

Nye roller for tillidsrepræsentanter

3 TR-roller fra hver sin tid – på samme tid !

Uddannelsesforbundets TEMAKURSUS

Hotel Svendborg 28. april 2022

Bent Gringer, chefkonsulent, ph.d.

Bent.gringer@outlook.com

Lille formel bio for Bent Gringer



Jobs

2019- : Praktiserende Lægers
Organisation – Efteruddannelse

2004-2019: Statens Center for
Kompetenceudvikling /
Kompetencesekretariatet

2002-2004: Huset Mandag
Morgen / Kompetencerådet

1996-2001: Erhvervsforsker CBS

1991-2002: DJØF

1988-1991: Folketingets
Teknologinævn (TN)

Uddannelse

Ph.d 2002: "DJØFernes
kompetencer og kompe-
tenceudvikling", CBS/IOA

Cand.scient.pol 1989, KU

Tillidshverv

AC-TR i PLO

AC-TR i Kompetencesekretariatet,
Mandag Morgen og TN

DJØFs repræsentantskab og
Bestyrelsen for Branchenetværk
for ansatte i Lønmodtagerorg. mm.

Gringer Inc

Eget lille konsulentfirma siden
2011: Alt om kompetence,
mening, motivation, læring,
transfer/effekt fra kurser mm. ☺

Gringer Inc

Ide-loggen

Log – ideer til handlinger, transfer til praksis...

Pointer

...der er vigtige for mig i det, jeg har lært

Spørgsmål

...undren, noget jeg vil lære mere om

Ideer til handlinger

Den vigtigste kolonne: Ideer til noget, jeg og/ eller andre skal gøre / gøre anderledes

Vigtigt



Gringer Inc

Handlinger, transfer til praksis...

Spørgsmål

...undren, noget jeg vil lære mere om

Ideer til handlinger

Den vigtigste kolonne: Ideer til noget, jeg og/ eller andre skal gøre / gøre anderledes

Vigtigt



Eventuelt: Follow-up

Hvad vil jeg køre videre med:

Hvordan/hvornår vil jeg køre videre eller 1. skridt:

Eventuelt: Buddy-check

Min buddys navn: _____

Hvem ringer/mailer _____

Hvornår, dato _____ kl _____

Tlf _____

mail _____

Version
19.10.2021

Gringer Inc

3 TR-roller fra hver sin
tid – på samme tid !

3 TR-roller fra hver sin
tid – på samme tid !

*Det har vi dæl'me ikke
tid til!*



Inland · Arbejdsmarked | Læsetid 10 min.

Nye roller for tillidsrepræsentanter



 **Bent Gringer**
01.05.2021



1. MAJ // TILLIDSREPRÆSENTANTER – Tillidsrepræsentanterne har mulighed for at spille helt nye roller, der bedre svarer på tidens udfordringer og giver et boost til arbejdspladser og et fornyende mark til faglige organisationer. Mange arbejdsgivere har ikke op-

<https://pov.international/nye-roller-for-tillidsrepraesentanter/>

Denne session i retorisk lys

Påstand - varsel

Jeg vil gerne have, at I som TR har mere fokus på noget af det, som foregår mellem kollegerne – I har et ansigt, der vender mod kollegerne. Men I har travlt med at kigge på arbejdsgiverne.

Sagsfremstilling

- Mange af det moderne arbejdslivs udfordringer ligger i det kollegiale felt og kan ikke eller kun dårligt tackles i kamp, forhandling eller samarbejde med ledelsen (selvom det ikke skader, at ledelsen er med)

Logos-argumentation

- TR har ikke et større ansvar for det gode kollegaskab end alle andre. Men TR (AMIR) har dog et mandat. Og det forpligter. Og hvem andre kan løfte denne udfordring?

Ethos-argumentation

- Hvis faglige organisationer skal være relevante i fremtiden, må man adressere og levere på ikke kun de klassiske, men også på tidens udfordringer. Det gælder centralt og decentralt – og decentralt vil sige TR

Patos-argumentation

- Som TR oplever vi os ofte som almindelige medarbejdere i krydspres og tidspres – med en ekstra opgave
- Men vi er en del af og sidste skud på en historisk bevægelse, og vi står på skuldrene af folk, der har kæmpet for vores ret til at være her – og de vandt kampen. Vi skal også vinde vores.

- Vores historiske mission er ikke at kæmpe for 2% mere på lønnen. Men at være der og være relevante i kampen for et godt og hele tiden bedre arbejdsliv.

