grunn for gjennomføring:

Trinn 1: blir utsendt ved registrering av verv i fane 2

Trinn 2: så snart som mulig og senest innen 3 mnd. etter valg.

Trinn 3: innen 6 mnd. etter valg

Trinn 4: 10-18 mnd. etter valg - det bør gå en uke eller to mellom trinn 4 og trinn 5

Trinn 5: 10-18 mnd. etter valg

Arbeidsutvalget 04.01.2024:

Behandling:

Arbeidsutvalget - 05/24 Vedtak:

Arbeidsutvalgets innstilling:

Fagforbundets nye tillitsvalgtsopplæring trinn 4 og trinn 5 implementeres fra februar 2024. Det innføres en testperiode for hele trinnopplæringen på 18 måneder slik at man får testet ut hele løpet før man avslutter tidligere fase 1 og fase 2.

Det fremmes sak om videregående og "ekspert" moduler i løpet av 2024.

Følgende tidsramme legges til grunn for gjennomføring:

Trinn 1: blir utsendt ved registrering av verv i fane 2

Trinn 2: så snart som mulig og senest innen 3 mnd. etter valg.

Trinn 3: innen 6 mnd. etter valg

Trinn 4: 10-18 mnd. etter valg - det bør gå en uke eller to mellom trinn 4 og trinn 5

Trinn 5: 10-18 mnd. etter valg

Forelegges forbundsstyret.

Sakens fakta:

I 2018 startet arbeidet med å utvikle en ny tillitsvalgtsopplæring. Trinn 1-3 ble vedtatt tatt i bruk 09.05.2023, de fleste fylkeskretser har begynt med denne opplæringen fremfor å gjennomføre gammel Fase 1 eller kommer til å starte opp i januar 2024.

Implementeringen av trinn 4 og 5 i den nye tillitsvalgtsopplæringen er snart klar, det gjenstår noe på revidering etter testkurset. Da saken ble behandlet i forbundsstyret i november 2023, ble saken utsatt. Administrasjonen har nå i større grad beskrevet hva som ligger i den nye opplæringen, synlig gjort læringsmålene og hva den enkelte modul innebærer. For at forbundsstyret skal kunne se sammenhengen mellom de ulike trinnene har man også fylt på med en mer detaljert beskrivelse av trinn 1-3.

Vurdering og analyse:

Vedtaket om ny skolering av beskriver et skifte fra faser til trinn.

Tanken bak dette er blant annet at det har vært potensiale for spissing av læringen, og et spiralprinsipp for opplæring – der en legger det grunnleggende nivået de første trinnene – og bygger videre på dette etter hvert som en beveger seg til neste trinn.

Noe av argumentasjonen for å legge opplæringen i et LMS (itslearning) er at lærestoffet fort kan bli utdatert. For eksempel innenfor lov og avtaleverk vil det kunne skje endringer som en til nå har brukt tid på å få oppdatert. Dette vil når det ligger elektronisk være en raskere prosess, både med tanke på å oppdatere og distribuere læreveiledninger – og oppdatere kursdeltakerne sine «arbeidshefter» som ligger i itslearning. Om vi ser at det er behov for kurs for enkeltgrupper innenfor enkeltemner vil vi også kunne innkalle og tilby disse gruppene opplæring raskere enn det som er dagens situasjon.

Skisse over ny opplæring.

Anbefalt tidsperspektiv (samme som ble fremmet i Trinn 1-3): Av svarene i undersøkelsen (og presentasjonen av deltakerne i testkursene) kan man også se at flere av de som deltok er valgt for 1-2 år siden, noen også lengre tilbake i tid. Ut fra dette kan man anta at en andel av Fagforbundets tillitsvalgte ikke blir tilbudt Fase 1 opplæring før man har relativt lang virketid som tillitsvalgt, med de konsekvenser det vil ha for utførelsen av vervet.

Dette betyr også at det er en fare for at en tillitsvalgt kan gå i mange år uten å få påfyll av nødvendig kompetanse for å ivareta de oppgavene de er valgt til å forvalte på vegne av organisasjonen. Det er med bakgrunn i dette et behov for en fastere ramme for hvor lang tid det skal ta fra en tillitsvalgt blir valgt til den har gjennomgått nødvendig opplæring for å utføre vervet. For å sikre at tillitsvalgte tilbys opplæring så snart som mulig etter valg og gis nødvendig påfyll i både rolleforståelse og verktøy det er behov for i det enkelte verv anses det som hensiktsmessig å sette en tidsramme for gjennomføring av grunnskoloring. Tidsrammen legger opp til at tillitsvalgte i løpet av 1,5 år etter valg har gjennomført grunnskoloringen:

Trinn 1: kommer automatisk ved registrering av verv i fane 2

Trinn 2: så snart som mulig og senest innen 3 mnd. etter valg.

