



MANDAG DEN 2. MARTS

12.00-13.00 **Ankomst og frokost**

13.00-17.00 **Synlighed – relation – organisering**
Thomas Phillipsen, erhvervspsykolog i Ennova A/S, styrer os igennem eftermiddagen.

Regions-TR'erne har gennemført et aktionslæringsprojekt med fokus på TR's rolle i organiseringen af potentielle medlemmer. Med afsæt i de gode erfaringer fra projektet, arbejder vi på dagen med organisering med udgangspunkt i betydningen af TR-synlighed og relationer til kollegerne på arbejdspladsen. Vi går konkret til værks og vil blandt andet arbejde med kortlægning og vurdering af egen organisation og identifikation af de mest loven- de indsatser, man som TR kan iværksætte for at fastholde og tiltrække medlemmer.

17.00-18.00 **Aktionslæring in real life**

18.00-19.00 **Specialklassen**
De stiller nysgerrige spørgsmål som opvarm- ning til et godt grin efter middagen

19.00-20.00 **Middag**

Specialklassen underholder os – om os



TIRSDAG DEN 3. MARTS

07.00-09.00 **Morgenbuffet**

09.00-12.00 **Opsamling fra dagen i går – og vi arbejder videre med organiseringstemaet**

Lærke Kamma Clausen fra forbundssekretariatet – nogle af jer kender hende fra TR-kurserne – underviser i konkrete værktøjer til at styrke fællesskabet på arbejdspladsen. Værktøjer, som I kan bruge i praksis, når hverdagen rammer. Vi skal lære om relationskortet, lyttekampagner, egen-interesse og 1:1 samtaler. Alle værktøjer, der kan være med til at styrke arbejdet om en fælles sag med fællesskabet og organisering for øje.

12.00-12.30 **Opsamling – og tak for nu**

12.30-13.30 **Frokost og hjemrejse**

Tilmelding **senest fredag den 31. januar** på mail oestjylland@sl.dk

Vi glæder os til at se jer.



SOCIALPÆDAGOGERNE

ØSTJYLLAND



SYNLIGHED, RELATION, ORGANISERING

TR Døgn - SL Østjylland



THOMAS PHILLIPSEN ERHVERVSPSYKOLOG (CAND.PSYCH. AUT.)

- *Født i Esbjerg, bor i Aarhus*
- *Tidligere sergent i Militærpolitiet*
- *Uddannet psykolog (cand.psych.) - speciale i teamudvikling*
- *Konsulentvirksomhed med speciale i håndtering af samarbejdsproblemer og konflikter (2010-2013)*
- *Organisationskonsulent i Perspektivgruppen ApS. (ledelse og samarbejde - særligt i faglige organisationer) (2013-2017)*
- *Ennova, Leadership & Team Development (2017-)*
- *Far til Marlon (9), Stellan (7) og Winston (4)*

