

Sammen om indflydelse

- involvering af kollegerne i det faglige arbejde

Temakursus 2026

Dagens program

- 9.00: Velkomst og dagens program
- 9.40: At vide, hvad medlemmerne vil
- 10.20: Pause
- 10.40: I dybden med 3:3
- 11.40: Deltagelse i fællesskabet
- 12.00: Frokost
- 13.00: Deltagelse i fællesskabet – fortsat
- 13.35: Byg et hold
- 14.15: Kollektive handlinger
- 14.45: Det tager jeg med mig fra i dag
- 15.00: Tak for i dag

Snak ved bordet (10 min)

1. Hvor stærkt er dit faglige fællesskab?
(organisationsprocent, relationer, svarprocent/deltagelse)
2. Et godt eksempel på involvering af medlemmer/kolleger.
3. Din største udfordring med at involvere medlemmer/kolleger.

At vide, hvad medlemmerne vil

- Møder
- 1:1-samtaler
- Spørgeskema
- Temperaturmåling
- 3:3-undersøgelse
- ?

Hvordan kan I sikre, at I kommer hele vejen rundt?

Hvordan kan I give stemme til de stille og dem, I sjældent ser?

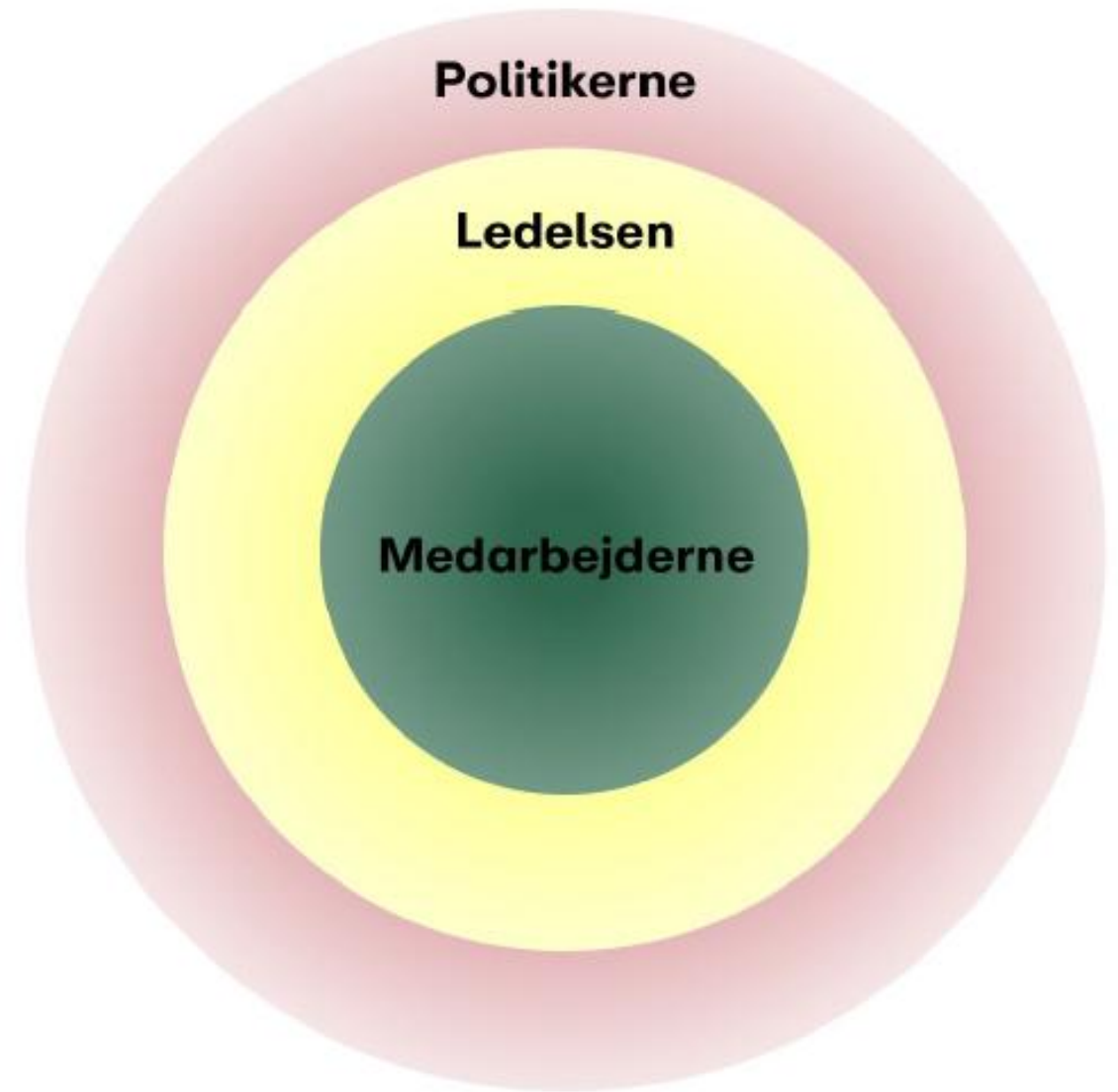
Øvelse: 3:3-undersøgelse blandt dine kolleger