Trinn 3: innen 6 mnd. etter valg

Trinn 4: 12-18 mnd. etter valg - det bør gå en uke eller to mellom trinn 4 og trinn 5

Trinn 5: 12-18 mnd. etter valg

Trinn 4 og 5 henger sammen og det er naturlig å ta disse i samme tidsperiode, men med noe avstand, da det blir noe unaturlig å permittere deltakere halvveis i kurset samt at det blir noe arbeidsintensivt. Etter avsluttet trinn 5 får man målrettet opplæring basert enten på type verv (vedtektene) eller arbeidsoppgaver i vervet etter en kartlegging (lov og avtaleverk). Det vil komme sak om "videregående" og "ekspert" opplæring i løpet av 2024.

Det er anbefalt at all opplæring i trinn 1-5 samt de målrettede kursene i videregående og ekspert moduler gjøres obligatoriske for tillitsvalgte i Fagforbundet. Dette fordi forbundet må sikre at medlemmenes interesser blir godt ivaretatt av de tillitsvalgte og at opplæring ikke kan være basert på hva den tillitsvalgte selv ønsker å delta på eller hvor mye midler som avsettes fra fagforeningens side på opplæring. Dette er et ansvar de er pålagt etter vedtektene.

Fagforbundet har hatt fokus på verneombudsrollen og vernetjenesten i mange år.

Arbeidsgruppen konkluderte med at det var ønskelig også i opplæringsøyemed å ha fokus på rollen, ved å tilby opplæring spesifikt til denne målgruppen. Denne opplæringen vil være et tilbud til verneombud og kan utvides når man ser behov for det. Den skal komme som et supplement til den obligatoriske 40 timers opplæringen for verneombud.

Trinn 1-3- den helt grunnleggende straksopplæringen (totalt 16 timer)

Det er lagt opp til at trinn 1-3 ligger i samme løp, det vil si at det er etter gjennomført trinn 3 man får kursbevis og kan rapportere hele kursrekka til AOF for uthenting av statstilskudd.

Det foreligger en godkjent studieplan for dette hos AOF. Totalt er Trinn 1-3 beregnet til 16 timer.

Trinn 1 (ca. ½ time)

Når en blir valgt som tillitsvalgt, vil en fremover, som nå, bli tildelt en digital startpakke ut fra hvilket verv en har. Dersom den tillitsvalgte har flere verv vil en altså måtte gjennomføre flere startpakker, da innholdet i startpakkene er spisset i forhold til verv. Alle startpakkene er lagt opp med filmer og spørsmål som alle skal gjennomføre før de går videre til neste trinn.

Tillitsvalgte valgt etter lov og avtaleverk vil bli tildelt dagens eksisterende startpakke. Lengde på opplæringen er ca. ½ time.

Tillitsvalgte etter vedtektene vil bli tildelt en nyutviklet startpakke, som omhandler det å bli organisatorisk valgt og startpakken har fått navnet «hva nå?». Lengde på opplæringen er ca. ½ time.

Verneombud vil også få tilbud om en digital startpakke. Dette er en frivillig opplæring, basert på brosjyren “Ta tak i vervet som verneombud” og er laget i en modul, med hovedpersonene «Verner og Tilda». Lengde på opplæringen er ca. 15 minutter.

Tema: Digital startpakke

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal så tidlig som mulig få kunnskap om egen rolle i organisasjonen

Trinn 2 (ca. 2 timer)

Fra august 2022 skal fagforeningene ha gjennomført startsamtale med alle nye tillitsvalgte. Dette ble det sendt ut informasjon om juni samme året. Opplæringsansvarlige i fylkeskretsene har fått jevnlike påminnelser om å følge opp at samtalen gjennomføres. Tidsangivelse for samtalen er ca. 2 timer, men det kan være nødvendig å sette av mer tid om fagforeningen velger å gjennomføre denne som gruppesamtale.