Gendrivelse

- Det her kræver ikke mere tid, for I "er der" i forvejen i Det Gode Kollegaskab. Men det kræver fokus.

Opfordring

- Tænk over det – diskuter det i grupper
- Tag lidt med hjem – og gå hjem og gør lidt/noget/meget, når der er en anledning.

Gringer Inc

3 forskellige logikker og TR-roller, der overlapper

Rolle 1: Den klassiske TR

Fra septemberfor-
liget 1899 og frem

Grundkonflikt mel-
lem arbejdsgivere
og arbejdstagere.

Industrisamfundets
ledelses- og
organisationsformer.

TR er en kriger og
en forhandler

Rolle 2: Den moderne TR

Moderne tid – 70-
80erne

Medindflydelse, udvik-
ling af de humane res-
sourcer, SU og MED

Samarbejde, kommuni-
kation, partnerskaber
mm. dominerer ledel-
ses- og organisations-
tænkning.

TR, AMIR mm. lukkes
ind i ledelsesrummet.

TR er en smidig og
balanceret interesse-
varetager.

Rolle 3: Den nye tids TR

Den nye tid - 90erne – dette årtusinde

Vidensamfund. Arbejdet resulterer ofte i diffuse
produkter, kvalitet og effektivitet er til forhand-
ling, grænser ml. arbejdsliv og privatliv udviskes.

Ledelsen er ikke til stede i dagligdagen,
medarbejderne er selvledende og skal nu styre,
koordinere og kvalitetssikre sig selv – men det
skal ske i tæt samarbejde med kollegerne.

Udfordringer med at "få kabalerne til at gå op"
rykker først ind i hovederne på den enkelte og
derefter ind mellem den enkelte og kollegerne.

**TR har ansigtet vendt mod kollegerne og
"Det Gode Kollegaskab"**

1. Klassiske opgaver for TR, som stadig er enormt vigtige

- sikring af løn og ansættelsesvilkår, udvikling af samme, medlemmerne skal ikke sakke agterud. Kollektivt med overenskomster og lokalaftaler såvel som individuelt med kontrakter.
- arbejdsmiljø
- ligestilling
- TR skal lytte til og støtte den enkelte
- TR har ad hoc defensive opgaver ift. dårlige ledere, overgreb osv..
- TR hverver og fastholder medlemmer af fagforeningen
- TR understøtte det kollektive, organisere det lokale kamp/forhandlings-beredskab – det kaldes ofte klubarbejde
- etc

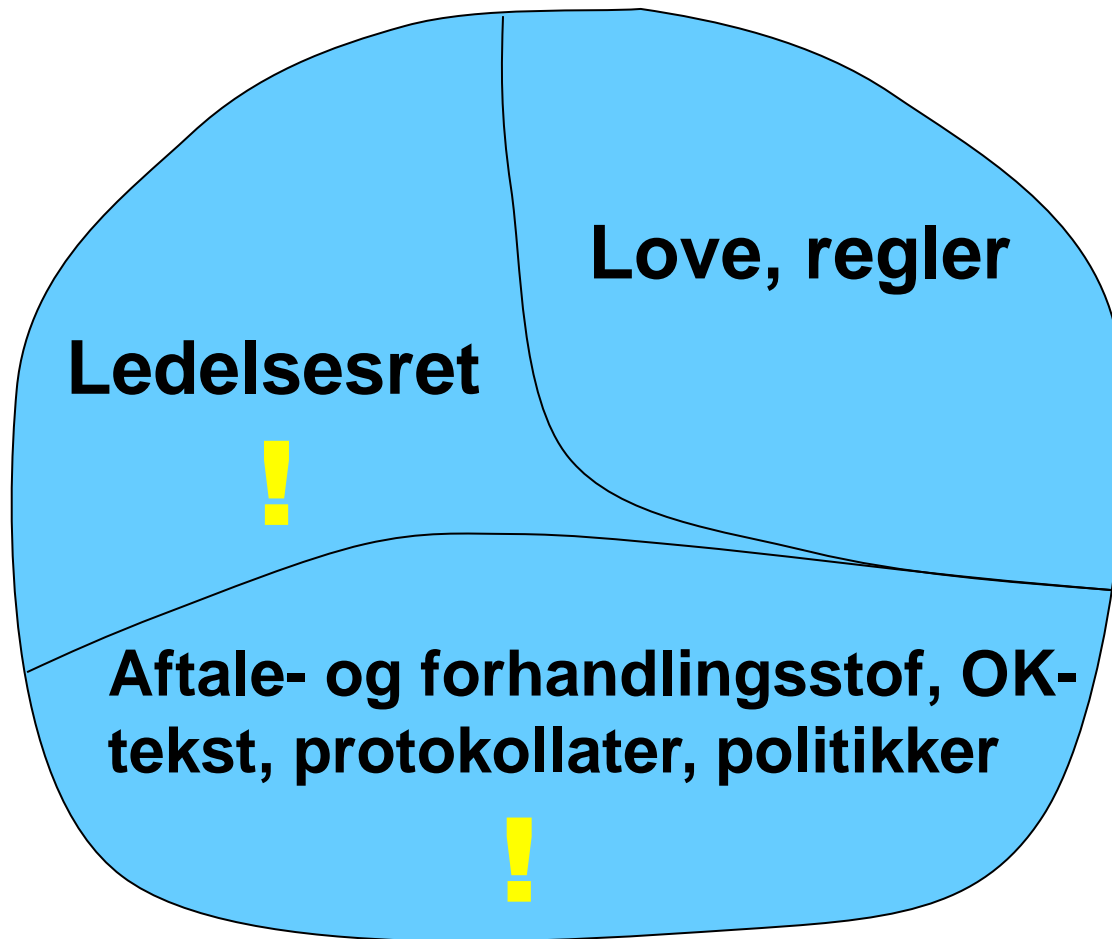
Eksempler på nye udfordringer i feltet:

