

stages

TR Rollen – Dilemmaer og udfordringer

Uddannelsesforbundets temakursus, April 2026

Vi sætter TR rollen og dens indbyggede dilemmaer og udfordringer under lup.

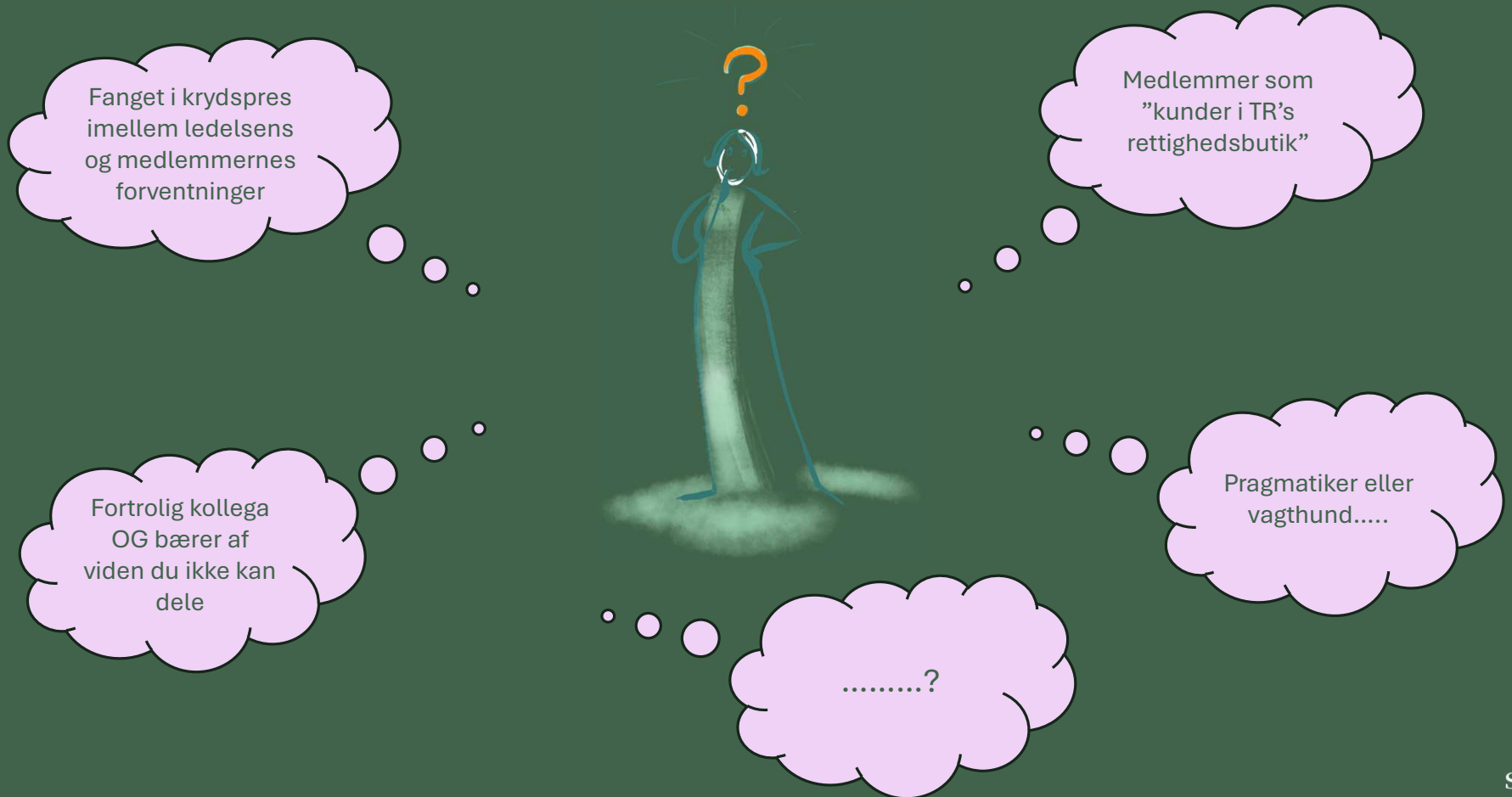


Og vi gør det med skiftende dialogmetoder som I kan tage med hjem og bruge til drøftelser derhjemme.

