

»Vi skal have de værktøjer, der skal til«

... lød det fra tillidsrepræsentanterne på det årlige træf i regi af Dyr lægeforeningen, JA samt Danske Skov og Landskabsingeniører, der foregik i begyndelsen af maj i Middelfart

MARIANNE TINGGAARD • REDAKTØR • FÆLLESSEKRETARIATET

Omkring to snese tillidsrepræsentanter (TR) havde fundet tid og rum til at deltage i det efterhånden traditionelle TR-træf på lidt over et døgn tid, og erfaringsudvekslingen, gensynsglæden og oplægsholdernes indspil bragte da også stemningen, snakken og latteren op på højt niveau, inden der var gået mange timer.

Også denne gang var det forhandlingskonsulenterne *Lone Rente Hansen* og *Stine Søndergaard*, der stod for ide og udførelse, og målet var at sætte fokus på TRernes opgaver - dels gennem oplæg om »den svære samtale«, dels med oplæg, opgaver og debat om emnet organisationsudvikling.

Det blev en dag, der handlede om både forventninger og krav - og som mellemspil var der besøg af repræsentanter for Pensionskassen for Jordbrugsakademikere og Dyr læger, der ikke mindst erindrede om, at det er vigtigt løbende at tjekke sin pensionsordning med forholdene i ens nuværende livssituation.

Brug din faglige organisation

- Tillidsrepræsentanten skal altid forberede sig, når der forestår en vanskelig samtale. TR skal have et forløb i hovedet og være klar på, hvad han eller hun vil opnå. Selv om slutresultatet i mange tilfælde kan være givet på forhånd, så er selve processen et væsentligt element. Det er derfor rigtig godt at have forberedt flere måder at sige det samme på, da den »anklagede« kan være både blind og døv i situationen, begyndte *Sisse Mosen* fra AAK.

Hun gav nu en lang række tips og tricks,

som ikke var ukendte for TRerne, men som det altid er nyttigt at blive husket på.

- Husk, at den svære samtale kan foregå på såvel individuelt som kollektivt niveau, og i begge situationer er det vigtigt for TR at fokusere på sagen og ikke på personen - fordi I er både TR og kollega. Det er på samme måde vigtigt at skelne mellem iagttagelse, tolkning og vurdering, og dialogen skal altid være i højsædet.

Sisse Mosen pegede på, at vores fantasi og vores forestillingsevne er vores værste fjende, og hun oplyste derfor denne huskeliste for TR og den svære samtale:

- Indled og skab et godt rum for samtalen.
- Adresser emnet, vær rolig og sikker, hav øjenkontakt, vis omtanke og nærvær og du skal turde pausen i samtalen - hvor der »fordøjes«.
- Sørg for i afslutningen at sikre dig, at budskabet er forstået, at der er fremadrettede forventninger og fortæl, at NN altid kan vende tilbage til dig.

Endelig kræver forskellige mennesketyper forskellige tilgange af TR, og TR skal derfor være bevidst om, hvem hun/han taler med, for at opnå den rette gennemslagskraft.

Et par spørgsmål fra salen gav anledning til en del debat om de situationer, der handler om konflikter mellem kollegaer - hvor langt skal TR gå, blev der spurgt? Sisse Mosen mente, at TR her skal arbejde med en vis grad af begrebet »free style«, da der hverken er en opskrift eller de rigtige svar.

- Gør det, der føles rigtigt for dig i situationen, og er du usikker på din rolle og på, om tilliden mellem dig og kollegaerne

kan blive ødelagt, så kontakt altid DDD, JA eller DSL for at få råd og hjælp, betonedede hun.

- Husk også, at følelsen og oplevelsen af pres kan opstå som følge af mange arbejdsopgaver, omstillinger, ledelsesproblemer og mobning. Husk, at forandringer ofte sætter en række forsvarsmekanismer i gang, som gør os modvillige, kritiske og meget lidt reflektive. Og hold jer ikke mindst krisens faser for øje: Det går fra chok over reaktion og bearbejdning til nyorientering. I skal i jeres tilgang tænke på, hvor folk befinder sig henne, og I skal lytte og respektere den enkeltes oplevelse af situationen. Og gør det så klart, hvad I kan hjælpe med, sagde Sisse Mosen og afleverede et sidste godt råd:

- De her situationer kan være ensomme for den enkelte TR, og I skal derfor altid evaluere samtalen og overveje, hvad der skal tages med til den næste. At være TR er et hverv og helst ikke noget, I skal tage med hjem. Brug jeres netværk, jeres faglige organisation og lav eventuelt en skabelon over den svære samtales forskellige faser.