FORMÅL

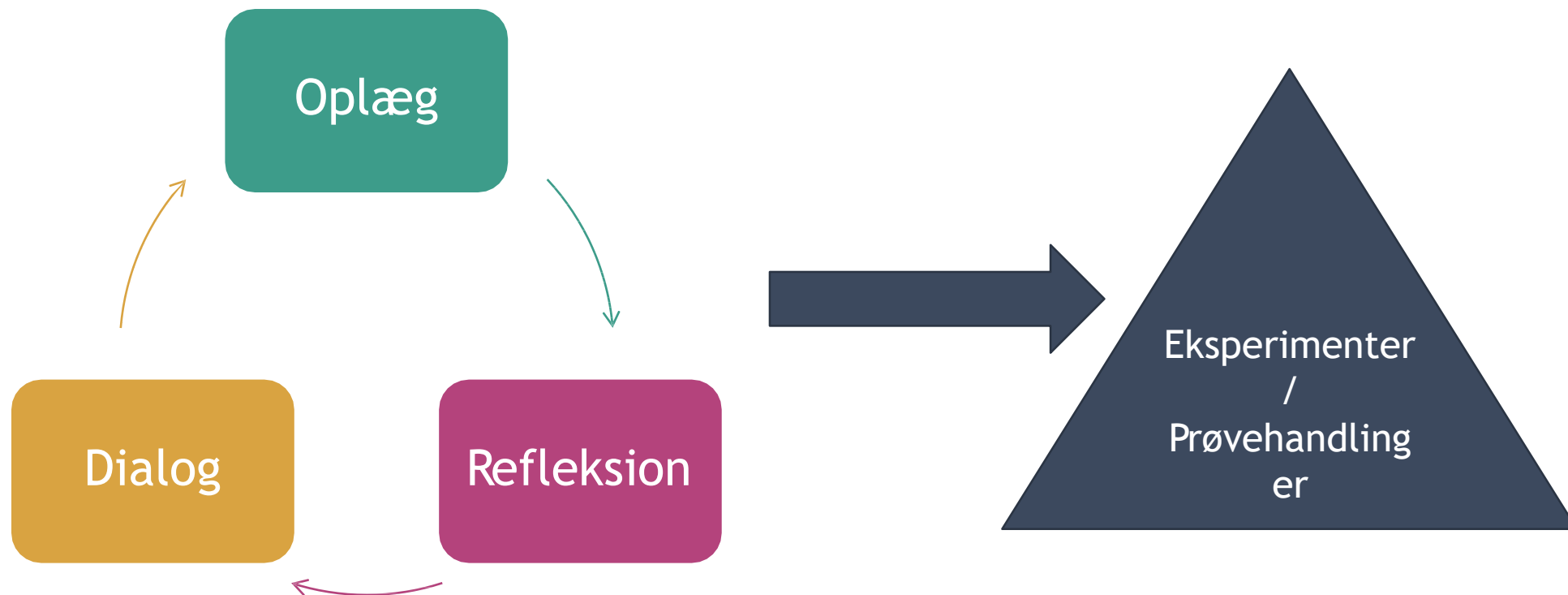
- Dele erfaringerne fra Regions-TR-aktionslæringsforløbet
- inspirere jer til at identificere og iværksætte de indsatser, I finder mest lovende.





Photo: Adobe Stock

1. Indledning og rammesætning
2. De gode erfaringer fra Aktionslæringsforløbet
3. Individuel refleksion - vurdering af egen organisation
4. Arbejde i kommunegrupperne - Hvilke idéer har vi hver især - hvilke lyder mest lovende?
5. Makkerinterview - Hvad vil vi hver især forpligte os på til at eksperimentere med i den kommende tid?
6. Afrunding i kommunegrupperne og spørgsmål
7. Tak for nu (16.45)
8. "Aktionslæring in real life"



Målet: At I forpligter jer på en lille indsats, I vil eksperimentere med i den kommende tid. Der følges op på indsatserne i kommunegrupperne.

RAMMESÆTNING

- Spørg hvis der er tvivl om noget
- Sig til nu - ikke bagefter
- Hold tiden... 😊
- De fire sigtepunkter





1. Er konteksten (rammen) klar?

Er opgave, roller, tid, handlemuligheder/vilkår, mål/succeskriterier og beslutningsprocedurer kendt for alle? Er det klart hvornår en beslutning er truffet?

2. Er der nysgerrighed?

Undersøges og efterspørges aktivt divergerende viden, perspektiver og erfaringer? Fører forskellighed til undersøgelse?

3. Er der gennemsigtighed?

Deles viden & uvidenhed, hensigter, og begrundelser for beslutninger & forslag?

4. Arbejdes der forpligtende med opgaven?

Er vi i gang med at løse den aftalte opgave, eller er vi på afveje?
Realitetstestes der?



**GODE
ERFARINGER
FRA AL-
FORLØBET**

UDFORDRINGEN

Hvad er løsningen på
“*organiseringens gåde*”?

- Generelle råd kan give en del af svaret
- Lokale forhold er afgørende





Formål

Formålet med forløbet var, at deltagerne gennem konkrete eksperimenter gjorde sig erfaringer med hvad der er virkningsfuldt ift. organisering af potentielle medlemmer samt at videreformidle opsamlede erfaringer til øvrige interessenter i SL.

Mål

- *Læringsmål:* At opsamle konkrete erfaringer vedr. organisering af potentielle medlemmer
- *Resultatmål:* At organiseringsgraden øges på de berørte arbejdspladser
- *Formidlingsmål:* At de erfaringer, der opnås i projektet, videreformidles bredt i SL, herunder specifikt til alle kredsens TR (i dag).