Program

- 9.00 Velkomst – intro til hinanden og til temaet
- 9.45 Mig-kultur eller Vi-kultur
- 10.45 Pause
- 11.00 Konflikter i kollegakredsen
- 12.00 Frokost
- 13.00 Enkeltsags-navigation vs det strukturelle
- 13.45 Pause
- 14.00 Samskabelse vs kamp
- 14.45 Afrunding og opsamling på dagen
- 15.00 Tak for nu

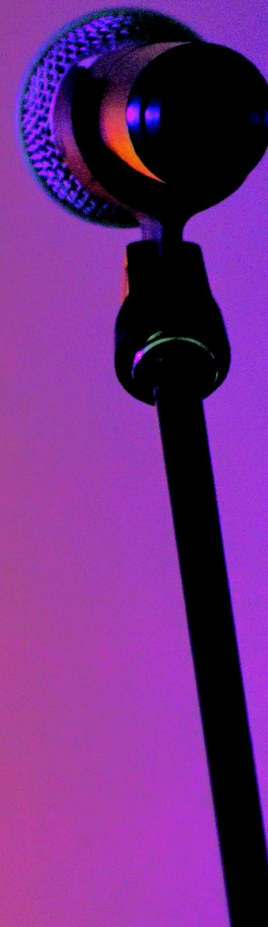
TR Rollen – indbyggede dilemmaer.....



Andre dilemma-eksempler – tilføjet af jer

- NÅR TR BLIVER GJORT TIL MEDCHEF
- NÅR DET ER LEDEREN DER ER PROBL.
- DÅRLIGT ARBMILJØ MLM KOLLEGER
- REPRÆSENTERE ALLE – OG DE FÅ
- NÅR MAN FÅR FOR MEGET INFO
- I KLEMME IMELLEM LEDELSESLAG
- HVORNÅR SENDE BOLDEN TILBAGE
- STÅ PÅ MÅL FOR FORBUNDETS ARB.

- ☐ Jeg hedder...
- ☐ Min arbejdsplads er...
- ☐ Jeg er en del af en TR
gruppe/Jeg er alene som TR
- ☐ Jeg har meldt mig til dette
tema fordi...



”Hvordan balancerer jeg imellem både at håndtere de få, højest-råbende og krævende medlemmer – og den samlede gruppe?”

"Hvordan balancerer jeg imellem både at håndtere de få, højest-råbende og krævende medlemmer – og den samlede gruppe?"

Det sværeste er når....

Vores bedste tips og tricks til at tackle denne type situationer er.....

Kan brok/kritik, der skal
anerkendes. Brok-gruppen følger
og påvirker negativt

Når ^{de højttræbende} ~~der sk~~ endnu engang
kræver at blive indstillet til
Lokallønsforhandling.

Få en ordstyrer til møde

Brug AMR

Gå direkte til kernen

Tag konflikten i starten før end den bliver
for stor.

"Hvordan balancerer jeg imellem både at håndtere de få, højest-råbende og krævende medlemmer – og den samlede gruppe?"

Det sværeste er når....

Hvad er brøce / hvad er kælle
Problematikler

Vores bedste tips og tricks til at tackle denne type situationer er.....

Survey - hvad er vigtigst?
- Hvad vil du helst?

Systematisk opstilling indsamling af data/mænd
→ hvad har vi prioriteret og hvad har vi opriet

opsamling → Det er det her jeg går videre med

Parkinsons Plads: det er vigtigt, det er også et tema.
Det skriver jeg lige op, så går vi videre med Dagsorden

stages

Vej Måde at Motivere de stille:

C1: Møder på Møder 

"Hvordan balancerer jeg imellem både at håndtere de få, højest-råbende og krævende medlemmer – og den samlede gruppe?"

Det sværeste er når....

Vores bedste tips og tricks til at tackle denne type situationer er.....

- at finde tid og sted til at lytte til alles synspunkter
- når det er ulært, hvad folk egentlig mener (mutter i krogene)
- kalder vi har en til at gå ænder

at signalere at man har hørt folk og deres problemer - anerkendelse
at konfrontere folk - spørge ind til hvad de mener / hvad de forventer

stages

stages

"Hvordan balancerer jeg imellem både at håndtere de få, højest-råbende og krævende medlemmer – og den samlede gruppe?"

