

Velkommen til TR som bisidder!
Undervisningen starter kl. 10:15

TR som bisidder

Hjælp kolleger fra ansættelse til fratræden

Underviserne



Danni



Tanja



Henrik



Lene



Rikke



Erling

Program dag 1

Introduktion	Kl. 10:15-10:30	<i>Plenum</i>
Præsentation om fællesskab	Kl. 10:30-11:10	
<i>Pause</i>	Kl. 11:10-11:20	
Case	Kl. 11:20-12:00	
Din rolle som rådgiver del 1	Kl. 12:00-12:30	
Frokost	Kl. 12:30-13:30	
Din rolle som rådgiver del 2	Kl. 13:30-14:30	
Kaffepause	Kl. 14:30-14:50	
Ansættelse	Kl. 14:50-17:10	<i>Ansættelsesområde</i>
Pause og tjek-in	Kl. 17:10-18:30	
Aftensmad	Kl. 18:30-	

Program dag 2

Morgensang

Introduktion til sygdom

Formandskabets velkomsttale

I dybden med sygdom og TRs rolle

Frokost

Bisidderrollen og sanktioner

Kaffepause

Tjenstlige forløb og TRs rolle

Evaluering og afslutning

Pause

Fejring af nyuddannede TR
og festmiddag

Kl. 8:45-9:00

Kl. 9:00-10:00

Kl. 10:00-10:30

Kl. 10:30-12:30

Kl. 12:30-13:30

Kl. 13:30-14:40

Kl. 14:40-15:00

Kl. 15:00-17:00

Kl. 17:00-17:20

Kl. 17:20-19:00

Kl. 19:00-

Plenum

Blandede grupper

Blandede grupper

Ansættelsesområde

Ansættelsesområde

Plenum

Forventninger?

TR som bisidder, men også lidt som motivator

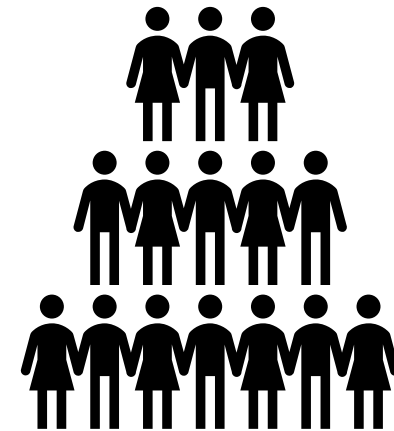
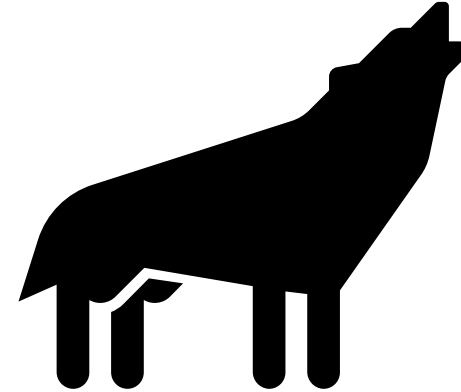
Et stærkt fællesskab på arbejdspladsen

TRs "nye" rolle på arbejdspladsen

TR som ekspert

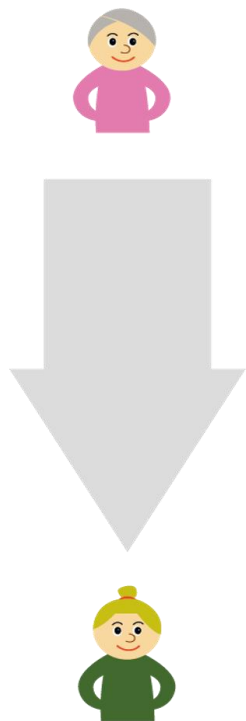


Til TR som **motiverende "leder"** i en **organiserende** organisation, der bygger på **fællesskaber**

