

**Gentænk dialogen med  
kollegerne**

**Skab gode lokale fællesskaber**

## Regler og rammer for workshoppen

- Omdrejningspunkt er TR – medlem – arbejdsplads. Gem HB-kasketten, bestyrelseskasketten og andre kasketter væk!
- Ingen sagsbehandling på workshoppen
- Der er intet facit, kun erfaringer



# Hvad kan I forvente i dag?

1. Hvad er fællesskab i en organiserende fagforening
2. ”Hurtig” gennemgang af Modul 2 på den nye TR uddannelse - TR som motivator
3. Gruppearbejde og øvelser
4. Jeres gode erfaringer og ideer til at arbejde med fællesskab



# Vi skal op og stå og i bevægelse

I hvor høj grad oplever du at du som TR arbejder i et fagligt fællesskab på din arbejdsplads? 1-10

## Kongres beslutning – Særligt indsatsområde

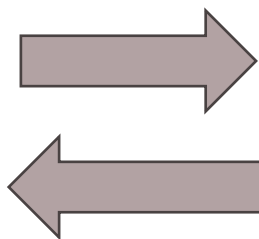
### ”Lokale fællesskaber bygger på medlemsengagement og skaber organisering

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:

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

# Organiseringsstrategi

Meningsfulde, faglige fællesskaber



Flere (tilfredse) medlemmer



# Organiseringsstrategi

Opbygning af meningsfulde,  
faglige fællesskaber



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



Større og  
stærkere  
fællesskab



# Hvad menes med fællesskab i en organiserende fagforening?



# Bøger til inspiration



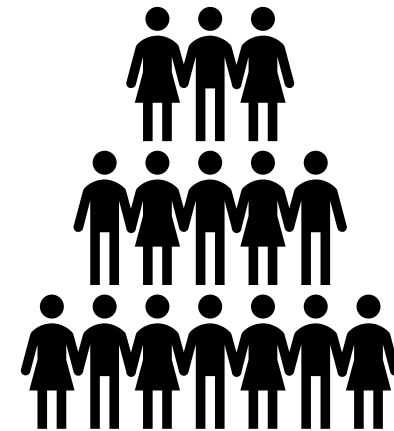
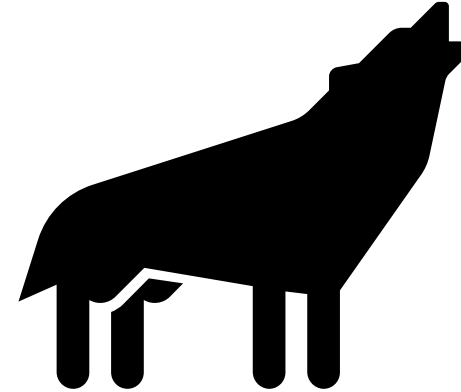
# Et stærkt fællesskab på arbejdspladsen

## TRs "nye" rolle på arbejdspladsen

Fra TR som eksperten

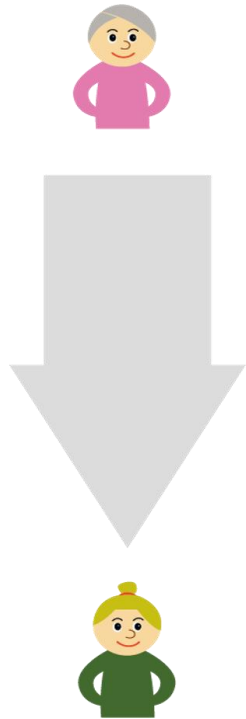


Til TR som **motiverende "leder"** i en **organiserende** organisation, der bygger på **fællesskaber**

