

Hvad er Tillidsambassadør-Uddannelsen? Og hvorfor deltage i den?

Tillidsreformuddannelsen – også kaldet Tillidsambassadør-uddannelsen blev gennemført i efteråret 2016 i et samarbejde mellem SL og OAO med udvalgte deltagere fra Kredsens arbejdspladser. Uddannelsen

Tillidsreformuddannelsen består af 3 moduler.

Leder og tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant deltager som en trio, der sammen får nye perspektiver og metoder, de kan bruge på deres arbejdsplads.

Målet med uddannelsen er at øge kvaliteten, effektiviteten og trivslen i arbejdet med kerneopgaven gennem arbejdet med tillidsreform på arbejdspladsen. Der er fokus på at styrke samarbejdet mellem ledere og tillidsrepræsentanter og gennem arbejdet med forskellige metoder og redskaber at involvere kollegaerne i at fremme de syv principperne i den centralt aftalte Tillidsreform.

De syv principper i Tillidsreformen er:

1. Styring i den offentlige sektor skal fokusere på mål og resultater
2. Dialog, åbenhed og klare mål skal være udgangspunkt for opgaveløsningen
3. Ledelse og styring skal tage afsæt i tillid og ansvar
4. Udvikling og fagligt handlerum skal bygge på velbegrunnet dokumentation
5. Opgaveløsningen skal baseres på viden om, hvad der virker
6. Ledelse og engagement skal fremme innovation
7. Offentlig service skal inddrage borgernes ressourcer

bestod af 3 moduler og opgaver, der skulle løses hjemme på arbejdspladsen mellem modulerne.

På Kredskontoret summede det af liv, de dage modulerne blev afviklet. Der var 5 institutioner repræsenteret på uddannelsen, de fleste med både leder, TR og AMR som deltagere.

Hvad fik deltagerne til at melde sig til uddannelsen og hvordan har de oplevet forløbet? - Vi har spurgt 2 af deltagerne.



Poul Berthelsen er forstander på et socialpsykiatrisk botilbud i Glostrup og deltog i forløbet sammen med tillidsrepræsentanten.

På spørgsmålet om, hvorfor han valgte at deltage, lyder svaret, at "når formand Lars spørger, om man har lyst og mulighed for at deltage, så ligger der sikkert en overvejelse bag, som jeg gerne vil imødekomme. Men jeg deltager også gerne, fordi kerneopgaven på bostedet ikke kan løses, hvis ikke arbejdsmiljøet er i orden. Og netop arbejdsmiljø og tillid har hovedvægten i uddannelsen."

På uddannelsen blev der mindet om metoder, som Poul Berthelsen husker fra tidligere og der blev introduceret nye værktøjer, bl.a. en særlig spørgeteknik og en metode at samle op på efter en diskussion.

"Det var dygtige undervisere og formen de anvendte for undervisningen var rigtig god. Tiden, der var afsat til uddannelsen, var også passende, mere end 3 dage ville

have gjort det svært at finde tiden til det."

"Det var godt at få viden om arbejdet i udvalg, som de andre deltagere på holdet er med i. Måske ville det også have givet en ekstra dimension at have deltagere med fra andre forbund?"

Poul Berthelsen synes, at det bedste ved uddannelsen var at være sammen med tillidsrepræsentanten i 3 dage og kunne tale sammen om lokale indsatser, de vil igangsætte med inspiration fra kurset.

På spørgsmålet, om der også var noget dårligt at sige, nævner Poul Berthelsen savnet af aktører fra hverdagen, f.eks. den lokale AMR, der på bostedet i Glostrup ikke er medlem af SL.

”Jeg vil meget gerne anbefale uddannelsen til andre. Godt med opgaverne mellem kursusdagene – de er meget relevante for hverdagen.

Der lå en del teori bag, men på en god måde blev det oversat til noget praktisk – det var godt i.f.t. til den korte tid på uddannelsen. Det var meget veltilrettelagte dage!”



Karina Steensen er tillidsrepræsentant og ansat i en Socialpædagogisk Botræning (SB) i Gladsaxe Kommune.

Karina Steensen deltog sammen med sin leder og AMR.

”Jeg vidste egentlig ikke helt, hvad uddannelsens fokus var, men indholdet om ”TILLID” fængede. Jeg er også optaget af ordet ”Tillidsreform”, for det burde jo slet ikke være nødvendigt med en reform om tillid! – Men jeg ville gerne blive klogere på den reform og uddannelsen tog udgangspunkt i reformens 7 principper og udmøntning af dem på arbejdspladsen.”

”Efter den første gang blev jeg i tvivl om hensigten. Men efter 2. og 3. gang var mange ting faldet på plads. Jeg har dog stadig svært ved at forstå, at når lovgiverne har besluttet denne tillidsreform, hvorfor de så ikke sætter mere konkret handling bag ordene og efterlevet reformen? – Jeg synes, det er alle tiders, at SL har taget initiativ til, at få tillidsreformen bred ud.”

Vi har bl.a. lært om behandling af problemstillinger på en mere tillidsbaseret måde. En metode kunne f.eks. være: ”Idégenerering gennem negativ brainstorm”. Man skriver – om et givent emne - alle de negative ting, man kan komme i tanke om. Derefter vender man alle de negative ord til positive. En god og givende måde at behandle et problem på.

Alle øvelserne fra kurset kan helt konkret bruges, fremhæver Karina. ”Og har givet en forståelse for de 3 roller, leder, TR og AMR har og hvordan vi kan bruge hinanden i hverdagen. Det har også givet en god forståelse os 3 imellem. Det har været givende at få større fokus på at behandle emner i en dialogbaseret kommunikation med fokus på tillid frem for kontrol – og ikke ud fra en A og en B-side. At vi alle tre var afsted gør, at vi kan ”sparre” med hinanden både før, under – og efter kurset.”

”Det var meget dygtige undervisere. Dog savnede jeg konkrete eksempler fra den socialpædagogiske hverdag”.

Karina Steensen anbefaler meget gerne uddannelsesforløbet til andre. ”Hvis tillidsreformen” skal udmøntes, så skal den bredes ud alle steder!”