- forsvar for frokostpauser, feriedagskutymer
- rammer afskedigelser i højere grad de ældre medarbejdere
- brugen af underleverandører med underbetalt eller uorganiseret arbejdskraft
- overvågning

2. Moderne TR-opgaver, som er en realitet i den offentlige sektor

- bl.a. gennem SU og MED-udvalg, bestyrelsesrepræsentation osv. er **TR langt inde i ledelsesretten** og hensynet til arbejdspladsens overordnede interesser
- det betyder, at TR nu også skal interessere sig for og kunne byde ind på fastsættelse af mål, strategi, styring ("hensigtsmæssig opgavevaretagelse i en offentlig sektor under transformation"), budget, finanslovsbidrag, omstillingsprojekter, organisationsudvikling, kompetenceudvikling etc. etc. etc....
- det giver en ny rolle for den moderne TR i forlængelse heraf: Vidende ekspert, modekspert, proaktiv sparringspartner, kreativ medspiller, konsensus i stedet for forhandling, ansvar for institutionens som helhed i stedet for snæver interessevaretagelse osv..
- TR-arbejdet bliver en daglige balancegang: Smidig interessevaretagelse, semi-ledelse og nogle gange til HR
- Bliver TR "fuppet" til at tage ansvar – eller får man mere indflydelse og en større del af kagen ved at tage (med)ansvar for virksomhedens interesser?

Hvor ligger den moderne TR-indflydelse?



Samarbejdsaftalen § 4 og § 5: Opgaver og særlige opgaver for SU (i staten)

- Arbejds- og personaleforhold (personalepolitik, fastholdelse af seniorer, balancen mellem arbejds- og privatliv, sygefravær)
- Tillid, samarbejde og trivsel (tillid og samarbejde, rammer for faglighed og kvalitet, trivsel og psykisk arbejdsmiljø)
- Omstilling på arbejdspladsen (større omstillingsprojekter, herunder udbud, udlicitering og outsourcing af opgaver, konsekvenserne for institutionens økonomi, arbejdstilrettelæggelse, personalebehov og kompetenceudvikling, en plan for omstillingsprocessen)
- Mål, strategi og økonomi
- Personalepolitik
- Resultatkontrakt / direktørkontrakt
- Budget- og finanslovsbidrag
- Kompetenceudvikling
- Forskelsbehandling og ligebehandling
- Medarbejdertilfredshed
- Arbejdsrelateret stress
- Mobning, chikane og vold