Tema: Startsamtale med nye tillitsvalgte

Læringsmål :Den tillitsvalgte skal ha kjennskap til egen fagforening

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til hvem en kan henvende seg til for spørsmål

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal få utlevert startpakke som beskrevet i samtalemål, samt ha gjennomgått denne sammen med representanten fra fagforeningen

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha kjennskap til GDPR; hvordan håndtere medlemslister og innkalle medlemmer

Læringsmål :Den tillitsvalgte skal vite veien videre i opplæringsløpet

Se vedlegg 1 for å lese samtalemål til trinn 2.

Trinn 3 (13 timer)

Dette trinnet ble vedtatt av forbundsstyret 09.05.23 – sak 50/23 – og vil være slutten på det som erstatter dagens fase 1. Trinn 1-3 er allerede i gang ute i fagforeningene.

Her jobber vi mot læringsmålene:

Tema : Fagforbundet og tillitsvalgtes rolle og funksjon

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til Fagforbundets oppbygning og de tre ulike styringsnivåene.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til fagforeningens rolle.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha kunnskap om hvem du kan kontakte ved behov for bistand

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til klubbens rolle

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hvilken rolle de har (vedtektstillitsvalgt, klubbtiltitsvalgt eller verneombud) og forskjellen mellom disse rollene

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hvilke styringsdokumenter som eksisterer.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til hva som regulerer oppgavene i ulike verv.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kunne slå opp i, og finne svar i styrende dokumenter.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha kjennskap til GDPR; hvordan håndtere medlemslister og informasjonsdistribusjon. Sikker saksbehandling og taushetsplikt.
Se vedlegg 2 for å lese hele læreveiledningen til trinn 3.

Trinn 4

Dette trinnet skal gjennomføres av alle tillitsvalgte uavhengig av verv. Dette er tidfestet til å ta 3 dager, altså 21 timer inkl. lunsj (30 min.)

Se vedlagte læreveiledninger; «Organisasjon, rolle og funksjon»(vedlegg 3), «Fagforeningens rolle i lov og avtaleverket»(vedlegg 4), «Arbeiderbevegelsens historie»(vedlegg 5), «Omstilling»(vedlegg 6) og «Samfunn»(vedlegg 7). Her jobber vi mot læringsmålene:

Tema Rollen som tillitsvalgt (Organisasjon, rolle og funksjon)

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha kunnskap om hvilke styringsdokumenter som regulerer ulike roller

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal forstå betydningen av sentrale punkt i prinsipp- og handlingsprogrammet

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til hvilket dokument som beskriver Fagforbundets hovedprioriteringer og viktige strategier – strategiplan.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til hvordan Fagforbundets politikk utformes og hvor/hvordan den vedtas

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kunne slå opp i og bruke Fagforbundets vedtekter for å finne svar på spørsmål som omhandler organisasjonen

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal være bevisst de forventningene medlemmene har til meg som tillitsvalgt

Læringsmål: Den tillitsvalgte kjenner til hvilke oppgaver som tilhører de ulike vervene og hva som regulerer disse

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hvilke verv som finnes i en fagforening – hvem samarbeider en med om hva

Tema: Fagforeningen (Organisasjon, rolle og funksjon)

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hva en fagforening er og hvorfor sterke fagforeninger er en forutsetning for at Fagforbundet lykkes

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hvordan en fagforening fungerer – hva styrer aktiviteten i fagforeningen

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hva oppgavene til en fagforening er

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hvilke verv et fagforeningsstyre skal bestå av

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til forskjellen på protokoll og referat

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til forholdet fagforening – fylkeskrets – sentralt

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal forstå årsmøtets funksjon for tillitsvalgte og fagforening

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal forstå sin rolle i fagforeningens arbeid

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til ulike møtearenaer i fagforeningen der vedtak fattes

Tema: Rekruttering/medlemsverving (Organisasjon, rolle og funksjon)

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til argumenter for å være fagorganisert

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til begrepet organisasjonsgrad

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha kunnskap om hvordan en informerer om, og profilerer Fagforbundet på en best mulig måte.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha kjennskap til hvordan en ivaretar alle medlemmer, uavhengig av etnisk- eller kulturell bakgrunn, alder, kjønn, funksjonsnivå, seksuell orientering, religion eller livssyn.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha kjennskap til hva prinsipp-programmet sier om likeverd

Tema: Arbeiderbevegelsens historie

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til de første fagforeningene og epoken disse ble opprettet

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til noen av de større begivenhetene og konflikter gjennom tidene

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til mellomkrigstida som periode – økonomisk krise

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til viktige reformer som er innført i etterkrigstida og frem til i dag.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kunne se sammenheng mellom den politiske historien og nåtid, samt fremtid.

