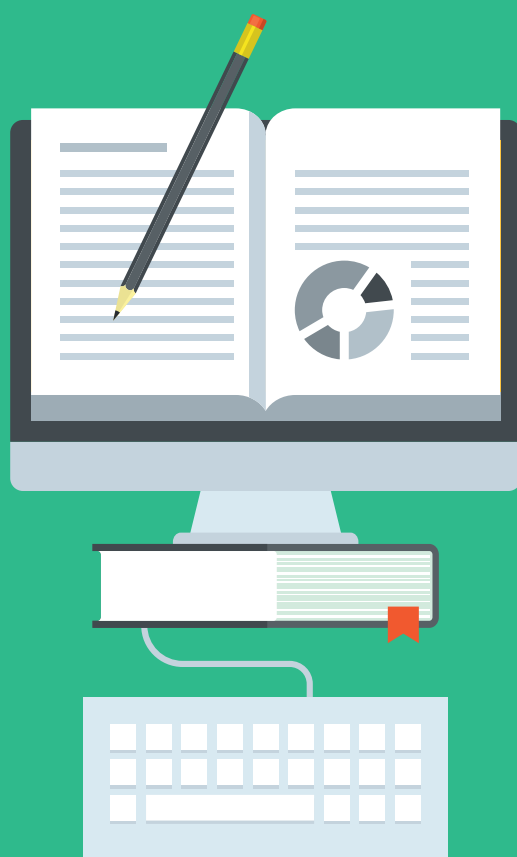


# TOVHOLDER

GUIDE



BEDRE TIL ORD, TAL OG IT



# INTRODUKTION TIL GUIDEN

Din kommune er blevet udvalgt til at være med i projektet "Bedre til ord, tal og IT".

Du får denne guide, fordi du har en bærende rolle i at få dine medarbejdere igennem test og kurser, så de bliver bedre rustet til at klare hverdagens mange opgaver.

## **Andre tovholdere guider dig**

Guiden bygger på 6 enkle trin, der er udviklet i samarbejde med tovholdere, som allerede har været igennem forløbet.

Guiden skal hjælpe dig med at løse dine opgaver i projektet. Under hvert trin vil du få forklaret, hvad din opgave går ud på.

Inden vi når til de 6 trin, får du på de næste sider gode råd fra en ambassadør, der har deltaget i projektet. Du får også en oversigt over processen.

God fornøjelse!

# GODE RÅD FRA SUSANNE

Susanne Kongensgaard er udviklingskonsulent på Phønix, som er en del af Odense Kommune. Gennem det seneste år har hun arbejdet tæt sammen med ledere, VUC og tillidsrepræsentanter om at få alle medarbejderne fra Odense Idrætspark på kursus i dansk, matematik og IT.

## Hvorfor er projektet vigtigt?

"Fordi det er et stort samfundsmæssigt problem, hvis folk har dårlige forudsætninger for at læse og stave og regne. Vi skal alle sammen blive mere og mere kommunikerende, vi skal kunne dokumentere på skrift, og vi skal blive bedre til at bruge IT-værktøjer. Det bliver en ond cirkel, hvor vi får frakoblet en stor gruppe medarbejdere, der ikke er i stand til at udføre deres arbejde, fordi de ikke kan følge med i den udvikling. Det er ikke rimeligt."

## Hvad har I fået ud af forløbet i Odense Kommune?


"Det har gjort en kæmpe forskel for dem, der har været med. På arbejdspladsen handler det om, at medarbejderne kan navigere i al den information, der bliver sendt ud på skrift. Og dem, som på kurset har afsluttet folkeskolens 9.-klassesprøve, bliver pludselig i stand til at kunne læse og hjælpe med deres børns lektier. Det giver dem jo helt vildt meget. Det er mennesker i transformation."

Der er meget positiv energi forbundet med det. Medarbejderne støtter hinanden og har etableret nye referencer. Det tilfører arbejdspladsen noget nyt. De har mod på at læse, og de går ikke længere og putter sig. Der er fuld åbenhed omkring det nu. Selvfølgelig skal du på kursus, siger de. Selvfølgelig får vi det her til at fungere! De andre kan sagtens se, at nogle har brug for dette kompetenceløft, og det er ok."