3. Nye TR-opgaver i vidensamfundet

- Medarbejderen er blevet videnarbejder, arbejdet skifter karakter, hvornår er det godt nok?
- Organisationsformerne ændrer sig. Vi forhandler den kompetente adfærd med hinanden – tavst.
- Vi får mere selvledelse – dvs. at koordinations- og semiledelsesopgaver nu skal løses af os selv – det øger presset på det kollegiale. Og prekariatet rykker ind.
- Kompetencespørgsmålene trænger sig på i medlemmernes dagligdag. Har medlemmerne de rigtige kompetencer og nok af dem til at ...
 - undgå **nedslidning og stress** på ens nuværende job?
 - klare et job under forandring - med **stigende krav til effektivitet** og kvalitet og med stigende grader af kompleksitet?
 - skabe sig et bedre arbejdsliv eller **få et bedre job**?
 - håndtere sit eget livs mangfoldighed,
- Hverdags-sexisme og grovere krænkelse (og mobning og stress) er ikke kun en leder-til-medarbejder-problematik, men også en medarbejder-til-medarbejder-problematik
- **Det gode kollegaskab** er udfordret – og det er en central TR-opgave

Nye udfordringer til ”det gode kollegaskab”

Hvordan agerer vi som kolleger

- overfor ”prekariatet” – dem med de løse og usikre hyperflexede ansættelsesvilkår - kunne vi hjælpe dem noget mere, f.eks. dele viden og netværk, give dem omsorg?
- hvis der er en ”hygge-sexistisk” eller krænkende tone på arbejdspladsen - når ledelsen ikke er til stede?
- hvis nogle kolleger systematisk driller eller ignorerer en anden kollega i dagligdagen - hvor ledelsen ikke er til stede?
- når selvledelsen fører til, at kollegerne begynder at tale grimt om de kolleger, som man ikke synes tager deres del af slæbet?
- når selvledelsen og begejstringen fører til, at man arbejder mere og mere, lige indtil man går ned med flaget?
- hvis en kollega snyder med tidsregistreringen eller snyder algoritmerne i det algoritmestyrede arbejde
- Hvis en kollega er ”arbejdets helt” og møder små-febril op på arbejde med snot, snue, hoste og 2 panodiler? Hvor syg skal man være, før vi siger noget – og af hensyn til hvem?

Har TR en rolle her – eller skal man gå til sin leder, sin HR-funktion eller hidkalde en organisationspsykologkonsulent?

**TR-ansigtet vender også
mod kollegerne.
Hvem andre end TR har
mandatet til at sætte ”Det
Gode Kollegaskab” på
dagsordenen?**

Det har vi ikke tid til

“Life – med dine kolleger -
is what happens to you
while you’re busy making
other stuff”

1 minut i stilhed....

Log – ideer til handlinger, transfer til praksis...

Pointer

...der er vigtige for mig i
det, jeg har lært

Spørgsmål

...undren, noget jeg vil
lære mere om

Ideer til handlinger

Den vigtigste kolonne: Ideer til noget, jeg og/
eller andre skal gøre / gøre anderledes

Vigtigt



Pause

Runde 1 - den klassiske TR

1. Klassiske opgaver for TR, som stadig er enormt vigtige

- sikring af løn og ansættelsesvilkår, udvikling af samme, medlemmerne skal ikke sakke agterud. Kollektivt med overenskomster og lokalaftaler såvel som individuelt med kontrakter.
- arbejdsmiljø
- ligestilling
- TR skal lytte til og støtte den enkelte
- TR har ad hoc defensive opgaver ift. dårlige ledere, overgreb osv..
- TR hverver og fastholder medlemmer af fagforeningen
- TR understøtte det kollektive, organisere det lokale kamp/forhandlings-beredskab – det kaldes ofte klubarbejde
- etc

Eksempler på nye udfordringer i feltet:

- forsvar for frokostpauser, feriedagskutymer
- rammer afskedigelser i højere grad de ældre medarbejdere
- brugen af underleverandører med underbetalt eller uorganiseret arbejdskraft
- overvågning

Runde 1- den klassiske TR:

- kan I genkende opgaverne?
- hvad bruger I jeres tid på?

1 minut i stilhed....

Log – ideer til handlinger, transfer til praksis...