Frontlinjemedarbejdere

Det klassiske billede af TR som fagforeningens stemme ude på arbejdspladserne fik nok til nogens overraskelse og andres bekræftelse en række nye farver i løbet af eftermiddagen, der var overladt til rådgivende retoriker *Simon Lund-Jensen*, der havde fået til opgave at få deltagerne til at arbejde med organisationsudvikling og herunder TRernes opgaver. Og der blev lagt blidt fra land med aktiviteterne. Først kom der en øvelse, hvor deltagerne skulle dele



FOTOS: MARIANNE TINGGAARD



viden med sidemanden om en oplevelse fra barndommen – og siden om en joboplevelse. Hvad var så forskellen? Det var først og fremmest forskellen mellem følelser og fakta, der også tydeligt kunne aflæses i mimikken under fortællingerne.

Opvarmningen fortsatte, og næste emne til fælles drøftelse lød: Hvorfor blev du TR? Så var der gjort klar til første egentlige gruppearbejde – i foreningsregi – om forventninger til fagforeningen, og hvilke opgaver det afføder. En livlig summen fra de mange arbejdsgrupper tog fat lige fra start, og nogle af nøgleordene på de gule sedler til afrapportering lød:

Fagligt socialt fællesskab, synlighed i hverdagen, kurser og temadage. Det blev også udtrykt som faglig profilering, udvikling og fastholdelse af overenskomsten, hurtige og konsekvente svar samt juridisk opbakning og bistand. Det blev også peget på behovet for mere information om rettigheder til medlemmerne, om adskillelse af ledere og ansatte i det organisatoriske system, for slet ikke at tale om lokalaftaler samt rekruttering og fastholdelse. Endelig var der sedler, der fortalte om et mere serviceminded sekretariat, velfungerende IT, mere medlemskontakt, flere netværk og overhovedet synliggørelse af, hvad fagforeningen gør. Faglig identitet, faglig integration af udlændinge og fagforeningens synlighed på studierne.

Forventningerne til fagforeningen var der ikke mangel på. Der var enighed om, at TR er bindeleddet mellem sekretariatet/fagforeningen og arbejdspladserne - og



derfor skal vi have »noget« fra sekretariatet, lød det fra flere sider.

Næste gruppeopgave gik så naturligt nok ud på at få konverteret forventningerne til handlinger. Eller sagt på en anden måde, som Simon Lund-Jensen gjorde det: Hvor skal alle disse opgaver afsættes hen? Hvem har serveretten? Er det de folkevalgte, TRerne eller sekretariatet?

Inden længe stod det klart, at TRerne satte de allerfleste gule sedler og dermed opgaverne på sekretariatets bord - og ikke på hverken de folkevalgtes eller TRernes. Det resultat gav anledning til en del diskussion, og Simon Lund-Jensen betonedede, at man i dag ser og taler om en bevægelse fra fagforening til forsikringsforretning – hvad der nok kan give anledning til mange andre debatter, også i andre regi.

Temperaturen var således taget, og det er et spørgsmål om temperament, om organi-

sationen skal erklæres syg. TRerne skulle afslutningsvist konkludere, hvor de så selv har den vigtigste opgave, og det skete under tre hovedoverskrifter:

Når det gælder *Faglighed*, er nøgleordene ambassadør for sit fag/professionalisme, kompetenceudvikling, det kommunikative knudepunkt, informere om medlemmernes muligheder samt medvirke til ideer om medlemsarrangementer.

Den anden overskrift hed *Fællesskab*, og her blev der fremhævet synlighed i hverdagen, socialt ansvar, medlemsmøder, opfange forventningerne om løn samt etablering af klub på arbejdspladserne.

Endelig var der *Fagforening Classic* i form af lokale forhandlinger, at tage initiativ til lønforhandling, at tage temperaturen og overhovedet at sikre repræsentation af organisationen.

Kontakt altid din TR, når du er i tvivl! ■