## Hvad er den vigtigste rolle som tovholder?

"Jeg har mærket modstand i forhold til, at jeg gerne vil have testet alle. Mange ledere vil gerne have, at det skal være frivilligt. Men jeg tror, at hvis vi gør det på denne her måde, så får vi også fat i de personer, der altid har gået og puttet sig. Det er afgørende, at vi har en god dialog, og at vi har tydelig opbakning fra ledelsen. Ledelsen skal gå forrest, og de skal italesætte, at ordblindhed ikke er værre end en brækket arm – det er noget, man kan gøre noget ved."

Min vigtigste rolle er at koordinere og være til rådighed som sparringspartner. Jeg skal skabe relationer og have den nære kontakt til de samarbejdspartnere, som er en del af projektet. Jeg skal have fokus på at tydeliggøre værdierne på sigt. Jeg skal sørge for, at partnerne føler ejerskab på den positive forandring, som sker for medarbejderne og dermed også på arbejdspladsen. Jeg kan ikke skabe noget ved hjælp af min egen enmandshær. Jeg skal skabe noget sammen med andre mennesker, og jeg har brug for nogle, der kender de her medarbejdere og kan sælge budskabet. Vi skaber en succes sammen."



“Der er meget positiv energi forbundet med det. Medarbejderne støtter hinanden og har etableret nye referencer. Det tilfører arbejdspladsen noget nyt. De har mod på at læse, og de går ikke længere og putter sig.”

# OVERSIGT

Vi vil gerne introducere dig til projektet, inden vi går i detaljer med de 6 trin. Her på siden kan du blive klogere på de økonomiske vilkår og den proces, medarbejderne skal igennem.

I bunden finder du en tidslinje med de 6 trin, du selv skal igennem. Den vil løbende vise dig, hvor du er i processen.

De 6 trin er:

- 1 Udvalg deltagere til projektet
- 2 Opstartsmøde
- 3 Nedsæt projektgruppe
- 4 Fortæl lederne om projektet
- 5 Midtvejsevaluering
- 6 Evaluering.

## Økonomi

Det særlige ved dette projekt er, at der gives refusion af lønudgifter. Det betyder, at der er mulighed for at ansætte en vikar, så medarbejderne ikke skal løbe hurtigere, når nogen er til test eller kursus. I kan få:



- ✓ Refusion for lønudgifter til test (max to timer pr. medarbejder)
- ✓ Refusion for lønudgifter til selve kurset (max 10 arbejdsdage pr. medarbejder pr. kursus)
- ✓ Tilskud til transportudgifter
- ✓ Der gives støtte efter en fast takst fastsat af Den Kommunale Kompetencefond. Støtten er et supplement til den statslige støtte, der i forvejen kan søges (SVU).

**TRIN 1**

**UDVÆLG DELTAGERE  
TIL PROJEKTET**

**TRIN 2**

**OPSTARTSMØDE**

**TRIN 3**

**NEDSÆT  
PROJEKTGRUPPE**

Medarbejderne skal igennem:



**1 Informationsmøde**

Medarbejderne bliver informeret om processen og muligheden for kurser

**2 Test**

Her bliver det afklaret, om medarbejderne er i målgruppen til et kursus i læsning, stavning, matematik eller IT

**3 Kursus (for dem, der er i målgruppen)**

Den sidste fase er tilbud om kursus til de medarbejdere, der er testet til at være i målgruppen. Hvert kursus tager 10 arbejdsdage – enten 10 dage i træk, eller en kursusdag om ugen i 10 uger. Det planlægges, så det passer til arbejdspladsen.

**TRIN 4**

**FORTÆL LEDERNE  
OM PROJEKTET**

**TRIN 5**

**MIDTVEJS-  
EVALUERING**

**TRIN 6**

**EVALUERING**

# UDVÆLG DELTAGERE TIL PROJEKTET

## Formål

Som projektets tovholder har du ansvaret for at de områder og enheder, som skal deltage, udvælges. Formålet med det første trin er, at du får udvalgt de rigtige deltagere til projektet, så I får mest muligt ud af tilbuddet. Vi har spurgt andre, der allerede har været igennem projektet om deres erfaringer.