Deltagere

- Regions-TR

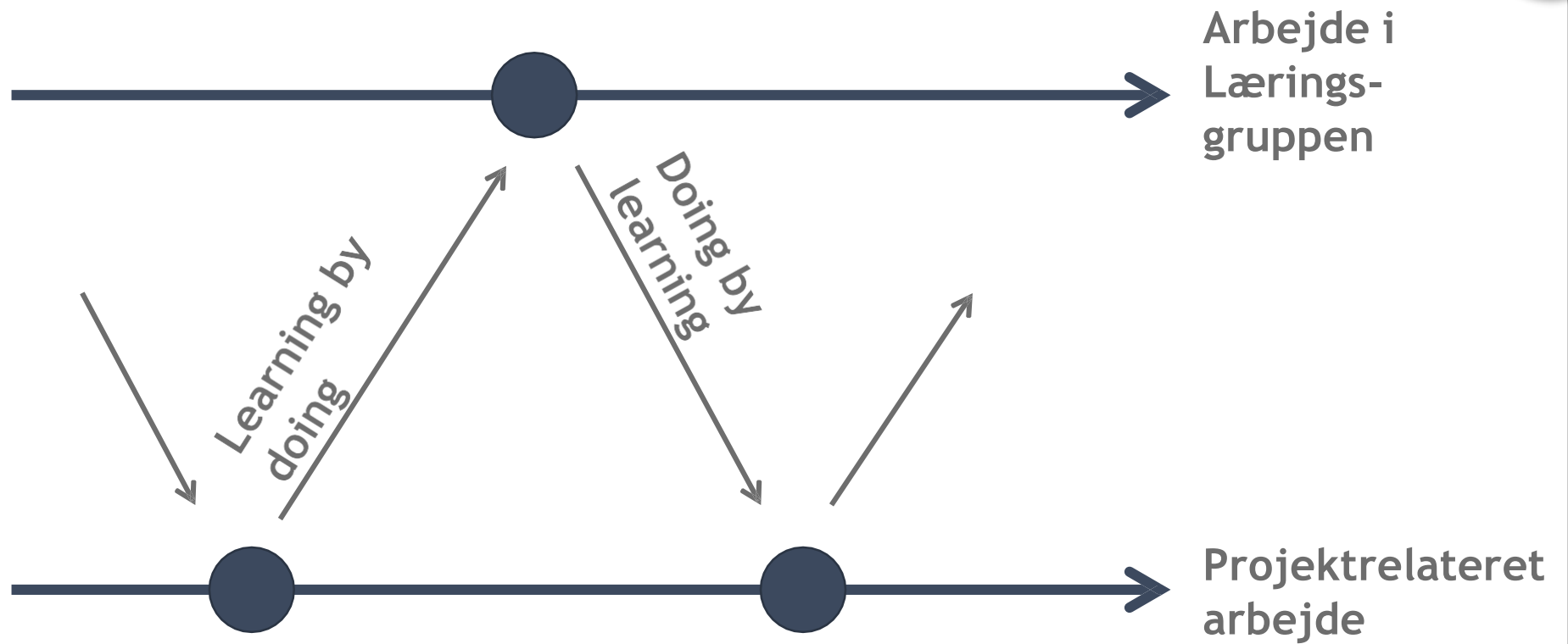


Definitionen

- Aktionslæring er reflekteret læring i et forpligtende fællesskab. Læringens omdrejningspunkt er real-life-real-time aktioner = projekthandlinger, som er relateret til deltagerens dagligdag.

Grundantagelsen

- ”En af de grundantagelser, der indgår i aktionslæring, går ud på (...) at uden praktisk handlen har vi ikke for alvor noget grundlag for at konstatere læring” (Weinstein, 2008)



*” Uden praktisk handlen har vi ikke for alvor noget grundlag for at konstatere læring”
(Weinstein, 2008)*

Kilde: Benedicte Madsen: Aktionslærings DNA



Aktionslæring 1-2-3

Hvad før?

- Hvad har jeg oplevet siden sidst?
- Hvad har virket?
- Hvad har overrasket mig?

Hvad nu?

- Hvad bøvler jeg mig nu?
- Hvad har jeg brug for sparring på?

Hvad så?

- Hvad er det næste lille skridt, jeg vil forpligte mig på at tage?



