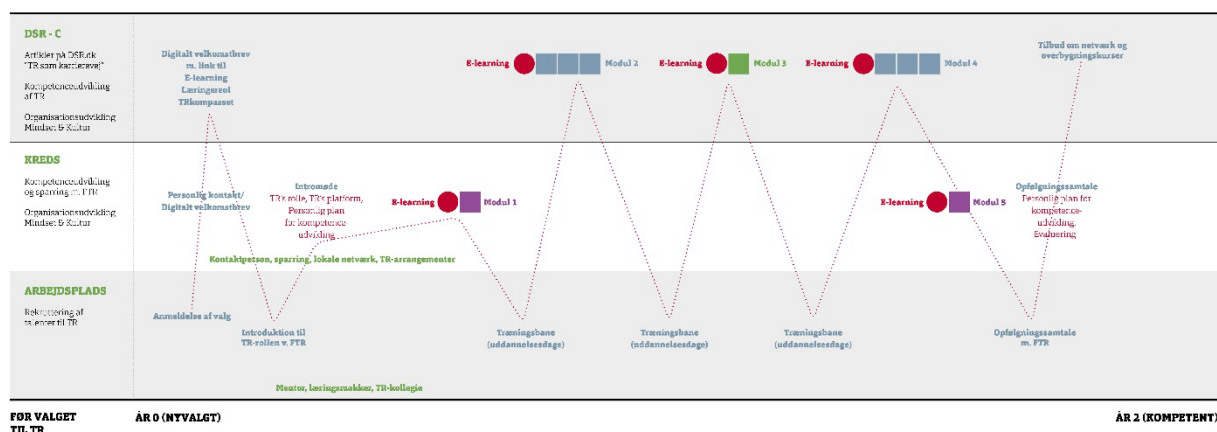


Materiale til TR's opfølgningssamtale efter modul 5 i TR-grunduddannelsen

Fundamentet for TR's første to år

Modellen viser de forskellige aktiviteter i TR's proces fra nyvalgt til nu. Brug modellen til fælles overblik over TR's udviklingsforløb. Hvordan har TR oplevet denne "rejse"?

Fundamentet for TRs første 2 år



→ Tilsvaret er modul 5 af 5 på grund af den uddannede uddannelseshold for TR. De har ingen, kompetence, som de selv har brug for.

Kompetenceplanen

Refleksionsspørgsmål til TR's læring

På hvert af de 5 moduler i TR-grunduddannelsen har underviserne sat tid af til, at TR reflekterer over de 5 spørgsmål nedenfor:

- Hvilket læringsudbytte har du fået af modulet?
- Hvad skal jeg gå hjem og træne?
- Hvad skal jeg hjem og undersøge nærmere?
- Hvem kan evt. støtte mig?
- Hvordan kan jeg se, om jeg er på rette vej?

TR har løbende noteret sine refleksioner i Den personlige kompetenceplan – en rød notesbog. I dialogen kan du spørge ind til TR's refleksioner fra uddannelsen. Det giver TR et overblik over egen læreproces og skaber blik for udviklingsbehov og -ønsker.

Læringsudbyttet fra TR-grunduddannelsens enkelte emner, der er arbejdet med på TR grunduddannelsen kan du i dialogen forholde til kompetencemålene for den samlede TR-grunduddannelse. *Er der emner, samarbejde eller kompetencer, som TR særligt skal have fokus på at udvikle nu?*

Hovedtemaer og indhold på TR-grunduddannelsen

Gennemgående hovedtemaer:

- TR's Platform og indflydelse på arbejdspladsen
- TR's organiserende arbejde og rolle som facilitator af medlemmernes engagement
- Aftale og overenskomststof
- Profession og arbejdsmiljø

Indhold på modulerne

Modul 1:

- Værdien af at være medlem af DSR
- Hvad fylder på arbejdspladsen set med TR-briller? Dialog om rammerne for TR-rollen og den organiserende indsats
- Introduktion til TR's platform
- Introduktion til TR-kompasset
- Introduktion til problembehandlingshjulet