## Du får deres 3 bedste råd her:

- 1 Go big – jo flere medarbejdere, jo bedre**  
Det skal være områder eller arbejdspladser med mange FOA- og eller 3F-ansatte. Men udover det, skal du ikke lade dig begrænse. Jo flere medarbejdere – jo bedre! I er særligt udvalgt, og det er nu, I har chancen
- 2 Alliér dig med ledelse, tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant**  
Den ledelsesmæssige opbakning er altafgørende for projektets succes. Derfor skal du have lederne til at gå forrest.
- 3 Gå efter de lavthængende frugter først**  
Erfaringer viser, at det hurtigst giver resultater at gå efter de områder, hvor der er opbakning fra ledelse og tillidsrepræsentanter. Høst de lavthængende frugter først – de andre arbejdspladser skal nok komme med, når de hører om resultaterne.

Økonomien er helt afgørende, når projektet skal sælges til ledere.

Et af de gode argumenter er, at der gives lønrefusion.





## Vi anbefaler:

- ✓ At du holder et møde med lederne på de aktuelle arbejdspladser, hvor du fortæller om projektet og de favorable vilkår med lønrefusion under kursus. Du kan også arrangere møder med ledere højere oppe i organisationen for at få støtte til at drive projektet igennem. Jo mere lederne ved om projektet og føler, at de har en aktie i det, jo mere vil de sandsynligvis bakke op om det.
- ✓ At du samarbejder med fællestillidsrepræsentanterne. De er ofte også gode ambassadører og allierede, når det handler om at prioritere udviklingen af medarbejderne – også selvom der er travlt på arbejdspladserne.



“Det er ikke så svært, og det er sjældent svært, når chefen går foran og siger: ”Det skal vi.” Denne opbakning har så meget at sige, at man tror, det er løgn.”

*Grethe, fællestillidsrepræsentant*

TRIN 4

FORTÆL LEDERNE  
OM PROJEKTET

TRIN 5

MIDTVEJS-  
EVALUERING

TRIN 6

EVALUERING

# OPSTARTSMØDE MED KL, FOA OG 3F

## Formål

På opstartsmødet bliver du introduceret til parterne bag projektet og de andre deltagere. Formålet med mødet er at blive klædt godt på til processen og din rolle i projektet.

## På mødet vil du:

- 1 Blive præsenteret for projektet og processen
- 2 Få mulighed for at koordinere det videre forløb i din kommune
- 3 Booke det først projektgruppemøde med kursusudbyder og den lokale FOA- og 3F-afdeling.

## Parterne bag projektet:

- ▶ KL
- ▶ FOA
- ▶ 3F



## Vi anbefaler, at projektgruppen består af:

- ▶ Tovholder (HR- eller udviklingskonsulent)
- ▶ Områdets fællestillidsrepræsentanter
- ▶ Kursusudbyder
- ▶ Medarbejder fra den lokale FOA og 3F-afdeling.



TRIN 1

UDVÆLG DELTAGERE  
TIL PROJEKTET

TRIN 2

OPSTARTSMØDE

TRIN 3

NEDSÆT  
PROJEKTGRUPPE

Ca. 583.000 danskere mellem 16-65 år har svært ved at læse simple tekster.

- ▶ Det svarer til ca. 15 % af den danske befolkning
- ▶ Ca. 300.000 af dem er ufaglærte
- ▶ Ca. 200.000 af dem har en erhvervsuddannelse.



“Vi håndterer langt flere borgere med demens eller psykiatriske lidelser. Det er mere komplekse problemstillinger, end tidligere. Der er sket en opgaveglidning fra sygehusene og ud i kommunerne. Det kan mærkes på plejehjem og i hjemmeplejen. Medarbejderne skal i høj grad bruge sig selv som det vigtigste værktøj. Og det skal de have nogle kompetencer til.”

*Lillian, leder*

TRIN 4

FORTÆL LEDERNE  
OM PROJEKTET

TRIN 5

MIDTVEJS-  
EVALUERING

TRIN 6

EVALUERING

# NEDSÆT PROJEKTGRUPPE

## Formål

Projektgruppen er afgørende for projektets succes. Formålet med projektgruppen er at sikre den løbende koordinering på arbejdspladsen og skabe den fælles fortælling om projektet. Selvom møderne kan virke tidskrævende, er en aktiv projektgruppe afgørende for projektet.