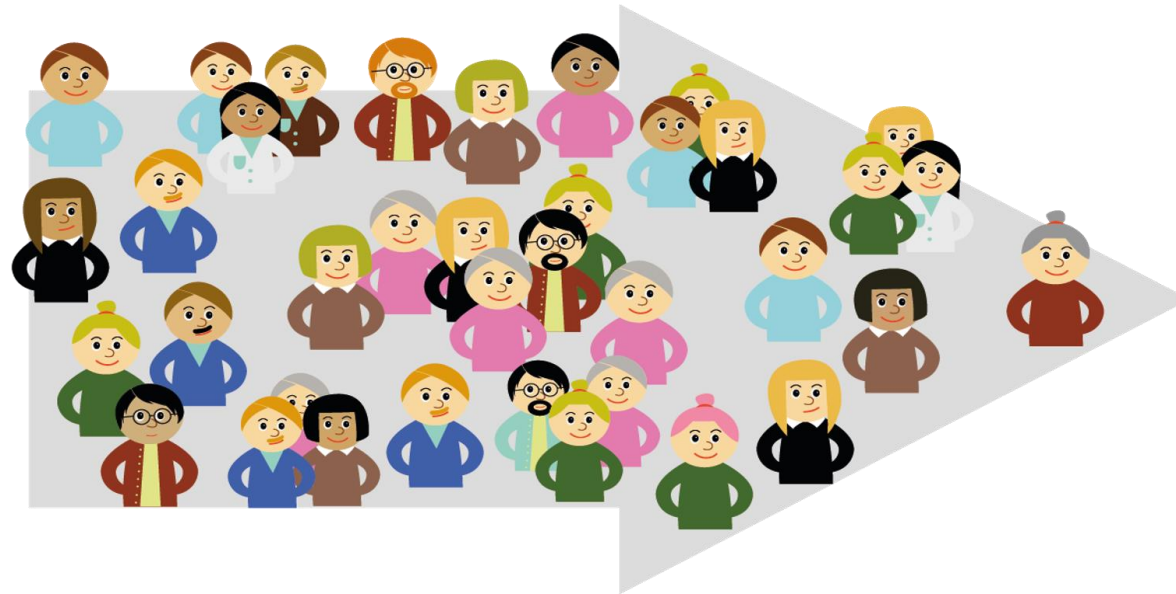


# Ikke kun for - men sammen med medlemmerne

”Jeg står for det selv”



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



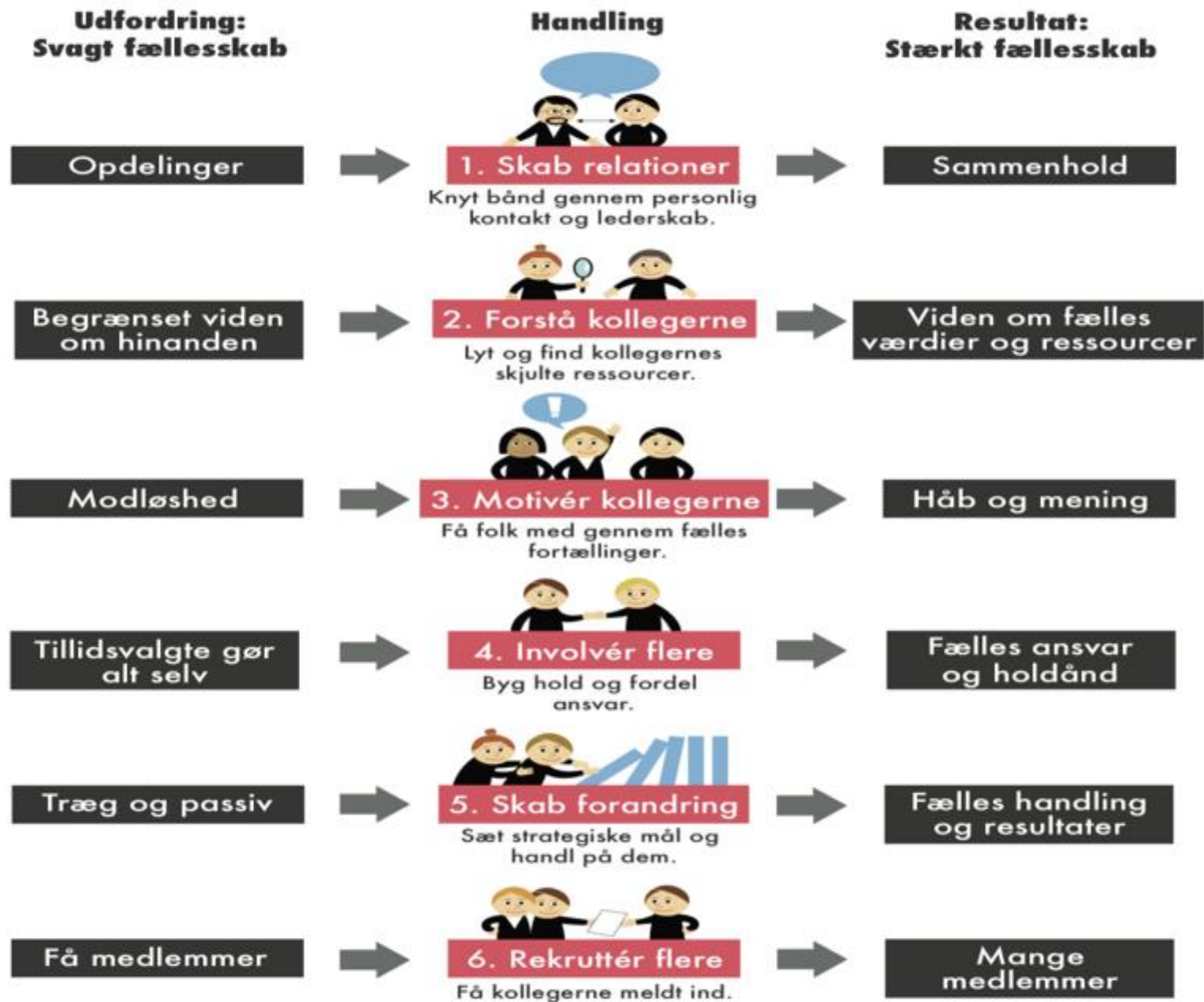
# Fællesskab, involvering og organisering

