

Om dette dokument

Teksten henvender sig til ledere og/eller HR-medarbejdere, der skal vurdere, hvilke medarbejdere der kan være oplagte facilitatorer. Derudover fx til medlemmer af MED-udvalg eller til medarbejdere, der vil vide mere om, hvad rollen som facilitator indebærer.

Facilitatorteam skaber fuldtidskultur på regionale arbejdspladser

En del af initiativet "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser"

Vi søger fuldtidsfacilitatorer, der besøger regionale arbejdspladser og inspirerer til det lokale arbejde med at få flere op i tid eller på fuldtid. Arbejdet udgør ca. 15 timer om ugen, og man fortsætter i øvrigt med at være ansat på sin hidtidige arbejdsplads.

Omkring 3 ud af 10 regionale medarbejdere arbejder i dag på deltid. Det giver udfordringer på de regionale arbejdspladser, hvor der er behov for mange medarbejdere til at løfte kerneopgaverne.

Ved OK-24 blev der derfor sat fokus på arbejdskraftudfordringen med et indsatsområde om fuldtid i initiativet 'Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser'. Det fokus blev bekræftet ved OK-26.

Indsatsen har fokus på potentialet i at skabe en fuldtidskultur på de regionale arbejdspladser. Det handler om at øge arbejdsudbuddet, men også om de gevinster, der kan følge med kulturændringen for både arbejdspladsen og den enkelte: bedre arbejdsmiljø og bedre løn- og pensionsforhold. Forskning viser også, at flere på fuldtid giver bedre muligheder for at bruge og udvikle medarbejdernes kompetencer og for at skabe større kontinuitet i hverdagen – også for patienter og borgere.

Et tværregionalt facilitatorteam sikrer viden og læring

Som en central del af arbejdet med at udvikle en fuldtidskultur har Danske Regioner i samarbejde med regionerne, Forhandlingsfællesskabet og Akademikerne etableret et tværregionalt facilitatorteam.

Teamet består af en række facilitatorer, som understøtter forskellige aktiviteter og bidrager til at forankre indsatsen på de regionale arbejdspladser. De holder bl.a. oplæg på møder og i forskellige fora, er i dialog med organisationer, medarbejdere og ledere og samarbejder med fx HR og vagtplanlæggere. Deres arbejde bliver understøttet af parterne, bl.a. gennem løbende udvikling af redskaber og sparring om formidling og facilitering.



Facilitatorerne har forskellige faglige baggrunde og erfaringer og mødes på tværs for at udveksle viden og idéer. Det sker på digitale tjek-ins, der typisk finder sted hver tredje uge, og på fysiske møder eller workshops, typisk to-tre gange om året. Her deltager også arbejdsgruppen bag indsatsen.

Derudover kan der være konferencer og lignende arrangementer i regi af 'Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser', som facilitatorerne typisk bidrager til.

Den tværregionale videndeling har således både til formål at inspirere og dygtiggøre facilitatorerne og at sikre, at erfaringer bliver samlet op og delt med arbejdsgruppen og parterne bag indsatsen.

Hvem kan være facilitator?

Der er pt. seks facilitatorer i teamet, og der er brug for et par ekstra til at understøtte den kulturforandring, det er at få flere på fuldtid.

Vi leder efter regionale medarbejdere, der er engagerede i at udvikle attraktive arbejdspladser med et godt arbejdsmiljø, og som ser fuldtidskultur som en del af løsningen. Facilitatorerne skal kunne bidrage med deres egne erfaringer, samtidig med at de udvikler deres kompetencer gennem arbejdet og dialogen med hinanden.

Den faglige baggrund er ikke afgørende. Facilitatorerne kan rekrutteres fra forskellige fagområder og arbejdspladser. Det centrale er engagement i opgaven og lysten til at arbejde med fuldtidsindsatsen.

Som facilitator må man gerne have arbejdet med fuldtid eller i partssystemet før, men det er ikke et krav. Der findes allerede meget viden på området, og som ny i teamet får man en introduktion til den eksisterende viden og materialet samt eventuelt oplæring i facilitering. Partsrollen betyder desuden, at facilitatoren skal kunne agere neutralt på arbejdspladserne.

Arbejdsopgaver for en fuldtidsfacilitator

Facilitatorens primære opgave er at besøge regionale arbejdspladser og inspirere til det lokale arbejde med at få flere op i tid eller på fuldtid. Indsatsen omfatter alle typer regionale arbejdspladser.

Det gør facilitatoren ved at sprede og forankre viden, fx ved at holde oplæg eller facilitere møder, forløb og workshops i tæt samarbejde med fx TR, AMR, HR-konsulenter, medarbejdere og ledere. Facilitatoren hjælper dialogen på vej og bringer sin værktøjskasse og sine erfaringer i spil, så arbejdspladsen selv kan finde løsninger, der passer til den lokale virkelighed.

