|  |
| --- |
| **Del 1 Regelverk**Oversikt over innhold i nettkurset, Samarbeid og medbestemmelse |
| **Tema**  | **Film og e-læring** | **Fordypningstekst** | **Podkast** | **Annet** |
| **Hovedavtalen** | «Kort fortalt» - film à 1 minSamarbeid og medbestemmelse i hovedavtalen, 5 min |  | Den norske modellen, 15 min | Podkast er oversatt til engelsk |
| **Partene i Hovedavtalen** | «Kort fortalt» - film à 1 minHvem er partene? 5 minAndre roller i virksomheten, 5 min | Arbeidstakerpart i den enkelte virksomheten |  |  |
| **Tilpasningsavtalen, Lokalt samarbeid** | «Kort fortalt» - film à 1 minTilpasningsavtalen, 5 minReell medbestemmelse, 5 min |  | Hvordan er det å være part? 13 min | Lenke til tilpasningsavtaler, tre eksemplerPodkast er oversatt til engelsk |
| **Informasjon, drøfting og forhandling** | «Kort fortalt» - film à 1 minHvordan samarbeider partene? 10 minIDF-quiz, 5 minSaksgangen, 5 min |  | Hvordan lykkes med informasjon, drøfting og forhandling?1. Informasjon, 14 min2. Drøfting og forhandling, 7 min | Lenker til referat-mal og protokoll-mal.Podkast er oversatt til engelsk |
| **Politiske beslutninger** | «Kort fortalt» - film à 1 minHva er en politisk beslutning? 5 min | Hvordan forstå politiske beslutninger |  |  |
| **Hovedtariffavtalene** | «Kort fortalt» - film à 1 minSamarbeid etter Hovedtariffavtalene, 5 minLønnsfastsettelse og utlysning av ny stilling, 5 minLønnsutvikling i staten, 5 min | Årlige lokale lønnsforhandlinger |  |  |
| **Statsansatteloven** | «Kort fortalt» - film à 1 minMedbestemmelse ved ansettelser, 5 minMedbestemmelse i saker som omhandler arbeidstakerens stillingsvern, 5 min | Samarbeid om utforming av personalreglement |  | .  |
| **Omstilling** | «Kort fortalt» - film à 1 minSamarbeid i omstillingsprosesser, 5 min |  |  |  |
| **Lederens handlingsrom** | «Kort fortalt» - film à 1 minLederens bruk av handlingsrom, 5 min |  |  |  |
| **Quiz, 5 vanskelighets-nivåer à 10 spørsmål** |  |  |  | Må bestå 8 av 10 spørsmål for å gå videre til neste vanskelighetsnivå |

|  |
| --- |
| **Del 2 Samarbeid**  |
| **Tema**  | **Film og e-læring** | **Fordypningstekst** | **Annet** |
| **Prosessmodell for godt samarbeid, 30 min** | SAMARBEIDHvordan jobber du med rammer og samhandling i dine samarbeidsrelasjoner?Å skape godt samarbeid handler om tydelige rammer og samhandling. Hvorfor er dette viktig?FÅ FELLES FORSTÅELSEHva gjør du for å sikre at du har lik forståelse som de andre?Hvorfor er felles forståelse viktig?FORESLÅ LØSNINGERHvordan dyrker du kreativitet og skaper åpenhet?Hvorfor er det viktig å få mange forslag til løsning?VURDER FORSLAGENEHvordan tar du hensyn til ulike interesser når dere vurderer forslag? Hva er viktig når forslagene skal vurderes?TA EN BESLUTNINGHvordan reagerer du på beslutninger som ikke er i tråd med forslag du har gitt?GJENNOMFØREr du med på å fremsnakke beslutninger? Hva sikrer en god gjennomføring? | ProsessmodellSamarbeidsstilerVIL-, SKAL,-MÅ-modellSmarte målMålgruppeanalyseEffektiv lyttingEffektive spørsmålSak versus personHelhet versus detaljerKommunikasjons-hjuletEndringskurvenEndringsledelse | Årshjul SaklistemalReferatmalVurderingsskjema-mal Vurderingsskjema-eksempel Prioriteringsmatrise-malKommunikasjonsplan-malBudskapsplan-malTiltaksplan og- handlingsplan-malSjekkliste for rammer og samhandlingSjekkliste for felles forståelse Sjekkliste for foreslå løsningerSjekkliste for vurder forslagene Sjekkliste for god beslutningSjekkliste for gjennomføring |
| **Egenevaluering.**  | Egenevaluering med 30 påstander.Skår på 5 samarbeidsstrategier.Beskrivelser på strategier; styrker, utviklingsområder og tekst til ettertanke.Handlingsplan for å øke egen samarbeidskompetanse. |  |  |

|  |
| --- |
| **Del 3 Samarbeid i praksis. Dilemmatrening** |
| **Tema**  | **Film** | **Aktivitet** |
| Stor omstilling, 20. min | Ledelsen informerer ikke godt nok ut i organisasjonen og de tillitsvalgte samarbeider ikke optimalt.-Adm. dir. utsetter deling av informasjon. -Tillitsvalgte reagerer lite konstruktivt på sen informasjon. -Samarbeidsmøte med diskusjon om informasjon og involvering.-Drøftingsmøte med utvelgelseskriterier, samt hvilken informasjon som skal gis på allmøtet. -Seksjonsleder og tillitsvalgte samtaler om reaksjoner etter allmøte. Illojale til beslutning. -Uro i organisasjonen. Rykter om fristilling. -Samarbeidsmøte med ønske om nytt allmøte.-Diskusjon vedr. manglende informasjon og involvering.  | Mulighet til å se hva leder burde gjøre annerledes, og hva tillitsvalgte burde gjøre annerledes. Refleksjonsspørsmål som kan løses individuelt og i samarbeid.Prioriteringsoppgaver.Velger selv hvilken rolle du vil se dilemmaet fra; leder eller tillitsvalgt.  |
| Liten omstilling, 20. min  | -Omorganisering uten godt samarbeid mellom leder og tillitsvalgt.-Informasjon og involvering fra leder. Leder bruker ikke de riktige kanalene.-Ulik oppfatning av saken hos leder og tillitsvalgt. |
| Leders handlingsrom, 20. min  | -En ansatts frustrasjon over leders manglende beslutningsevne.-Leder møter en utfordrende ansatt og har en unnvikende lederstil.-Tiltak leder bør gjøre i sin samtale med sin ansatt.-Uenighet om tildeling av nye arbeidsoppgaver. En ansatt gjør krav på de ny oppgavene.  |
| Lønnsjustering, 20.min  | -Etter at en ansatt er tilbake fra permisjon, oppdager hun at hennes ny-rekruttert kollega tjener mer enn henne. -Leder og tillitsvalgte blir konfrontert med informasjonen om lønnsforskjellen.-Leder og tillitsvalgte får ett lønnskrav fra en annen ansatt.  |