- Notér de 3 ting, som dine kolleger sætter mest pris på ved arbejdspladsen
- Notér de 3 ting, som flest af dine kolleger vil forbedre på arbejdspladsen

Skriv én ting pr. post-it

Tommelfingerregler

1. Bredt følt
2. Dybfølt
3. Opnåelig – brug magtcirklen
4. Styrker det faglige fællesskab



Hvordan vil I gå videre med forbedringen?

Hvordan kan I blive klædt ordentligt på til en forhandling med ledelsen?

Snak ved bordet (10 min)

Hvilken 3:3-undersøgelse kunne du lave, som ville gøre dig klogere på det, som du arbejder med lige nu/skal til at arbejde med?

Skriv det gerne ned.

Snak ved bordet (10 min)

Arbejdstidsaftale og opgaveoversigter:

Find på min. to aktiviteter pr. deltagelsesform, hvor kollegerne involveres i at klæde dig på til forhandlingen.

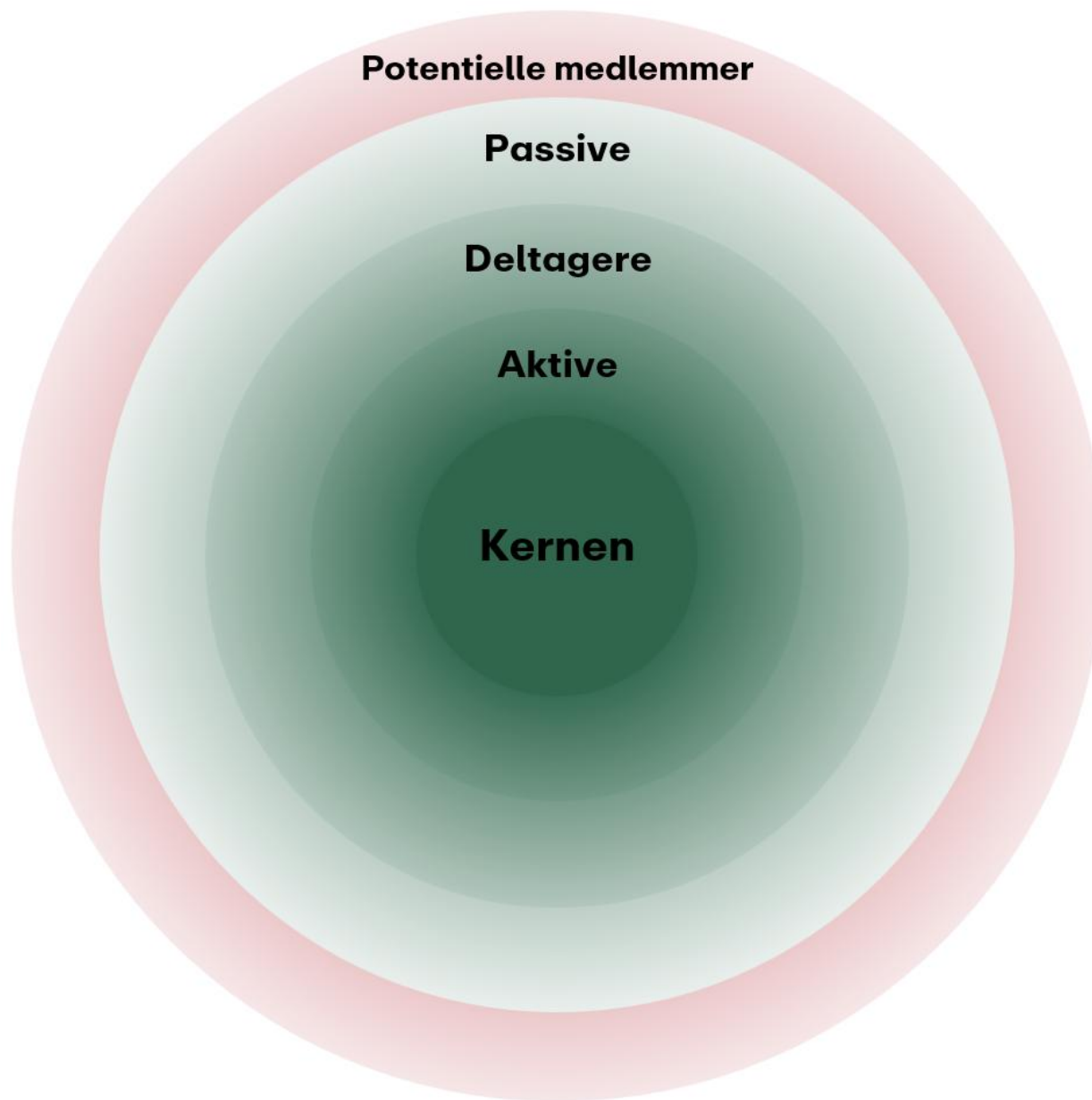
- *Information: at få noget at vide.*
- *Konsultation: at give input.*
- *Medbestemmelse: at beslutte noget.*
- *Fælles skabelse: at skabe noget.*

Medlemscirklen

Deltagere: Dem, der deltager i aktiviteter. Tager ikke ansvar eller løser opgaver.

Aktive: Dem, du kan regne med. Kan påtage sig ansvar og opgaver. Kan række ud til kolleger.

Kernen: Dem, der planlægger og koordinerer arbejdet i det faglige fællesskab.