Pointer

...der er vigtige for mig i det, jeg har lært

Spørgsmål

...undren, noget jeg vil lære mere om

Ideer til handlinger

Den vigtigste kolonne: Ideer til noget, jeg og/eller andre skal gøre / gøre anderledes

Vigtigt



Runde 2 - den moderne TR

2. Moderne TR-opgaver, som er en realitet i den offentlige sektor

- bl.a. gennem SU og MED-udvalg, bestyrelsesrepræsentation osv. er **TR langt inde i ledelsesretten** og hensynet til arbejdspladsens overordnede interesser
- det betyder, at TR nu også skal interessere sig for og kunne byde ind på fastsættelse af mål, strategi, styring ("hensigtsmæssig opgavevaretagelse i en offentlig sektor under transformation"), budget, finanslovsbidrag, omstillingsprojekter, organisationsudvikling, kompetenceudvikling etc. etc. etc....
- det giver en ny rolle for den moderne TR i forlængelse heraf: Vidende ekspert, modekspert, proaktiv sparringspartner, kreativ medspiller, konsensus i stedet for forhandling, ansvar for institutionens som helhed i stedet for snæver interessevaretagelse osv..
- TR-arbejdet bliver en daglige balancegang: Smidig interessevaretagelse, semi-ledelse og nogle gange til HR
- Bliver TR "fuppet" til at tage ansvar – eller får man mere indflydelse og en større del af kagen ved at tage (med)ansvar for virksomhedens interesser?

Runde 2 - den moderne TR:

- Vil jeres ledelse lukke jer ind i dette rum?
- Vil I selv ind i dette rum?

Pause

1 minut i stilhed....

Log – ideer til handlinger, transfer til praksis...

Pointer

...der er vigtige for mig i det, jeg har lært

Spørgsmål

...undren, noget jeg vil lære mere om

Ideer til handlinger

Den vigtigste kolonne: Ideer til noget, jeg og/eller andre skal gøre / gøre anderledes

Vigtigt



Runde 3 - den "nye" TR:
Ansigtet vendt mod
kollegerne

3. Nye TR-opgaver i vidensamfundet

- Medarbejderen er blevet videnarbejder, arbejdet skifter karakter, hvornår er det godt nok?
- Organisationsformerne ændrer sig. Vi forhandler den kompetente adfærd med hinanden – tavst.
- Vi får mere selvledelse – dvs. at koordinations- og semiledelsesopgaver nu skal løses af os selv – det øger presset på det kollegiale. Og prekariatet rykker ind.
- Kompetencespørgsmålene trænger sig på i medlemmernes dagligdag. Har medlemmerne de rigtige kompetencer og nok af dem til at ...
 - undgå **nedslidning og stress** på ens nuværende job?
 - klare et job under forandring - med **stigende krav til effektivitet** og kvalitet og med stigende grader af kompleksitet?
 - skabe sig et bedre arbejdsliv eller **få et bedre job**?
 - håndtere sit eget livs mangfoldighed,
- Hverdags-sexisme og grovere krænkelse (og mobning og stress) er ikke kun en leder-til-medarbejder-problematik, men også en medarbejder-til-medarbejder-problematik
- **Det gode kollegaskab** er udfordret – og det er en central TR-opgave

Runde 3 - den "nye" TR: Ansigtet vendt mod kollegerne

- Har TR en særlig rolle (evt. et ansvar, en mulighed...) at spille ift. "det gode kollegaskab"?
- Vil I selv gå mere ind i dette rum?
- Ønsker dem I repræsenterer, at I står stærkere i dette rum?