**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



# De seks organiseringsopgaver



# Hvad medfører medlemmernes deltagelse?



Man sætter større pris på noget som man selv har været med til at skabe (IKEA-effekten)



Deltagelse skaber ejerfølelse. Og man vil gerne være en del af flokken (70 % reglen)



Fællesskaber modvirker, at problemer individualiseres.



Inddragelse og fællesskaber giver TR information om, hvad der er væsentligt for kollegerne.

# Gruppearbejde – 10 organiserende grundprincipper

1. Enkeltvis – 5 min: Overvej i hvor høj grad, at du som TR på din arbejdsplads arbejder efter hver af disse grundprincipper?
2. Gruppearbejde 20 min: Del jeres overvejelser i gruppen og bliv enige om 1-2 konklusioner til plenum
3. Deling i plenum - 15 min.

# Indhold af modul 2 på den nye TR uddannelse – TR som motivator

1. Fællesskaber i en organiserende fagforening
2. Relationer og netværk på din arbejdsplads
3. Kend dit netværk. Øvelser = værktøjer
  - A) Vision/mål
  - B) Kortlægning af dit netværk
  - C) Netværksplan
4. Forstå din kollega (aben og jakkesættet)
5. Kommuniker med din kollega





# TR's rolle i opbygning af fællesskaber

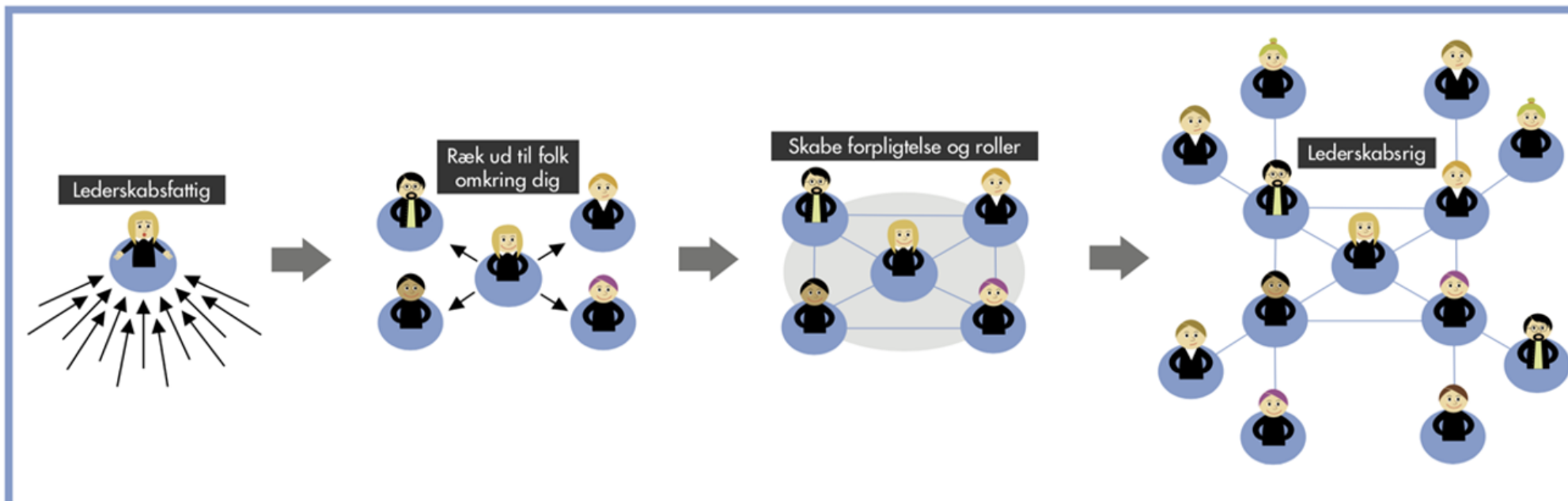
Fællesskaber opstår ikke af sig selv. De vokser frem der, hvor nogen går forrest.