### 1 Book en række af møder

Andre kommuner, som allerede har været igennem projektet, fortæller, at der er behov for flest møder i starten. I slutningen af processen kan færre møder være nok.

### 2 Fordel rollerne

Aftal, hvem der gør hvad:

- ▶ Hvem står for ansøgningerne til Den Kommunale Kompetencefond?
- ▶ Aftal, hvem der står for at indkalde til møderne.

### 3 Lav en telefonliste

Det er vigtigt, at I holder kontakten løbende. Brug det første møde på at få lavet en telefon- og mailliste.

## Projektgruppens vigtigste opgaver er:

- ✓ Stå for den overordnede koordinering af projektet og sikre fremdrift
- ✓ Sikre tidlig inddragelse af lederne
- ✓ Sikre, at arbejdspladserne søger om lønrefusion
- ✓ Sikre et godt samarbejde med kursusudbyder
- ✓ Sikre at medarbejdere, der er testet til behov, kommer på kursus
- ✓ Løse udfordringer i fællesskab
- ✓ Deltage i midtvejsevaluering og afsluttende evaluering med KL, FOA og 3F (se trin 5 og 6)
- ✓ Indsamle erfaringer fra arbejdspladserne (se trin 6).



“I projektgruppen har vi talt om, hvad der har fyldt her og nu. I starten mødtes vi hver 14. dag. Nu mødes vi én gang om måneden. Vi har klædt alle på og er kommet af med vores frustrationer. Fx var der en arbejdsplads, som ikke var med. Det bekymrede os. Vi tog derud en ekstra gang. Nu er de med.”

*Grethe, fællestillidsrepræsentant*



**TRIN 4**

**FORTÆL LEDERNE  
OM PROJEKTET**

**TRIN 5**

**MIDTVEJS-  
EVALUERING**

**TRIN 6**

**EVALUERING**

# FORTÆL LEDERNE OM PROJEKTET

## Formål

Nu er du klar til at inddrage lederne i projektet. Formålet med trin 4 er at informere lederne om projektet, og få deres tilsagn om at arbejdspladsen ønsker at deltage i projektet.

## Her er, hvad andre tovholdere og ledere har fortalt os om, hvad der er vigtigt, når du skal sælge ideen til lederne:

- 1 Præsenter projektet mundtligt**

Det er vigtigt, lederne hører om testen og kurset på et møde. De kan have en masse spørgsmål, du skal sørge for, de får svar på. Brug gerne et ledermøde, hvor alle lederne i forvejen er samlet. Hvis det ikke er muligt, så opsøg dem på arbejdspladsen.
- 2 Sælg projektet på de gode resultater**

Projektet gør medarbejderne mere engagerede og bedre kvalificerede. Og meget få ledere vil sige nej til at få uddannet deres personale, når der er så få udgifter forbundet med det. Det er helt unikt, at medarbejderne ikke skal løbe hurtigere, fordi deres kollegaer er på kursus. Det skaber en positiv stemning både blandt dem, der skal på kursus, og dem, der bliver 'hjemme' på arbejdspladsen. Og det smitter af på resultaterne.
- 3 Understreg at deltagelsen er obligatorisk**

Det er afgørende, at lederne for områderne viser sin opbakning. Det skal stå klart for lederne, at det er en unik mulighed, de har fået, og at det er obligatorisk for alle, der deltager, at blive testet. Lederne skal også testes.

## Materialer

Du kan finde inspiration til informationsmødet i ekstramaterialet.

- ▶ To videoer med medarbejdere, der fortæller deres historie
- ▶ En PowerPoint med ambassadørhistorier fra andre kommuner
- ▶ En pjece, medarbejderne kan tage med hjem og læse mere om projektet i.



## Brug kursusudbyderen til at planlægge mødet

Kursusudbyderen har prøvet det mange gange før og har masser af ideer og materialer, du kan bruge. Vis gode erfaringer fra andre, der har været med i projektet.