DET DER VIRKER

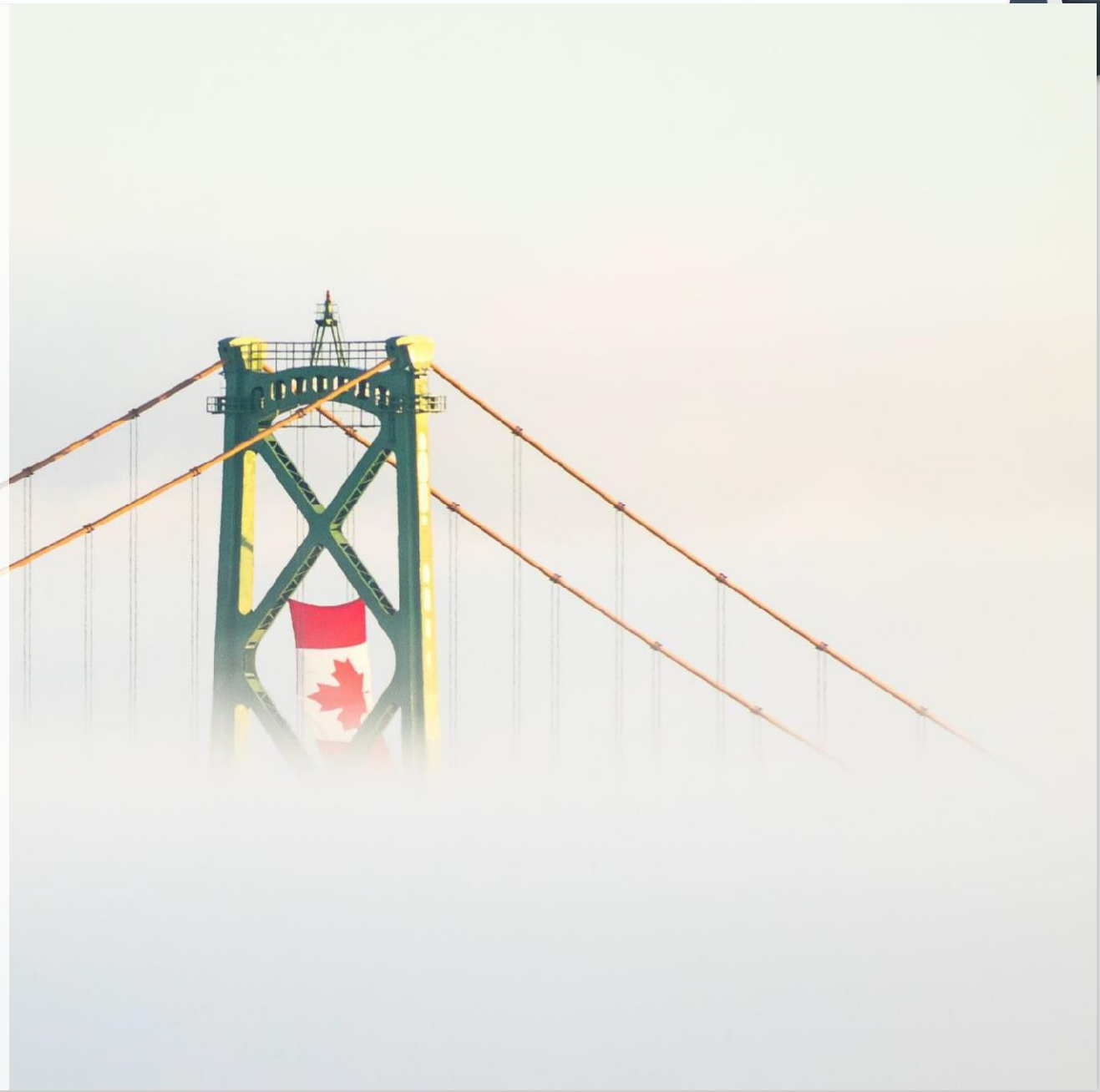
1. Grund-synlighed gennem pjecer, visitkort, besøg på afdelinger
2. Systematisk kontakt til alle nyansatte
3. Styr på medlemmerne i systemet (medlemslisterne)
4. Periodisk kontakt til ikke-medlemmer
5. Tager aktuelle sager op og bliver synlig på det grundlag





GRUND- SYNLIGHED

Grund-synlighed
gennem pjecer,
visitkort, besøg på
afdelinger.



A photograph of two young men in white shirts shaking hands outdoors. The man on the left is seen from the side, wearing a backpack. The man on the right is facing him, wearing a light purple shirt. They are standing on a paved area with trees and a yellow van in the background. The van has the number '51A-322.67' on its side. A dark blue circular logo with a white 'P' is in the top right corner.

SYSTEMATISK KONTAKT TIL NY-ANSATTE KOLLEGER

Kontakt til ny-ansatte kolleger er en oplagt anledning til at invitere dem *“med ind i klubben”*



STYR PÅ MEDLEMMERNE I SYSTEMET (MEDLEMS- LISTEN)

Et fundament for at kunne agere på arbejdspladsen. En forudsætning for kortlægning og beslutninger.