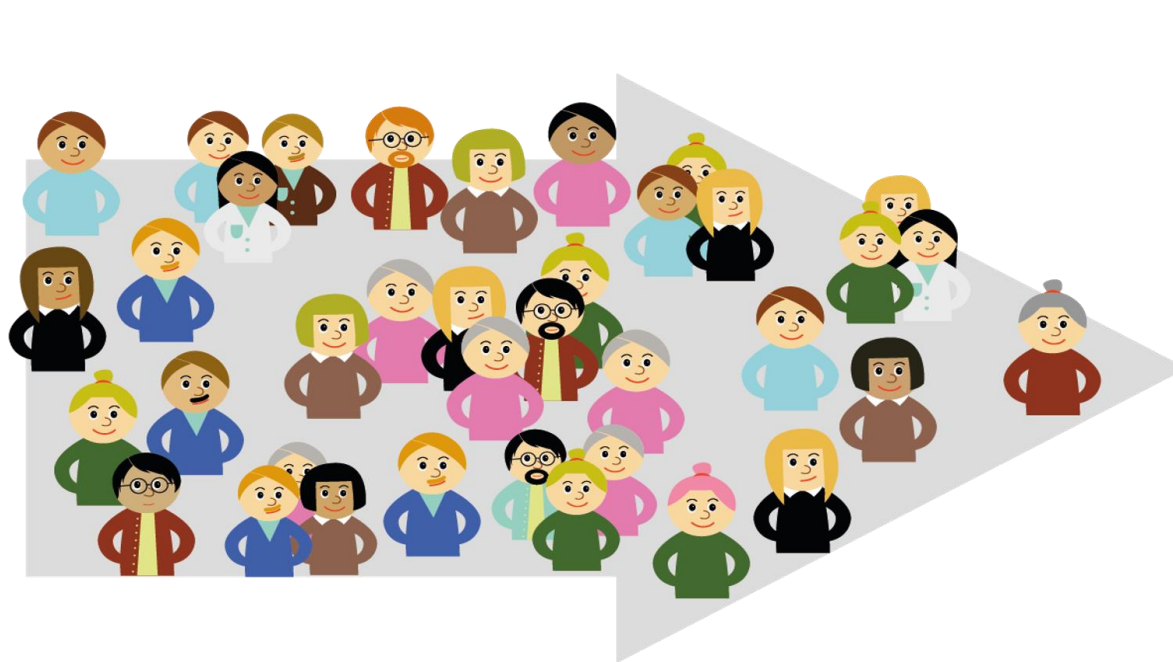


Ikke kun for - men sammen med medlemmerne

”Jeg står for det selv”



”Vi skaber rum for, at kollegerne også kan bære budskabet”



Kongres beslutning – Særligt indsatsområde

”Lokale fællesskaber bygger på medlemsengagement og skaber organisering

Det betyder, at HB både som kollektiv og som enkeltpersoner i perioden **i særlig grad vil understøtte TR’ernes arbejde** på den enkelte arbejdsplads i forhold til at:

- finde og arbejde med de dagsordner, der er **meningsgivende** for medlemmerne på arbejdspladsen,
- understøtte oplevelsen af den **fælles medarbejderdagsorden** på arbejdspladsen,
- understøtte og bidrage til at **udbygge fællesskab** blandt kollegerne,
- udvikle det **lokale fællesskab sammen med kollegerne**, så alle tager del og føler sig inkluderet
- **inddrage og engagere medlemmerne** i foreningens/klubbens arbejde,
- prioritere medlemmer og potentielle medlemmer over møder med fx ledelsen,
- **skabe højere organisationsprocenter** ved at alle føler sig som en del af det lokale fællesskab

Organiseringsstrategi

Opbygning af meningsfulde,
faglige fællesskaber



Flere kolleger, der vil være med i
fællesskabet – flere medlemmer



Større og
stærkere
fællesskab



Særligt indsatsområde - hvad betyder det for jer som TR

- TR har krav på støtte fra HB i forhold til at arbejde med fællesskaber
- Fællesskab er ”kommet for at blive” – andre forbund er også i gang – strategien er klar
- Der er et ”læringsrum”, hvor I kan øve, lære og dele.
- (Vi er med på, at vi er i en svær ”overgangsfase”)

Uddannelsesforbundets fællesskabsprojekt – en organisationsændring, der er ved at starte

1. Politisk (HB & sektions- og regionsbestyrelser)
2. Sekretariatet

Gode/dårlige erfaringer og gode ideer om fællesskab?