Det sværeste er når....

Vores bedste tips og tricks til at tackle denne type situationer er....

Få højlydte til møder

→ Flere typer → Hvordan skaber man et vi

→ Brokker typer
→ "små" ledere

• 3-3 undersøgelse, skriftlighed.

• metoder til møde punkter:

fx. runder hvor alle siger noget
for-skellige samtale metoder.

• opsamling "det jeg har hørt er..."

• snakke løsninger/løsningsforslag.
bede om

• tænke i systemer.

↑ skab systemer i ^{den samlede} personalegruppen
hvis det mangler på arbejdspladsen.

stages

stages

"Hvordan balancerer jeg imellem både at håndtere de få, højest-råbende og krævende medlemmer – og den samlede gruppe?"

Det sværeste er når....

Snakke hoveder - De der mennesker, der ikke kan høre, hvor længe de snakker.

de stille - hvordan får vi også hørt dem?

Vores bedste tips og tricks til at tackle denne type situationer er.....

Skema → sendt ud på mail → Survey Monkey
Møde → info om hvad man ikke kan gøre noget ved. -

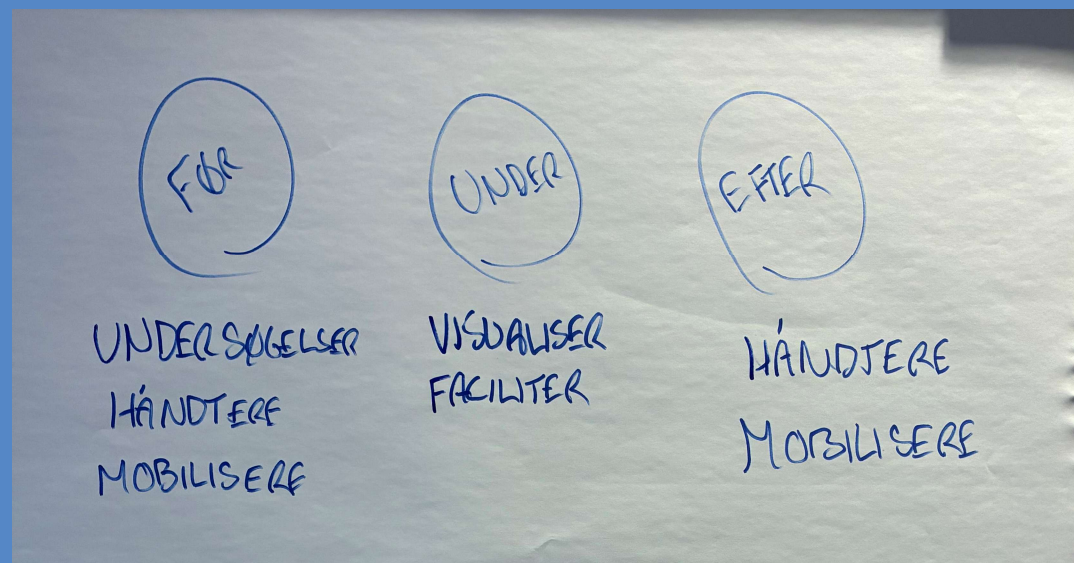
Du får ikke nødvendigvis din vilje → Det handler om at få folks mening → Det handler ikke nødvendigvis om at flertallet bestemmer.

*CL - små grupper - "Mødes på midten".

De stille kommer i små grupper.
Bed folk om at skrive det ned. Typisk kommer der ikke noget.

skakur → Reglen på dette møde er max. 3 minutter ligesom i Folketinget

Facilitering af møder og processer er en kernekompetence hvis du vil sikre at alle stemmer bliver hørt og at de højest-råbende ikke får lov at dominere