Snak ved bordet (20 min)

- Har du medlemmer, som hjælper dig – fx i "kernen" eller som "aktive"?
 - Hvis ja: Hvad har du gjort for at få dem involveret, og hvad laver de?
 - Hvis nej: Hvorfor ikke, og hvad kunne du bruge hjælp til?
- Find 3 konkrete opgaver, som medlemmer i "kernen" kan hjælpe dig med.
- Find 3 konkrete opgaver, som "aktive" medlemmer kan hjælpe dig med.

Udfyld din egen medlemscirkel

- Fokuser på: Kernen, de aktive, deltagere, meningsdannere.
- Benspænd: Find "aktive" på hver afdeling/matrikel/team, så du har et netværk, der dækker hele arbejdspladsen. Gerne meningsdannere.

Kollektive handlinger

Handler kollektivt for:

- At skabe opmærksomhed om et problem/en løsning
- At bakke tillidsrepræsentanten op i forhandlingerne
- At lægge pres på ledelsen

Eksempler

Opmærksomhed:

- Happening
- Megafon

Bakke TR op:

- Plakater med motivationer
- Underskriftindsamling

Lægge pres:

- Fælles pause på parkeringspladsen

Snak ved bordet

Hvorfor har ledelsen ikke givet mere forberedelsestid?

Hvad er deres logik/argumenter?
Og hvad er vores svar?

Opsamling ved bordet

Nævn tre ting, som du tager med dig fra i dag, og som du vil afprøve på egen arbejdsplads.