Skriv til hal@uddannelsesforbundet.dk

Hvordan går det?

Diskuter jeres erfaringer, udfordringer og muligheder i forhold til at arbejde med fællesskaber i TR arbejdet.

Inddrag gerne perspektiverne i forhold til at arbejde med kongressens vedtagelse af at arbejde med "Det særlige indsatsområde" om fællesskab.

- Grupper på 2-3 personer – helst ikke dem, som I kender hjemmefra
- 15 minutter

Indhold af modul 2 – genopfriskning

1. Hvorfor er fællesskab vigtigt for TR?
2. Relationer og netværk på din arbejdsplads
Øvelser = værktøjer
 - A) Vision/mål
 - B) kortlægning af dit netværk
 - C) netværksplan
3. Forstå din kollega
4. Kommuniker med din kollega



Fællesskab, involvering og organisering

Formålet med at have fokus på fællesskaber er erfaringer med, at:

- Flere hænder → vi kan nå mere
- Flere hjerner → bedre løsninger
- Flere stemmer → øget legitimitet & gennemslagskraft
- Flere ambassadører → flere medlemmer & øget loyalitet
- Fælles sejre → større sammenhold



Din succes bygger på gode relationer til dine kolleger

Gode relationer med vigtige personer er grundlæggende

Relationer skal omsættes til magt = evnen til at opnå sine mål

Fællesskabet kom før fagbevægelsen, og **relationer** før regler.