TR's lederskab er afgørende for om det lykkes med at engagere folk i fællesskaber, der løser deres egne problemer

”**Lederskab** er at acceptere ansvaret for at skabe de betingelser, der gør andre i stand til at nå fælles mål under uvisse omstændigheder” (Marshall Ganz)



# 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.

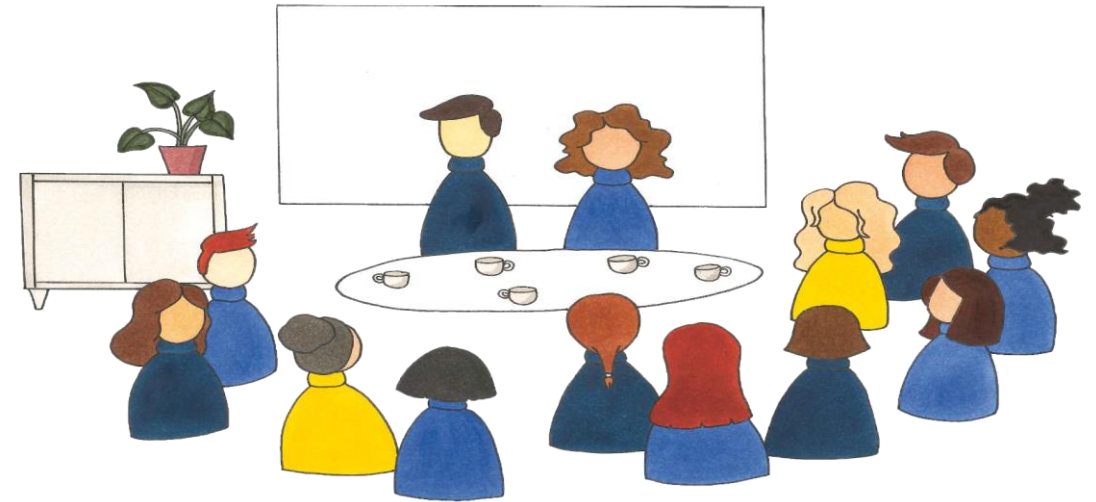
Du begynder at række ud til nøglepersoner og meningsdannere omkring dig og får dem involveret i at tage ansvar og til at forpligte sig til at løfte sammen med dig.

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.

# Roller i fællesskabet og deres fordeling

- A. Står uden for (er oftest ikke organiseret)
- B. Passivt medlem (Tilskuerne, betaler kontingent...)
- C. Deltagere (Bruger ikke tid, men bakker op, kommer til møder)
- D. Aktiv (de, som gør en ekstra indsats, fx i en sag der er vigtig for dem)
- E. Kerneaktive = ledere (de påtager sig et ansvar for at skabe rum for deltagelse også for andre kolleger)



# 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)

## Et eksempel fra et andet forbund

### Kortlægning af kolleger, som bruges i Fødevareforbundet NNF

Farvekode	Betydning
Blå	Medlem
Rød	Meningsdanner
Gul	Medlem af "gul"
Grøn	Nyt medlem
Orange	Andre LO-forbund
A	Anti-fagforening
●	Deltaget i aktivitet
Blank	Ikke medlem
✓	Har talt med 1:1