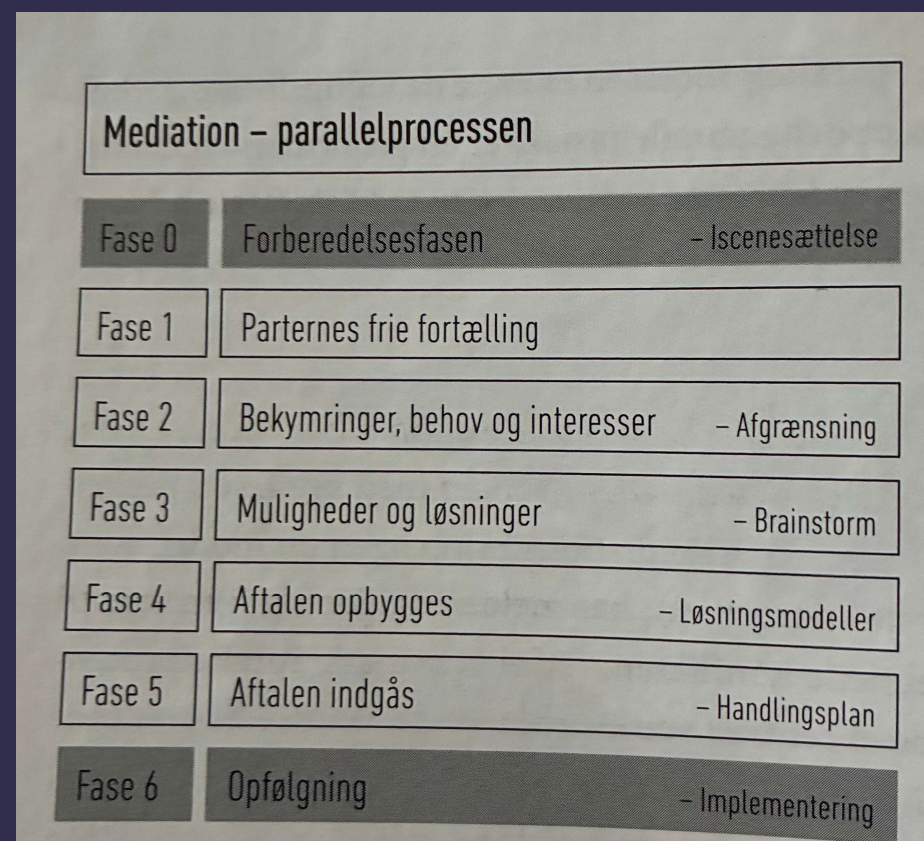
Konflikthåndterings- (mediations-) faser

Som TR vil du uvægerligt komme i situationer, hvor du enten er part i en konflikt, eller står på kanten af en konflikt imellem kolleger, eller imellem ledelse og medarbejdere.

Selvom det ikke er tilrådeligt at kaste sig ud i en egentlig konfliktmægling selv, kan man godt have gavn af at kende faserne i en konfliktmægling.

De vigtigste grundprincipper er: At begge parter skal have lov til at fortælle deres version af situationen, uden afbrydelser, og At man må forsøge at skabe en win-win løsning, så ingen går ud af konflikten som taber.

Læs evt mere i "Mediation i organisatorisk perspektiv" Af Marianne Spandet Jacobsen & Finn Jacobsen.



”Der er en konflikt imellem to af mine nære kolleger.

Hvordan navigerer jeg i TR rollen, så jeg undgår at tage parti, eller at blive taget som gidsel af kollega eller ledelse?”

Reflekterende team - dialogmetode

Formål - At udforske så mange perspektiver som muligt på et valgt dilemma, samtidigt med at de involverede skærper deres evne til at lytte til andre perspektiver end deres egne.

Opstart - En deltager byder ind på at udforske det beskrevne dilemma, sammen med resten af gruppen.

Roller

- En interviewer og en fokuspersion. ("interviewteam").
- Et reflekterende team bestående af resten af gruppen ("refleksionsteam")
- Evt én der har ansvar for tidsstyring.

Processen kort fortalt

- Interviewer og fokuspersion udfolder det valgte dilemma. Refleksionsteamet lytter og noterer egne refleksioner. Ingen afbrydelser fra de lyttende undervejs. Interviewer stopper samtalen med fokuspersion og beder refleksionsteamet om at dele deres tanker. Refleksionsteamet taler med hinanden om det de har hørt. Undlad at tale direkte til fokuspersionen. Fokuspersion og interviewer vender sig lidt væk, lytter og afbryder ikke undervejs. Denne proces gentages.