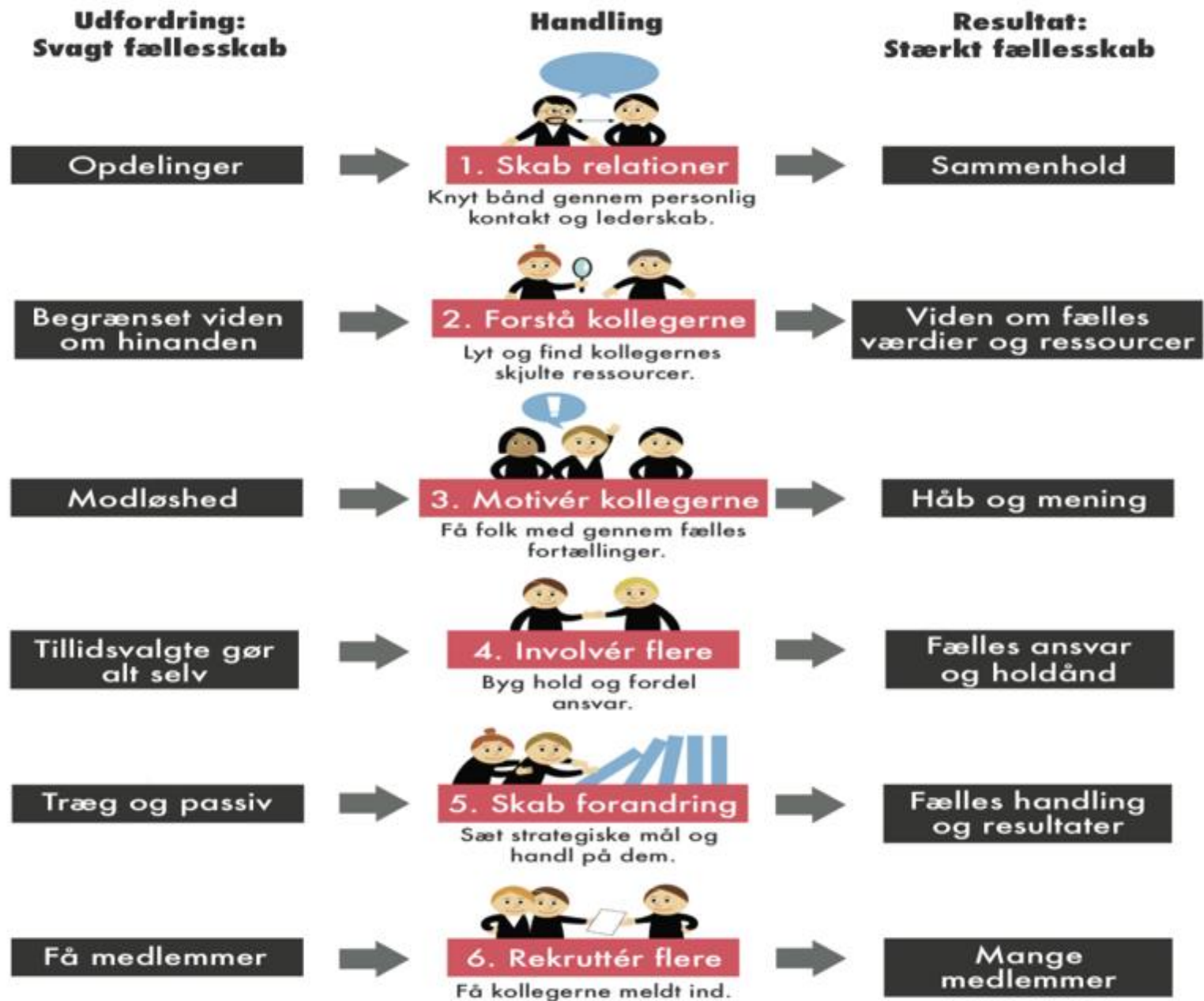
1:1 samtaler til at danne relationer

Formål:

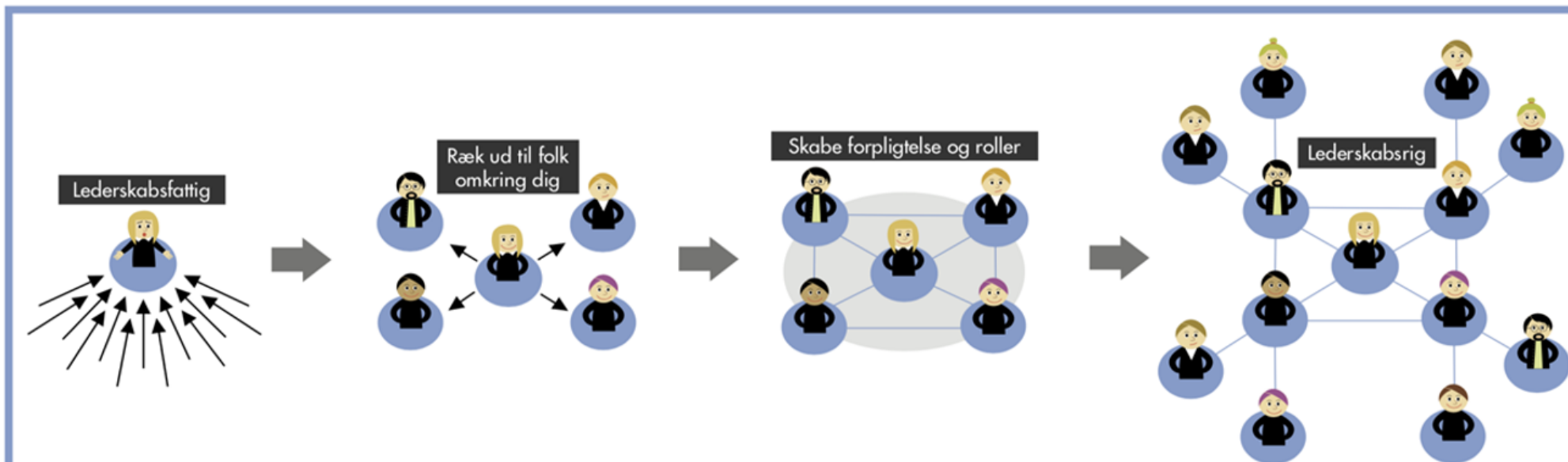
- Skabe relationer til kolleger.
- Få overblik over, hvad der fylder for kollegerne.
- Få indtryk af, hvem der er meningsdannere i afdelingen.