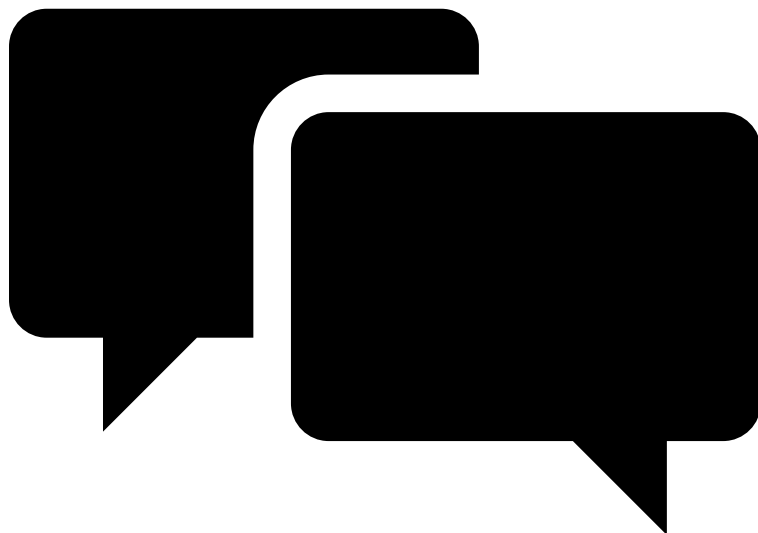
# Din succes bygger på gode relationer til dine kolleger

**It's the economy relations, stupid!**

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



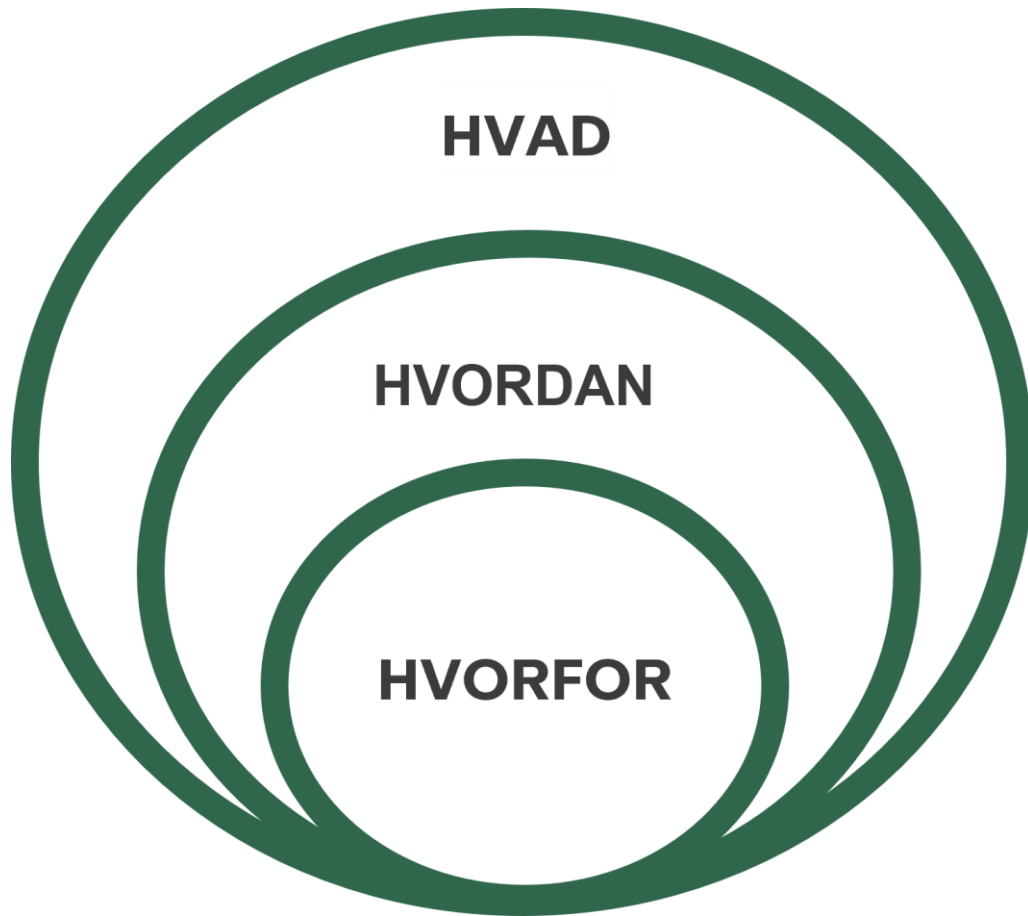
# Kom i gang med den gode samtale med din kollega