Temperaturmåling: Hvilke metoder bruges til at vide, hvad medlemmerne vil?

- 1:1-samtaler: alle
- Møder: alle på nær 1
- Spørgeskemaundersøgelse: 3
- Temperaturmåling: ingen
- 3:3-undersøgelse: 4

Hvordan kan man sikre, at man hører fra de stille, og dem, man sjældent møder?

- Små grupper/flere møder. Det er mere trygt for folk, flere siger noget, man kommer mere i dybden).
- Overtage infoopgaver fra ledelsen, så man kommer rundt til alle afdelinger med nyt (og samtidig kan man tale med folk).
- Flere TR der tilsammen har et netværk, så man kan nå alle.
- Kombinere spørgeskema/afstemninger med møder, så man spørger alle forud for et møde og følger op i fællesskab på mødet.
- Relationer/uformelle snakke/lytte på vandrørene.

Hvordan går man videre med den forbedring, der peges på i en 3:3-undersøgelse?

- Ekstra 3:3 – komme i dybden og blive konkret på løsninger
- Samtale ift. magtcirkel:
 - o "Hvad kan vi selv gøre ift. forbedringen?"
 - o "Hvad kan ledelsen gøre ift. forbedringen?"
 - o "Hvad er uden for vores domæne ift. forbedringen?"
- Først formulerer kolleger principper for den gode løsning. Så afholder man en samtale med ledelsen om principper for område (fx forberedelse). Derefter forsøger man sammen at operationalisere principperne i en konkret aftale.
- Statistik/undersøgelse.
- Bruge kollegers erfaringer til løsningsforslag.

Deltagelsesformer – og aktiviteter, der fremmer dem:

- Passivt tilhør = deltager ved at betale kontingent.
- Information = deltager ved at få noget at vide (nyhedsbrev, print af nyhedsbrev i frokoststuen, mails med aktuelt nyt, personalemøder, opslagstavle, toiletnews, info om proces/resultat)
- Konsultation = deltager ved at svare, give input eller dele erfaringer (3:3, møder (formelle som uformelle), 1:1, spørgeskemaundersøgelse, temperaturmåling)
- Medbestemmelse = deltager ved at beslutte noget (møder, generalforsamling, afstemning, prioriterer, strejke)
- Fælles skabelse = deltager ved at skabe noget sammen (brainstorm, løsning = arbejdsgruppe, event pædagogisk dag, rundstykkeordning, bestyrelsesarbejde, lave spørgeskemaet)

Case med arbejdstidsaftale: Find min. to aktiviteter pr. deltagelsesform, som involverer kollegerne i at klæde dig bedre på til forhandlinger.

- Information:
 - o Mail til alle

- Orienterer på møde (om 3:3)
- Nyhedsbrev
- Opslagstavle
- Info om hvordan man kan få indflydelse, hvis man deltager i mødet
- Konsultation:
 - 3:3
 - 1:1 til at uddybe svarene i 3:3
 - Ugens termometer (virtuel temperaturmåling)
- Medbestemmelse:
 - Møde hvor indsatser/forbedringer prioriteres
 - Møde hvor der stemmes om indsatser/forbedringer
- Fælles skabelse:
 - Arbejdsgruppe, der finpudser løsningsforslag og lægger strategi
 - Komme med konkrete løsningsforslag efter snak med ledelsen

Hvad kan kolleger i "kernen" og som "aktive" hjælpe med:

- Kernen: Italesætte fordele ved medlemskab, sprede budskaber, planlægge events
- Aktive: Samle 3:3 ind, hente wienerbrød, snakke med potentielle medlemmer, ambassadører (sprede budskaber og danne netværk)

Aktionstermometer:

Kollektive handlinger fra koldt til varmt:

- Rød/gul/grøn-sticker når man møder ind, der angiver om man har haft tid til at forberede sig
- Følge reglerne: Alle beder om ledelsens hjælp til at planlægge forberedelsen
- Alle beder om hjælp til hvad man ikke skal gøre, når man får en ny opgave
- Få elever til at påpege, at underviserne ikke har haft nok forberedelsestid