

STÆRK FAGLIG INDFLYDELSE SOM KVALITETSSIKRING

Hvilken metode?

At benytte sig af de faglige repræsentanternes kontakter til medarbejderne og deres indsigt på de forskellige fagområder som centralt element i tilrettelæggelsen af uddannelsen for medarbejdere på store arbejdspladser med mange repræsenterede faggrupper.

Hvem kan bruge metoden?

At få tillidsrepræsentanter involverede i medarbejdernes uddannelse kan i alle virksomheder bidrage med viden om medarbejdernes perspektiv og erfaringer. Men denne metode kan vise sig særlig givtig på store arbejdspladser, hvor der er mange forskellige faggrupper, der har forskellige uddannelsesbehov, og som samtidig skal dele de afsatte midler til uddannelse.

Hvordan kan metoden anvendes?

Metoden kræver, at der er tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen, og at de er indstillet på at være en del af uddannelsesplanlægningen. Derudover er det afgørende, at ledelsen sætter metoden i scene i den forstand, at det er ledelsen, der skal skabe de rammer, hvor tillidsrepræsentanterne kan komme på banen med deres erfaringer. Ligesom der skal opstilles nogle spilleregler for, hvordan man når til enighed, og hvad der skal ske, i fald man ikke gør.

Hvem har erfaringer?

En forvaltning i en stor dansk kommune, hvor man har 5500 medarbejdere og 6 tilknyttede fagforeninger praktiserer denne inddragelse af tillidsrepræsentanterne meget systematisk i uddannelsesplanlægningen. En uddannelseskonsulent fortæller: Vi har jo tillidsrepræsentanter her, som alle sammen er med til at prioritere kurserne...de skal også godkende uddannelsesplanen, og hvis de nægter at godkende den, så bliver den lavet om. Så de har meget at sige her i forvaltningen.

Der foregår en egentlig forhandling mellem ledelsen og de tilknyttede faglige repræsentanter. For tillidsrepræsentanterne betyder arbejdet med uddannelsesplanlægningen, at de skal sørge for at blive informeret om medlemmernes synspunkter.

En fællestillidsmand fortæller om møderne i den faglige klub: Vi bruger også møderne til, at jeg bliver klædt på, omkring hvordan det går ude på de enkelte områder. Så jeg ved det, når jeg går videre til møderne, det er det overblik, jeg skal have, når jeg går videre til ledelsen... For tillidsrepræsentanterne er jo tæt på medlemmerne derude.

Anbefalinger

Inddragelse af faglige repræsentanter i uddannelsesplanlægningen kan tilføre information, som ledelsen ellers vil have svært ved at få. Således er denne metode anbefalelsesværdig for virksomheder, der har et ønske om gennem medarbejderrinvolvering at opkvalificere det grundlag uddannelsesplanlægningen sker på, og som har tillidsrepræsentation.

Hvem har anvendt metoden?

En familie- og beskæftigelsesforvaltning i en stor dansk kommune.

Hvordan kommer jeg videre?

Du kan henvende dig til:

Kirsten Funch
Uddannelseskonsulent
Familie- og beskæftigelsesforvaltningen
Aalborg Kommune
tlf: 9931 2835