- Forklar hvorfor man gerne vil mødes
- Vær interesseret i at lære personen bedre at kende
- Hav en sag som man gerne vil have personen til at hjælpe med
- Afslutte med en gensidig forpligtelse, eksempelvis
  - Tale sammen igen
  - Love at deltage i et medlemsmøde
  - Praktisk hjælp til afholdelse af medlemsmøde
  - Love at tilkendegive sine holdninger på et møde
- Prioriter særligt samtaler med meningsdannere, der kan blive ambassadører
- **Husk: At lytte "højere" og være undersøgende og nysgerrig**

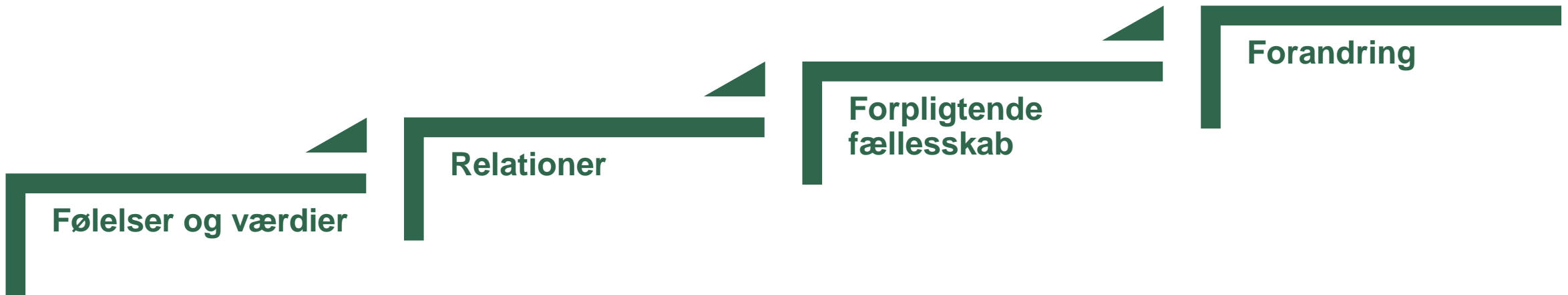
# START MED HVORFOR

Få samtalen til at handle om andet end de tekniske argumenter.





# Fra følelser og relationer til fællesskaber og forandring



# 1:1 samtaler til at danne relationer

## Formål:

- Skabe relationer til kolleger
- Få overblik over, hvad der fylder for kollegerne (godt og skidt på arbejdspladsen)
- Afdække medlemmets ressource og prioriter
- Få indtryk af, hvem der er meningsdannere i afdelingen.
- Aftale næste skridt.



# 1:1 samtaler – øvelser



## Formål

- Skab relation med medlemmet
- Forstå hvad der fylder i dagligdagen (fx to gode/dårlige ting ved arbejdet)
- Afdække medlemmets ressource og prioriteter
- Fælles forpligtigelse - aftal næste skridt

## Instruktion

Vælg en person i gruppen som TR, en anden som medlem, og tre er observatører.

- 10 minutter til 1:1 samtalen
- 10 minutter til fælles refleksion i gruppen.
- **Husk at lytte "højt"!!!!!!!**

**Sig goddag til din kollega**

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

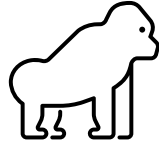
Daniel Kahneman



# Hjernens to systemer – system 1 & system 2

System 1 = aben

- Ubevidst
- Intuitivt/følelser
- Hurtigt
- Vaner/kultur (det plejer vi)
- Mønstre
- Indlært
- Energibesparende
- Stor kapacitet
- $2 + 2 = \dots?$
- Jeg en gård mig ...?
- Professionelle og kunstner, fx Messi, Magnus Carlsen (skak), strikkere