Tema: Omstilling

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha kjennskap til hvordan en kan gjenkjenne en omstillingsprosess

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hvor en kan søke hjelp og støtte så fort en får kunnskap om en omstillingsprosess

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hva en har rett på i form av informasjon før lov- og avtaltebestemte drøftninger

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite forskjellen på en tvungen omstilling og en omstilling preget av medvirkning

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til begrepet partssamarbeid og hva Fagforbundet legger i dette

Tema: Samfunn

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til Fagforbundets politikk når det gjelder privatisering av tjenester – samt årsaken til denne politikken.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til kommunens rolle og virke

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til forskjellen på et offentlig budsjett og private regnskap

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til noen konsekvenser av konkurranseutsetting

Tema: Fagforeningens rolle i lov og avtaleverket- ny modul

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til fagforeningens rolle og fullmakter, i arbeidet med lov- og avtaleverk

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hva en hovedavtale er og dens formål – og hvem som har rettigheter etter hovedavtalene

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hva en tariffavtale er

Læringsmål: Den tillitsvalgte kjenne til viktigheten av å ha tillitsvalgte på alle tariffområder

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til forskjellen mellom fagforeningen og klubbens rolle og hvilke saker som skal behandles hvor

Læringsmål: Den tillitsvalgt skal forstå at klubben er viktig for medlemsdemokratiet

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til hvem som har fullmakter til å inngå ulike typer avtaler

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til ulike former for arbeidskamper

Trinn 4 er det siste felles trinnet, og det vil fra trinn 5 være skille mellom tillitsvalgte valgt etter vedtekter, og tillitsvalgte valgt etter en hovedavtale (klubbtiltitsvalgt). Dog vil noen temaer kunne legges opp til at flere ulike verv gis opplæring felles, dette kan være opplæring med tema som møteledelse, saksbehandling osv.

Trinn 5 for lov- og avtaleverkstillitsvalgte

På dette trinnet vil vi som nevnt skille de ulike typene tillitsverv. Verneombud vil få tilbud om å delta på modul arbeidsmiljølov.

Tillitsvalgte valgt etter en hovedavtale (klubbtiltitsvalgte) vil her gjennomføre opplæring i «arbeidsmiljøloven»(vedlegg 8), «hovedavtale og tariffavtale»(vedlegg 9), «ferieloven»(vedlegg 10) og «forhandling, forhandlingsskikk og forhandlingsteknikk» (vedlegg 11) Dette trinnet er tidfestet til å ta 3 dager, altså 21 timer inkl. lunsj (30 min.) Her jobber vi mot læringsmålene:

Tema: Hovedavtale (6 første) og tariffavtale (5 siste)

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha kunnskap om hovedavtalens formål

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha fått en innføring i hovedavtalens bestemmelser, hvem den gjelder for og hvordan de som tillitsvalgte aktivt skal benytte den.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hva arbeidsgivers styringsrett er og hva den begrenses av

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha kunnskap om arbeidsgiverorganisering og samarbeidsformer og i hvilke arenaer samarbeidet mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver foregår og om hvilke avtaleverket som regulerer dette.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kunne kjenne til gangen i en drøfting med arbeidsgiver om medbestemmelse på egen arbeidsplass.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hvor i hovedavtalen de skal slå opp og hvem de kan henvende seg til når de trenger råd og hjelp.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha kunnskap om sin egen tariffavtale slik at de kan ivareta lønns- og arbeidsvilkårene til medlemmene på egen arbeidsplass.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha kjennskap til hvordan tariffavtalen er bygd opp med de ulike bestemmelsene

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kunne slå opp og finne ut hvilke bestemmelser som er gjeldende for egen tariffavtale og hvem de kan henvende seg til når de trenger råd og hjelp.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til forskjellen på innskudds- hybrid- og ytelsespensjon

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite viktigheten av at yrkesskade blir meldt til arbeidsgiver, NAV og forsikringsselskap