En vigtig del af rollen er også at dele erfaringer og aktiviteter med de øvrige facilitatorer og de centrale parter. Det bidrager til at forankre og sprede viden på tværs.

Derudover er det en fordel, at facilitatorerne har blik for værdien af at synliggøre indsatsen bredere, fx gennem formidling på intranet, i nyhedsbreve og på LinkedIn – eventuelt i samarbejde med kommunikationsfaglige i de respektive regioner eller afdelinger.

Ansættelsesforhold

'Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser' er finansieret frem til 2029. En ny facilitator bliver derfor som udgangspunkt ansat frem til udgangen af 2028.

Ansættelsen er typisk på op til 15 timer om ugen. Det betyder, at facilitatoren fortsat er ansat på sin arbejdsplads og i vid udstrækning har sin daglige gang der, mens en del af arbejdstiden bruges på opgaver i facilitatorteamet. Når facilitatoren arbejder som en del af teamet, er det i rollen som partskonsulent.

Arbejdspladsen bliver økonomisk kompenseret for medarbejderens deltagelse i facilitatorteamet.

Herunder kan du finde svar på nogle af de spørgsmål, der kan opstå hos medarbejdere, der overvejer at blive facilitatorer, og på den arbejdsplads, hvor en medarbejder vælger at blive facilitator.

Spørgsmål og svar

Der kan opstå spørgsmål, når man overvejer at kaste sig ud i en ny rolle – både for medarbejderen og for arbejdspladsen, der i en periode må undvære en kollega op til 15 timer om ugen. Rollen som facilitator betyder en ny hverdag på flere punkter. Derfor besvarer vi her nogle af de spørgsmål, der kan melde sig.

Hvad kræver det at være facilitator?

Facilitatorens faglige baggrund er ikke afgørende, men vedkommende kan fx have erfaring med at arbejde i partssystemet eller i en konsulentrolle i regionen. Det vigtigste er lyst til at arbejde med fuldtidsindsatsen og engagementet i at styrke fuldtidskulturen på alle typer regionale arbejdspladser.

Hvad får man ud af at deltage?

Facilitatorerne udvikler deres kompetencer inden for facilitering og gennemslagskraft. De får værktøjer til at understøtte arbejdspladser på tværs af regioner og et netværk til sparring og faglig udvikling.

Frem for alt er de med til at skabe attraktive regionale arbejdspladser, der kan løfte kerneopgaverne – til gavn for kolleger, borgere og patienter.

Hvad gør arbejdspladsen, når en medarbejder indgår i facilitatorteamet?

Arbejdspladsen bliver økonomisk kompenseret og får dermed mulighed for at planlægge anderledes eller finde en anden til at varetage medarbejderens opgaver i perioden. Transportudgifter til møder m.m. bliver også dækket.

Hvad får arbejdspladsen ud af at dele en medarbejder med fuldtidsindsatsen?

Arbejdspladsen får en medarbejder med styrkede kompetencer i at facilitere dialog og understøtte kulturforandringer. Andre projekter og fokusområder på de regio-

nale arbejdspladser kan derfor også få gavn af medarbejderens viden og nye erfaringer. Derudover får arbejdspladsen adgang til viden og værktøjer, som lokalt kan bidrage til at udvikle arbejdspladsen.

Hvorfor er der behov for et fællesskab af facilitatorer på tværs af regioner?

De regionale arbejdspladser går en fremtid i møde med mangel på arbejdskraft. Derfor er der behov for initiativer, der understøtter en kulturforandring, hvor flere medarbejdere arbejder på fuldtid.

Det kræver videndeling på tværs af regioner, og der er brug for ledere og medarbejdere, der kan bringe den viden videre. Det er arbejdspladserne selv, der tager ejerskab for opgaven, mens facilitatorteamet fungerer som katalysator ved at hjælpe med at sprede og forankre viden og redskaber på tværs af regioner og arbejdspladser.

Hvor kan man søge mere information?

På regionaltarbejdsliv.dk kan du læse mere om arbejdet med fuldtid og om facilitatorteamet. Hvis du har spørgsmål, kan du desuden kontakte projektlederne:

Jens Qvesel

Danske Regioner

E-mail: jenqv@regioner.dk

Mobil: 50 27 80 16

Jens Krogstrup

Forhandlingsfællesskabet

E-mail: jk@forhandlingsfaellesskabet.dk

Mobil: 28 92 34 97

Klaus Groth-Andersen

Akademikerne/Jordemoderforeningen

E-mail: kga@jordemoderforeningen.dk

Mobil: 46 95 34 06