System 2 = jakkesættet

- Bevidst
- Rationelt
- Langsomt
- Reflekterende
- Velovervejet
- Lærende
- Energikrævende – du bliver træt
- Begrænset kapacitet
- $24 * 17 = \dots?$
- Forfatteren til "Hærværk" hedder...?
- Nybegyndere, fx der skal lære at strikke



90 % af vores tid

10 % af vores tid

# ”Law of least effort” – vores indbyggede biases

## For at spare ”mental” energi:

- Hopper vi til konklusionen med det samme (specielt hvis vi er trætte)
- Konkluderer vi (aben) før vi tænker os om (jakkesættet)
- Er det vigtigere for os ikke at miste/tabe end at ændre/vinde (1:5)
- Vil vi bekræftes i vores holdninger/synspunkter, og søger/læser dem/det som er enige med os (flokmentalitet) (confirmation bias)

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

Denne viden er vigtig, fordi **meget adfærdsændring bygger på denne viden**

**I kan bruge denne viden fx:**

- Når I skal motivere kollegaer og danne et sundt netværk
- Når I skal facilitere møder
- Når I skal kommunikere til kollegaer
- Når I skal overbevise chefen
- I jeres undervisning



# Hvis du ønsker ændring og forandring ”med” dine kollegaer, skal du tale til både aben og jakkesættet

## Fx

- Hjælp med at finde nemme og simple løsninger og fjerne forhindringer
- Tal til fællesskabet – og flokken
- Skab engagement med følelser – aben flytter sig ikke med fakta og rationelle argumenter
- Brug simpel kommunikation... og tal til følelser
- Skab overblik og psykologisk tryghed (for aben) fra starten af et møde, gerne inden et møde
- Svære problemstillinger skal drøftes, når der er ”strøm i jakkesættet”