Modul 2:

- TR's platform og samspillet med medlemmerne
- Involverende og organiserende metoder
- Faget i interessevaretagelsen
- Indflydelse i MED
- Bisidderrollen

Modul 3:

- Arbejdstid
- Ferie
- Barsel

Modul 4:

- Interessebaseret forhandling og interessevaretagelse ud fra arbejdspladsens kerneopgave
- Arbejdsmiljø
- Politisk dannelse og politisk værksted
- Løn og lokal løndannelse

Modul 5:

- Lokal løndannelse og lønstrategi
- Lokale strategier for MED/SU-arbejdet
- Forstå en lønseddel
- Samspil med kredsen efter grunduddannelsen

Kompetencemål for den samlede TR-grunduddannelsen

Ud fra de 4 kompetencekategorier i det pædagogiske grundlag er der formuleret kompetencemål for den nye TR-grunduddannelse:

Faglige kompetencer:

- At TR ved, hvad love og aftaler indeholder (overenskomsten, arbejdstidsaftalen, funktionærloven, ferieaftalen, barselsloven, MED/SU og arbejdsmiljøloven) og kan anvende dem relevant i sagsbehandling, rådgivning, samarbejde og TR's virke i øvrigt på arbejdspladsen.
- At TR ved hvad DSR's politiske og organisatoriske grundlag indeholder (Love, Vision & værdigrundlag, politiske strategier og indsatser) og kan anvende dem relevant i organiseringsindsatsen og interessevaretagelsen på arbejdspladsen.
- At TR forstår sin rolle i de formelle og uformelle indflydelsesrum på arbejdspladsen og kan anvende sin forståelse før, under og efter møder og andre interaktioner.
- At TR forstår rollen som bisidder for medlemmet og kan løse bisidderopgaver evt. med støtte.
- At TR kan indhente og anvende faglig/sygeplejefaglig viden og argumenter i sin interessevaretagelse.

Fagpolitiske kompetencer:

- At TR forstår sin egen rolle som TR i en fagforeningskontekst mellem medlemmer, ledelse og DSR og kan navigere i arbejdspladsens strategiske rum.
- At TR forstår den danske arbejdsmarkedsmodel og DSR's rolle og handlemuligheder ud fra et historisk perspektiv samt i en sygeplejefaglig og politisk kontekst.
- At TR kender og med egne ord kan formidle DSR's holdninger, værdier, strategier og handlinger
- At TR agerer proaktivt som den arbejdspladsnære politiker, søger indflydelse og varetager sygeplejerskernes interesser både på arbejdspladsen og internt i DSR.
- At TR agerer organiserende ift. medlemmerne og indgår i og danner arbejdspladsfællesskaber, afsøger sit mandat og inddrager sine medlemmer og TR-kollegiet i interessevaretagelsen.

Samarbejdskompetencer:

- At TR kan udvikle og vedligeholde relationer til medlemmer, ledelse, TR-kollegiet, DSR's kreds og øvrige interessenter, herunder identificere og navigere imellem deres forskellige interesser.
- At TR forstår vigtigheden af at være synlig, tilgængelig og en central del af arbejdspladsens liv og udvikling
- At TR kan sætte rammer og retning for at medlemmer selv og sammen kan handle på de udfordringer, de oplever i hverdagen.
- At TR i dialog med medlemmerne bringer viden i spil og involverer fællesskabet i interessevaretagelsen.

Læringskompetencer:

- At TR kan indhente viden og data og koble dem til sine interessenters perspektiv.
- At TR er bevidst om egne kompetencer og kan anvende dem i sin TR-rolle.
- At TR kan opsøge læring og ny viden samt reflektere over og udvikle egen praksis, handlemønstre, relationer og faglige, organisatoriske og personlige kompetencer.
- At TR er bevidst om, hvornår det er relevant at indhente hjælp, sparring og støtte og hos hvem.