De seks organiseringsopgaver



At bygge hold – fra lederskabsfattig til lederskabsrig



Alle kommer til dig med krav og ønsker og problemer, men få eller ingen tilbyder hjælp eller tager selv ansvar.

Du begynder at række ud til nøglepersoner og meningsdannere omkring dig og får dem involveret i at tage ansvar og til at forpligte sig til at løfte sammen med dig.

Du arbejder indgående og over tid med at bygge relationer og udvikle roller, der passer til de enkelte kolleger. I former et fælles formål og siger ja til sammen at være et team.

I de forskellige roller rækker I ud til folk omkring jer – eksempelvis på forskellige afdelinger eller vagt-hold.

Hvem bør du være på udkig efter og involvere?



Meningsdannere (dem andre lytter til, og som ved hvad der rører sig)



Teammedlemmer (dem med lyst og tid til at bidrage)



Ressourcepersoner (dem, der ønsker at være med i en afgrænset opgave, eller har en særlig kompetence/viden)

Sig goddag til din kollega

En abe (system 1)
i et jakkesæt (system 2)

**”Mennesker har det med rationel tænkning,
som katte har det med at svømme
– Vi kan godt men gør det bare meget
nødigt”**



Lav din netværksplan

- Handling skaber forvandling!

Husk: Som TR er I ledere, som skaber forandring og ændring af adfærd

Tænk stort og langt – vision og mål

Men start småt med mikrohandlinger, der er ”ligetil” og giver resultater = Find ”næste bedste skridt”

Selv små resultater skaber motivation for mere

TEST PLANEN:

En ændring i adfærd (mikrohandling) skal være:

- Indlysende (det ligger lige for)
- Givende (det giver mening)
- Attraktivt (jeg og andre er motiveret for handling)
- Let (“det tager kun 5 minutter”)

Opbyg fællesskab og få resultater med fra møder

1. Det gode møde – intro til facilitering
2. Faciliteringsøvelse – i grupper

Mødediamanten - en god måde at facilitere et møde

1. Høring – ”Lad os høre hvad I har”
2. Konstruktion – ”Lad os tale det igennem”
3. Konklusion – ”Lad os tage en beslutning og finde ud af hvem, der gør hvad”



Kommunikation, relation og handling i en organiserende fagforening (nogle pointer fra tidligere)

Relationer er vigtigere end regler og slår rationalitet med flere længder

Man lytter mere, end man taler

Spørg medlemmer og potentielle medlemmer, om hvad der skal arbejdes med (1:1 samtaler)

Handling skaber forvandling... og flytter holdninger

Du skal involvere frem for at informere (IKEA effekten)

Du motiverer folk gennem at aktivere deres følelser (ikke ved at fortælle om fakta)

At være en del af flokken (70 % reglen)

Hvorfor effektiv kommunikation og viden?

Det styrker fællesskabet!

- Forstå kollegaerne
 - viden om fælles værdier og ressourcer
- Motiverer kollegaerne
 - Skab en fortælling med håb og mening
- Involverer andre
 - Fælles ansvar og holdånd
- Skaber forandring
 - Fælles handling og resultater
- Får flere med i fællesskabet

**Viden (og stærkt fællesskab) =
øget legitimitet og troværdighed =
øget handlerum =
magt/indflydelse**

Case – stress på arbejdspladsen

Gruppearbejde

Diskuter med baggrund i casen om stress følgende:

- Hvordan kan en fællesskabstilgang bidrage til at løse den problemstilling, som er beskrevet i casen om stress?
Herunder:
 - Hvilke forskelle i løsning i tilfælde af at TR har A) opbygget et stærkt netværk, og B) ikke har et stærkt netværk og tilgange
 - Hvilke fællesskabsværktøjer kan du bruge (fx 1:1, faciliteret møde, dit nære netværk)?

Nu skal I ud i grupperum

- *Grupper på ca. 6 personer*
- *Gruppe 1-4 bliver i plenum (lokale C)*
- *Gruppe 5-6 skal til lokale G*
- *Gruppe 7-9 skal til lokale D*

I skal være tilbage i lokale C senest kl. 11:50