## Et godt eksempel på problemstillingen

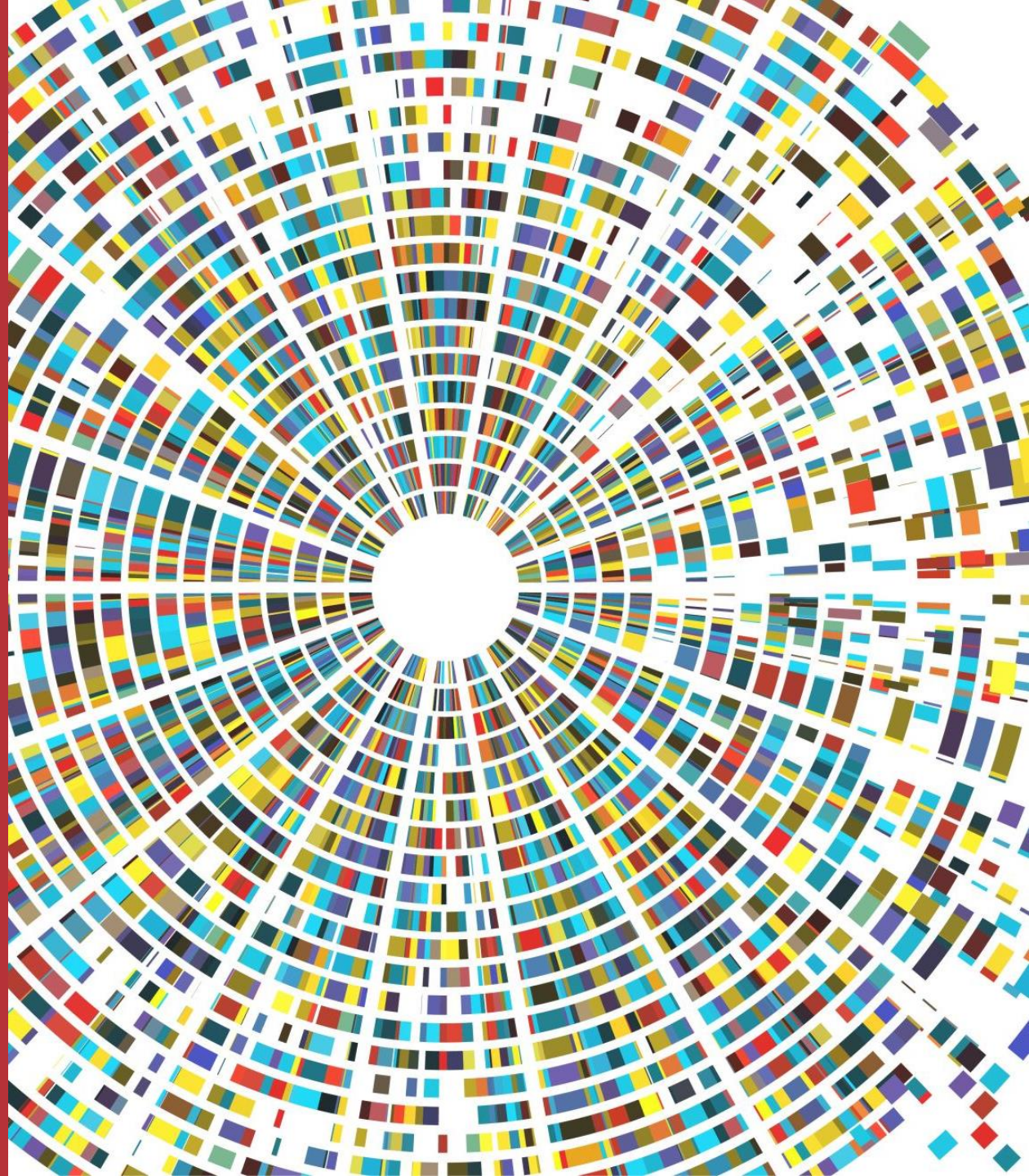


Folk kommer ikke til klubmøder, fordi de er trætte og skal hjem til ungerne (jakkesættet er tyndt). Og dem der kommer er uforberedte og trætte.

Hvad gør den gode TR, som har brug for et mandat inden forhandling med ledelsen?

## Øvelser på modul 2– relationer og netværk til at opnå fælles mål

- Vision/mål: Hvor er din arbejdsplads om 3 år?
- Kortlægning af dit netværk på arbejdspladsen
- Lav en netværksplan



# 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

Det gode møde – intro til facilitering

# ”God facilitering skaber værdi, retning og mening for flertallet - et kompromis mellem involvering og resultater”.

## Dårligt møde 1: Det stramme ”topstyrede” møde

- Myndig mødeleder med stram dagsorden.
- Kort tid til diskussion. Hurtige (ofte fejlagtige) konklusioner.
- Følelse: Jeg blev ikke hørt, og vi kom ikke i dybden.

## Dårligt møde 2: Det ”uber”-demokratiske

- Ingen styring (”det lille møde kan vi da godt klare”) – ofte med ”Runden”.
- Laaaang tid til diskussion. Oftest ingen konklusioner.
- Følelse: Nogle: ”Dejligt at jeg blev hørt, og vi mødes nok igen for at finde løsninger”, andre: ”Hold nu op hvor det var spild af tid”.



Facilitering – styret demokrati

## Et godt ”faciliteret” møde er karakteriseret ved:

- En klar **udrette**-dagsorden (med forventning og formål) udmeldt inden mødet
- Alle føler at de bliver hørt igennem konstruktiv respektfuld diskussion og at der blev arbejdet sammen om det fælles bedste
- Alle **lytter** til personen, der taler
- Mødeleder (facilitator) skaber fælles **retning og mening for deltagerne & værdi for andre**
- Mødet afsluttes med en konklusion (beslutning) og et kort referat
- Efterfølgende handlingsansvar er fordelt (hvem gør hvad) & hvornår mødes vi igen.

Facilitere = at gøre det let

# 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”



# God kommunikation med dine kolleger i en organiserende fagforening (hand-outs)





**Motivation af kolleger – Hvis du vil skrive historie er du nødt til at fortælle historier.**

**Effektiv kommunikation på arbejdspladsen:**

- Vær personlig og brug personlige historier. Start med dig selv
- Tal til både øre og hjerte og inviter til mikro-handling
- Kommuniker en positiv vision
- Sær ord på konflikten og gør det tydeligt, hvad det handler om
- Kommuniker grundigt og meget.



# Kommunikation, relation og handling i en organiserende fagforening

Relationer er vigtige 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)

# Jeres gode erfaringer og ideer ift til at blive bedre til at arbejde med fællesskaber?

Gode/dårlige erfaringer og gode ideer om fællesskab?  
[hal@uddannelsesforbundet.dk](mailto:hal@uddannelsesforbundet.dk)