|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 min  Samarbeid og medbestemmelse i hovedavtalen, 5 min |  | Den norske modellen, 15 min | Podkast er oversatt til engelsk |
| **Partene i Hovedavtalen** | «Kort fortalt» - film à 1 min  Hvem er partene? 5 min Andre roller i virksomheten, 5 min | Arbeidstakerpart i den enkelte virksomheten |  |  |
| **Tilpasningsavtalen, Lokalt samarbeid** | «Kort fortalt» - film à 1 min  Tilpasningsavtalen, 5 min Reell medbestemmelse, 5 min |  | Hvordan er det å være part? 13 min | Lenke til tilpasningsavtaler, tre eksempler  Podkast er oversatt til engelsk |
| **Informasjon, drøfting og forhandling** | «Kort fortalt» - film à 1 min  Hvordan samarbeider partene? 10 min IDF-quiz, 5 min Saksgangen, 5 min |  | Hvordan lykkes med informasjon, drøfting og forhandling? 1. Informasjon, 14 min 2. Drøfting og forhandling, 7 min | Lenker til referat-mal og protokoll-mal.  Podkast er oversatt til engelsk |
| **Politiske beslutninger** | «Kort fortalt» - film à 1 min  Hva er en politisk beslutning? 5 min | Hvordan forstå politiske beslutninger |  |  |
| **Hovedtariffavtalene** | «Kort fortalt» - film à 1 min  Samarbeid etter Hovedtariffavtalene, 5 min Lønnsfastsettelse og utlysning av ny stilling, 5 min Lønnsutvikling i staten, 5 min | Årlige lokale lønnsforhandlinger |  |  |
| **Statsansatteloven** | «Kort fortalt» - film à 1 min  Medbestemmelse ved ansettelser, 5 min Medbestemmelse i saker som omhandler arbeidstakerens stillingsvern, 5 min | Samarbeid om utforming av personalreglement |  | . |
| **Omstilling** | «Kort fortalt» - film à 1 min  Samarbeid i omstillingsprosesser, 5 min |  |  |  |
| **Lederens handlingsrom** | «Kort fortalt» - film à 1 min  Lederens 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** | SAMARBEID Hvordan 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 FORSTÅELSE Hva gjør du for å sikre at du har lik forståelse som de andre? Hvorfor er felles forståelse viktig?  FORESLÅ LØSNINGER Hvordan dyrker du kreativitet og skaper åpenhet? Hvorfor er det viktig å få mange forslag til løsning?  VURDER FORSLAGENE Hvordan tar du hensyn til ulike interesser når dere vurderer forslag? Hva er viktig når forslagene skal vurderes?  TA EN BESLUTNING Hvordan reagerer du på beslutninger som ikke er i tråd med forslag du har gitt?  GJENNOMFØR Er du med på å fremsnakke beslutninger? Hva sikrer en god gjennomføring? | Prosessmodell Samarbeidsstiler VIL-, SKAL,-MÅ-modell Smarte mål Målgruppeanalyse Effektiv lytting Effektive spørsmål Sak versus person Helhet versus detaljer Kommunikasjons-hjulet Endringskurven Endringsledelse | Årshjul  Saklistemal Referatmal Vurderingsskjema-mal  Vurderingsskjema-eksempel  Prioriteringsmatrise-mal Kommunikasjonsplan-mal Budskapsplan-mal Tiltaksplan og- handlingsplan-mal  Sjekkliste for rammer og samhandling Sjekkliste for felles forståelse Sjekkliste for foreslå løsninger Sjekkliste for vurder forslagene Sjekkliste for god beslutning  Sjekkliste 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. |