Tema: Arbeidsmiljøloven

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite at arbeidsmiljøloven er en vernelov med minimumsbestemmelser som gjelder alle arbeidstakere i Norge og er ufravikelig.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kunne slå opp og ha kunnskap om hva de ulike kapitlene i arbeidsmiljøloven inne

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha kjennskap til de grunnleggende bestemmelsene om arbeidstid i AML

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kunne slå opp og finne ut hvilke bestemmelser som gjelder i egen tariffavtale

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kunne slå opp og finne ut hvilke bestemmelser som gjelder i AML

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hvem som har tilsetningsmyndighet på arbeidsplassen

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite at fast ansettelse er hovedregelen

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite når man kan benytte unntak fra hovedregelen om fast ansettelse.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kunne slå opp lovens bestemmelser om ansettelser og hvilke prosesser som er gjeldende.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kunne slå opp hva lov- og avtaleverkets bestemmelser sier om tilsetninger

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite om de viktigste bestemmelsene som gjelder oppsigelser/stillingsvern

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite om hvilke tidsfrister som er gjeldende når det kommer til oppsigelser

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kunne slå opp og finne ut hvilke dokumentasjonskrav som er viktige

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kunne slå opp og finne ut mer detaljert kunnskap om saksgang når det kommer til oppsigelser.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite og forstå hvem en kan kontakte for å få bistand til spørsmål den ikke kan besvare med 100% sikkerhet.

Tema: Ferieloven

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite lovens formål

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hvem loven er til for

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hva det vil si at loven er ufravikelig

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite forskjellen på opptjeningsår og ferieår

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite feriefritidens lengde

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal vite hva en virkedag er

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kunne slå opp i loven for å finne svar på enkle spørsmål fra medlemmene

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal forstå at ferieloven er et oppslagsverk som gjelder for alle, og at tariffavtalen supplerer loven.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal forstå at en alltid har noen en kan spørre om bistand, om en får spørsmål en ikke kan besvare.

Tema: Forhandling

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til definisjonen på forhandling

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til trekk ved en god forhandler

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha grunnleggende forståelse av hvordan forhandlinger gjennomføres

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til arbeidstakernes medbestemmelsesrett gjennom tillitsvalgtsapparatet

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal ha kjennskap til gjennomføring av forhandlinger – og kjenne til hva en protokoll skal inneholde.

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til etiske regler ved forhandling

Læringsmål: Den tillitsvalgte skal kjenne til strategier for forhandling

Se vedlagte læreveiledninger. For temaet «Ferieloven» er denne kort, da den blir kjørt som digitale/hybrid modul.

Vedlegg 7,8,9,10 og 11

Trinn 5 for tillitsvalgte valgt etter vedtektene

Trinn 5 for tillitsvalgte valgt etter vedtektene er de naturlige temakursene som finnes i dag, samt spesifikk rolleopplæring. Dette innebærer da at styrekurset, leder og nestlederopplæring, praktisk arbeid i yrkesseksjonen, kassererkurs, kurs i konfliktberedskap osv. vil fortløpende revideres og omdannes til tilsvarende struktur som øvrige kurs i ItsLearning. Dette vil naturlig nok ta noe mer tid, da enhet for tillitsvalgtsopplæring har konsentrert eksisterende ressurser på å omdanne dagens fase 1 og fase 2 til ny struktur.

Oppsummering

Det anbefales å lese læreveiledningene kronologisk – og ha med tidspunktet den tillitsvalgte gjennomfører opplæringen på i tankene. Da vil en se en rød tråd, og et spiralprinsipp vi har lånt fra blant annet norsk skoleverk – der ny læring bygger på tidligere læring, men med utvidede læringsmål både i kompleksitet og krav til refleksjon.

Det er viktig å merke seg at den nye tillitsvalgtsopplæringen i større grad enn før vil være fleksibel. Det er derfor ikke noe ferdig ramme som legges frem til godkjenning.

Bakgrunnen for at det tidligere ikke har vært fremlagt detaljerte læreveiledninger er at det er nødvendig med en prøveperiode som tidligere beskrevet på 18 måneder. Dette for å se bedre helheten i opplæringen.