De kender også ledere og medarbejderes frygt for tests og kurser. Brug dem til at fortælle på informationsmødet. De kan også besvare alle de spørgsmål, der oftest bliver stillet.

Hvis der allerede er arbejdspladser eller områder, der har været igennem forløbet, så inviter en leder til at fortælle om deres oplevelse.



“Der var nogle ledere, som var svære at overbevise. De mente ikke, at der var behov i deres enhed. Vi var så heldige, at to andre ledere havde været igennem et lignende kursus for nogle år siden. De fortalte vidt og bredt om, hvor godt det havde været for dem.”

*Grethe, fællestillidsrepræsentant*

### TRIN 4

**FORTÆL LEDERNE  
OM PROJEKTET**

### TRIN 5

**MIDTVEJS-  
EVALUERING**

### TRIN 6

**EVALUERING**

# MIDTVEJSEVALUERING MED KL, FOA OG 3F

## Formål

Til midtvejsevalueringen mødes I med de andre kommuner og fortæller, hvor langt I er med projektet. Formålet med midtvejsevalueringen er at skabe videndeling mellem parterne bag projektet og kommunerne, der deltager i projektet.

**I projektgruppen er der en ting, vi vil bede jer forberede inden mødet:**

- 1 Forbered en kort status til de andre kommuner**  
Fortæl kort, hvordan det går med projektet i jeres kommune.

TRIN 1

UDVÆLG DELTAGERE  
TIL PROJEKTET

TRIN 2

OPSTARTSMØDE

TRIN 3

NEDSÆT  
PROJEKTGRUPPE





“Nogle i teamet har sagt nej til kurset i første omgang. Men flere siger ja, når de hører om kurset fra deres kollegaer. Projektet giver ikke kun energi til deltagerne, men også til kollegaer og arbejdsplads. Kurset skaber trivsel og et godt arbejdsmiljø.”

*Lillian, leder*

TRIN 4

FORTÆL LEDERNE  
OM PROJEKTET

TRIN 5

MIDTVEJS-  
EVALUERING

TRIN 6

EVALUERING

# EVALUERINGSMØDE MED KL, FOA OG 3F

## Formål

Det er vigtigt for parterne bag projektet at høre om jeres erfaring med projektet. Formålet med det sidste trin er at samle op på forløbet og dele viden mellem kommuner og parterne bag projektet.

**I projektgruppen er der to ting, vi vil bede jer forberede inden mødet. Når I har gjort det, har I gennemført projektet:**

**1 Indsaml evalueringsskema fra arbejdspladserne**

Alle arbejdspladser er blevet bedt om at evaluere deres forløb og udfylde et evalueringsskema

**2 Forbered en kort status til de andre kommuner**

Fortæl kort, hvordan det er gået med projektet i jeres kommune. Tag udgangspunkt i projektgruppens erfaringer og ledernes evaluering.

## Evaluering fra ledere

Det er projektgruppens opgave at indsamle erfaringer fra arbejdspladserne og give dem videre til parterne bag projektet til evalueringsmødet.



## Materialer

Find evalueringsskemaet i ekstramaterialet:

- ▶ Evalueringsskema (temaer).



## Refusion af lønudgifter

Følg op på, om der er søgt refusion af lønudgifter for de medarbejdere, der har været eller skal på kursus. Hvis lederne ikke allerede har søgt Den Kommunale Kompetencefond om midler, så støt dem i at få det gjort.



“Kurset har givet mig mere selvtillid. Det har jeg jo hele tiden haft et problem med. Jeg er mere glad. Jeg tør nu at skrive døgnrytmeplan for borgerne. Det turde jeg ikke før. Jeg var ræd for at lave stavefejl og for at blive misforstået af mine kollegaer.”

*Charlotte, medarbejder*

TRIN 4

FORTÆL LEDERNE  
OM PROJEKTET

TRIN 5

MIDTVEJS-  
EVALUERING

TRIN 6

EVALUERING

**NOTER**







“Vikardækningen er afgørende. Jeg har talt med mange chefer. De vil gerne kompetenceløfte deres medarbejdere. Omvendt er kommunens økonomi så presset, at de ikke har råd til at sende dem afsted. Det har rigtig stor betydning, at der er vikardækning.”

*Susanne, udviklingskonsulent*