Processen i steps:

Step 1 – Udfoldelse af dilemmaet (5-10 min)

- Fokuspersionen præsenterer dilemmaet kort. Interviewer spørger ind til detaljer i dilemmaet: Hvad har været prøvet, hvad har fungeret/ikke fungeret. Når beskrivelsen er udtømt (5-6 min) lukker intervieweren samtalen og giver ordet til refleksionsteamet.

Step 2 – Undrende refleksion (5-7 min)

- Refleksionsteamet drøfter hvad de har hørt og hvilke tanker og associationer det giver dem. INGEN løsningsforslag, kun undren, refleksioner og evt forståelsesspørgsmål.

Step 3 – Udforskning af dilemmaet (10-15 min)

- Fokuspersion vælger selv hvilke pointer og tanker fra refleksionsteamet han/hun ønsker at bygge videre på. Interviewer og fokuspersion tager afsæt i disse og folder dilemmaet yderligere ud. Nu med fokus på at udvikle hypoteser om mulige løsninger på dilemmaet. Eksempler på interviewspørgsmål: *Hvad har du særligt lyst til at vi skal fokusere på?, Hvis du skulle gøre noget andet end du har gjort indtil nu, hvad kunne det så være? Hvilke nye tanker/ideer fik du ved at lytte til refleksionsteamet? Hvad har du lyst til at vi skal spørge dem om i næste runde – har du brug for konkrete løsningsforslag, eller fortsat refleksion/associationer?*

Step 4 – Refleksionsteamet igen (7-10 min)

Refleksionsteamet bygger videre på de mulige løsningsmodeller de har hørt, samt tilføjer egne, hvis fokuspersionen har udtrykt ønske om at høre løsninger.

Step 5 – Konkretisering: (5-7 min)

Interviewteamet bruger egne og refleksionsteamets input til at indkredse de bedste løsninger. Interviewer afrunder sammen med fokuspersion.

Enkelt-sags styring eller strukturelt fokus

”Vi har haft flere stress-tilfælde blandt mine medlemmer, men de behandles hver gang, som om de var enkelttilfælde – det sker både fordi medlemmerne ikke har lyst til at stå frem, og fordi ledelsen ikke har lyst til at se de strukturelle problemer i øjnene. Hvad gør jeg?”

Fishbowl - dialogmetode

Formål

At belyse et dilemma fra flere perspektiver.

Opstart

Gruppen udvælger 2-3 personer som har energi på at drøfte det valgte dilemma. Disse placerer sig siddende overfor hinanden. Der placeres to tomme stole ved siden af dem. Resten af gruppen sætter sig i en cirkel rundt om (en fishbowl).

Proces

Personerne inde i fiskebowlen drøfter dilemmaet og udfolder deres perspektiver på dette. Gruppen rundt om dem lytter opmærksomt og noterer evt ned.

Hvis et medlem af gruppen der lytter har et vigtigt nyt perspektiv på dilemmaet/en personlig erfaring med temaet, kan denne vælge at rykke ind på den tomme stol og deltage i debatten.

En facilitator styrer tiden, og laver evt time-outs for at tilføje nye perspektiver eller hjælpe deltagerne videre hvis samtalen går i stå.

Opsamling

Når temaet er ved at være udtømt afsluttes sceancen med en fælles, evaluerende drøftelse for hele gruppen. Denne runde indledes med at facilitator spørger de personer der har været i centrum, hvordan det var at være i denne rolle. Dernæst bevæger evalueringen sig til indholdsdiskussionen: Hvilke nye perspektiver fik vi på dilemmaet? hvad kan vi tage med og bruge i vores hverdag?

Samskabelse eller kamp

”Jeg ser det egentlig som min vigtigste opgave, at etablere og vedligeholde en god dialog med ledelsen om de ting der nu opstår, men flere af mine medlemmer presser på for at jeg skal kæmpe mere og stå mere fast – hvad gør jeg?”

Opsamling på dagen

- Forventningsafstemning, forventningsafstemning, forventningsafstemning....
- Vær tydelig om, hvornår du taler med TR kasketten og hvornår du taler som kollega.
- Værn om dit eget værdi-kompas.....også under krydspres – og brug dine TR kolleger som sparring på denne del
- Brug reflekterende team metoden og Fish-bowl metoden som værktøjer til at træne lytte- og tale positioner. På medlemsmøder, og i evt TR grupper, når svære dilemmaer skal drøftes.