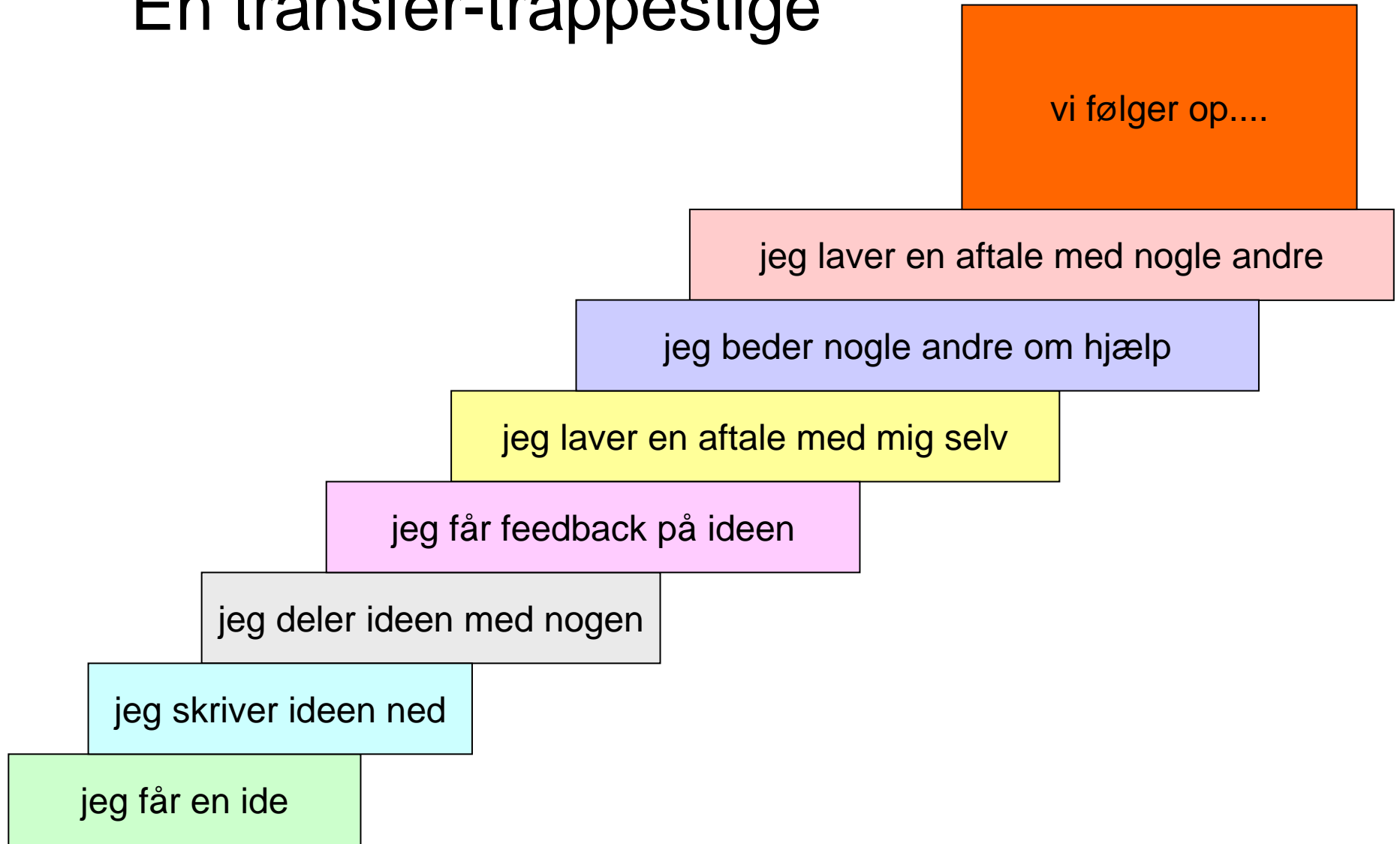
Afsluttende diskussion
i plenum

Afsluttende plenum

- Hvilke roller bruger I jeres tid på – og er det OK?
- Er der i lyset af diskussionen om de tre roller – og især rolle 2 og 3 – vigtige opgaver, som vi over en bred kam ikke løfter nok eller slet ikke løfter?

Hjem til vores egen
dagligdag

En transfer-trappestige



1 minut i stilhed....

Log – ideer til handlinger, transfer til praksis...

Pointer

...der er vigtige for mig i det, jeg har lært

Spørgsmål

...undren, noget jeg vil lære mere om

Ideer til handlinger

Den vigtigste kolonne: Ideer til noget, jeg og/eller andre skal gøre / gøre anderledes

Vigtigt



Eventuelt: Follow-up

Hvad vil jeg køre videre med:

Hvordan/hvornår vil jeg køre videre eller 1. skridt:

Eventuelt: Buddy-check

Min buddys navn: _____

Hvem ringer/mailer _____

Hvornår, dato _____

Tlf _____

kl _____

mail _____

Version
19.10.2021

Det første lille skridt, jeg vil gå hjem og tage...

Kig på ide-log og tænk dig om. Hvad vil du personligt gå hjem og gøre/gøre anderledes?

Team up i to-mands-grupper og orienter hinanden.
Kommenter, men kort :-)

Lav aftaler med hinanden om opfølgning i ugen, måneden, kvartalet efter. Frem med kalenderen, aftal helt konkrete tidspunkter, hvor I – hvem? – ringer til hvem, sender en e-mail eller I mødes fysisk.

Formen for jeres opfølgning er eller kan være: "Hvad var det, du ville gøre? Hvordan er det gået med det? Hvorfor/hvorfor ikke? Har du brug for hjælp fra nogen? Hvornår skal vi tale sammen igen?".

Tak for i dag
og farvel!