Forbundsstyret etterspurte hva som er fjernet i forbindelse med nedsettelse av tid for gjennomføring. Tidligere Fase1 og Fase 2 har vært preget av mye repetisjoner, som til tider ble oppfattet negativt hos de som skulle få opplæringen, tilbakemeldinger går blant annet på opplevelsen av manglende progresjon. Arbeidsgruppen var enig i at det var nødvendig med en redusert opplæring, dog er det viktig å merke seg at den totale opplæringen som også vil omfatte videregående og ekspert kurs vil utnytte de frigjorte timene fra grunnopplæringen. Opplæringen er mer spisset og det er gjort vurderinger på om enkelte temaer like gjerne kan

gjøres individuelt, for eksempel "LO-favør medlemsfordeler" som ligger i verktøykassa på itslearning, sammen med annen relevant informasjon som våre tillitsvalgte enkelt kan lese seg opp på, og finne ved behov.

Skoleringsutvalget som styringsgruppe for prosjekt ny tillitsvalgtso opplæring har vært orientert om fremgangen og utsettelsene på utviklingen.

Arbeidsgruppene som opprinnelig ble nedsatt ble gjort om til ressursgrupper for å få bedre fremdrift i prosjektet, da gruppene ble for store til å jobbe hensiktsmessig. Det var på det meste 38 personer som skulle samles. Det gikk det alt for store ressurser og økonomi til å drifte arbeidet, samt at det var vanskelig å få til logistikken med så mange mennesker. Forbundsstyret behandlet derfor et endringsforslag på prosjektet.

Personer fra ressursgruppene fikk trinn 3 til gjennomlesing før forbundsstyret fattet sitt vedtak om implementering. For trinn 4 og 5 ble en del av deltakerne i ressursgruppen involvert i uttesting og evaluering av det som i dag foreligger til behandling.

Fra arbeidets oppstart med å utvikle ny tillitsvalgtso opplæring har det hovedsakelig blitt tatt utgangspunkt i rapporten «forslag til endringer i Fagforbundets tillitsvalgtsskolering» samt idemyldringen fra de første samlingene i arbeidsgruppene. Dette skapte en del utfordringer da ideene fungerte i teorien, mens det i praksis ville fremstått som uoversiktlig og det ville komplisert kursveileders arbeid i opplæringen. Skoleringsutvalget som styringsgruppe bifalt derfor denne endringen.

Likestillingsanalyse:

ItsLearning har mulighet for å velge eget språk ved behov. Systemet gir også mulighet for tilpasset opplæring gjennom universell utforming.

Administrative og økonomiske konsekvenser:

Frafall av behov for trykt materiell gjennom å bruke en læringsplattform med digitale verktøy vil bety lavere kostnader. Utvikling av digitale verktøy og kurs vil medføre økte kostnader. Læringsplattformen har drift/utvikling og lisenskostnader. Administrative ressurser må beregnes brukt for oppfølging av systemet

Verveffekt:

Fagforbundets største medlemsfordel er godt skolerte tillitsvalgte. Ved å øke fokus på å knytte tillitsvalgte tettere på fagforeningen/klubben kort tid etter at de er valgt kan føre til at tillitsvalgte føler seg mer trygge i rollen og blir mer synlig på arbeidsplassen. Dette kan igjen generere flere medlemmer

Klimaeffekt:

Innføring av trinn 4 og 5 trinnene vil ha en klimaeffekt ved at størstedelen av kursmateriellet blir digitalisert fremfor opptrykking av papir med tilhørende transport ut til rett instans.

Konklusjon:

Skoleringsutvalget anbefaler at trinn 4 og trinn 5 implementeres fra februar 2024.

Det fremmes sak om videregående og "ekspert" moduler i løpet av 2024.

Det anbefales en testperiode for hele trinnopplæringen på 18 måneder slik at man får testet ut hele løpet før man avslutter all gammel opplæring.

Følgende tidsramme legges til grunn for gjennomføring:

Trinn 1: blir utsendt ved registrering av verv i fane 2

Trinn 2: så snart som mulig og senest innen 3 mnd. etter valg.

Trinn 3: innen 6 mnd. etter valg

Trinn 4: 10-18 mnd. etter valg - det bør gå en uke eller to mellom trinn 4 og trinn 5

Trinn 5: 10-18 mnd. etter valg

18.12.2023

Lars Erik Flatø
daglig leder

Karin Bøyum
avdelingsleder

Vedlegg:

Vedlegg1

vedlegg2

Vedlegg3

Vedlegg4

Vedlegg5

Vedlegg6

Vedlegg7

Vedlegg8

Vedlegg9

Vedlegg10

Vedlegg11