**PERIODISK
KONTAKT TIL
POTENTIELLE
MEDLEMMER**



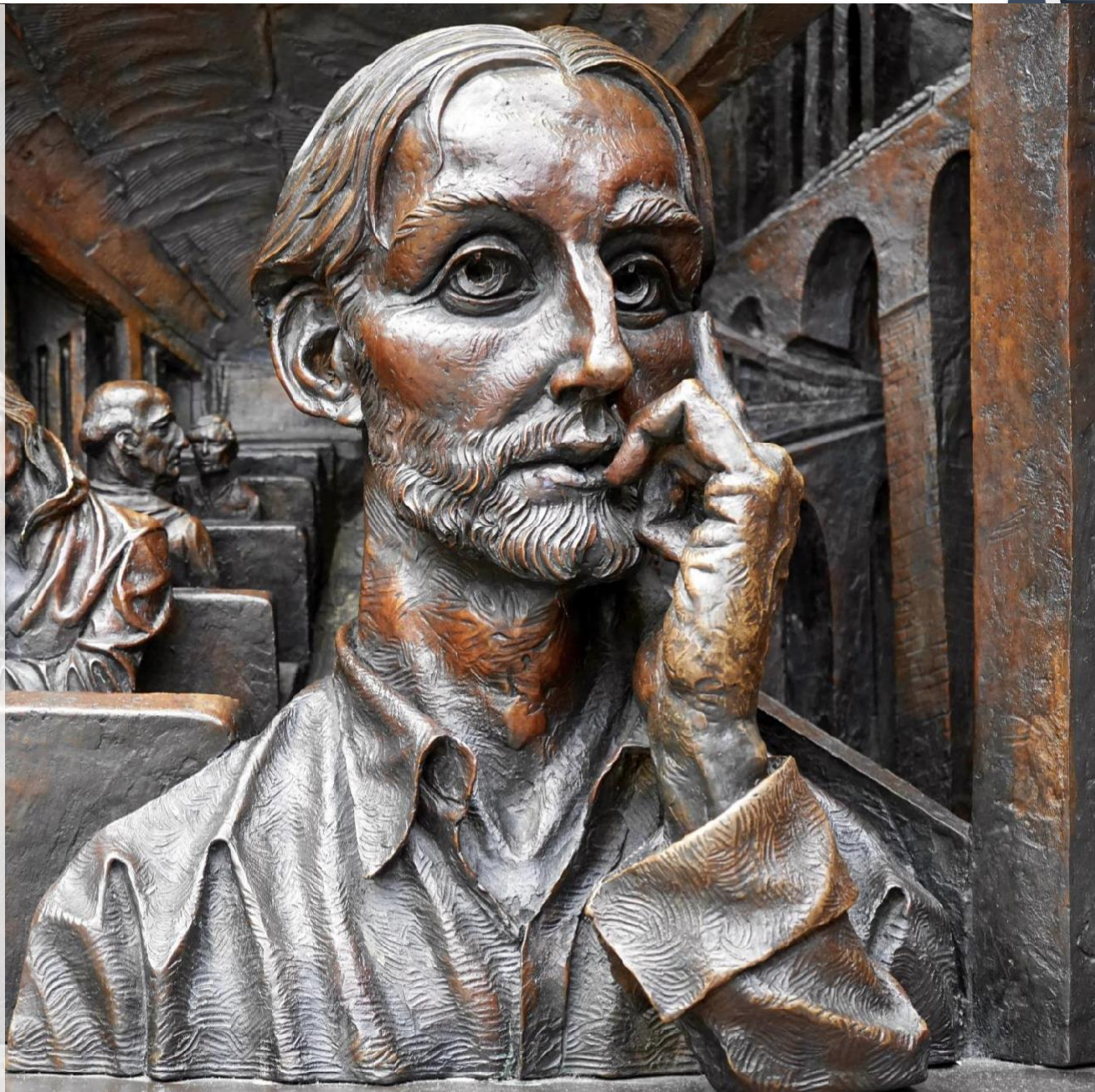


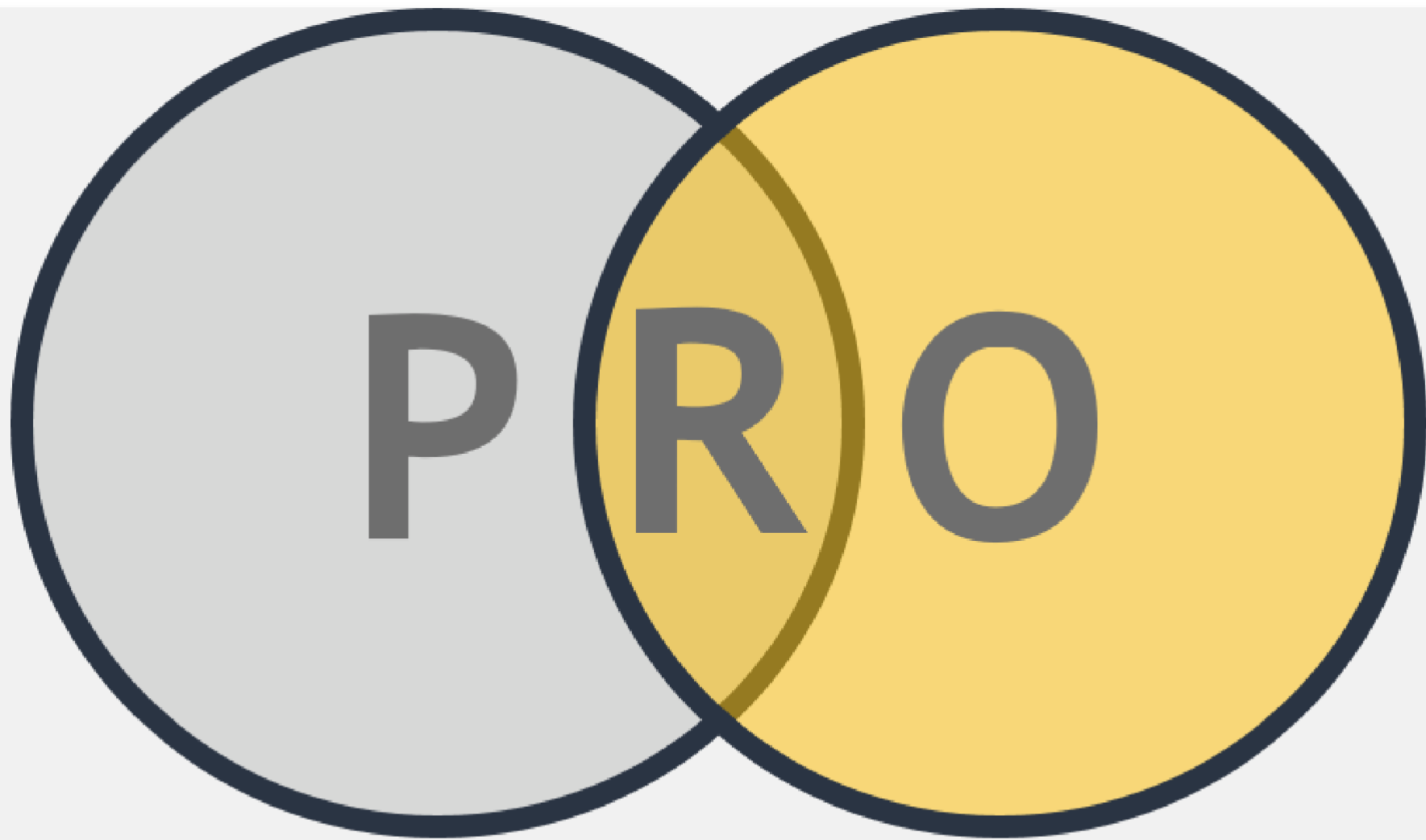
**TAGER
AKTUELLE
SAGER OP**

...og bliver synlig på
det grundlag

UDFORDRINGER OG BARRIERER

- Personlige / psykologiske barrierer:
- "Parfumesælgeren"
- "Når der er ideologiske modstandere"





Rollen



TRÆK PÅ DEN SOCIAL- PÆDAGOGISKE FAGLIGHED

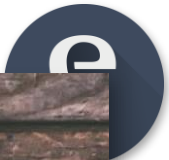
TR-arbejde er
relationsarbejde.

Synlighed og
tiltrækning af
medlemmer handler
om at arbejde i
relationerne på
arbejdspladsen





SPØRGSMÅL?



INDIVIDUEL REFLEKSION - JOURNALING

MENTI.COM:
95 40 63



**MENTI.COM:
95 40 63**

**ARBEJDE
VED
BORDENE**

Alle deler kort
vigtigste
overvejelse

Skriv idéer ind en efter
en på MENTI.

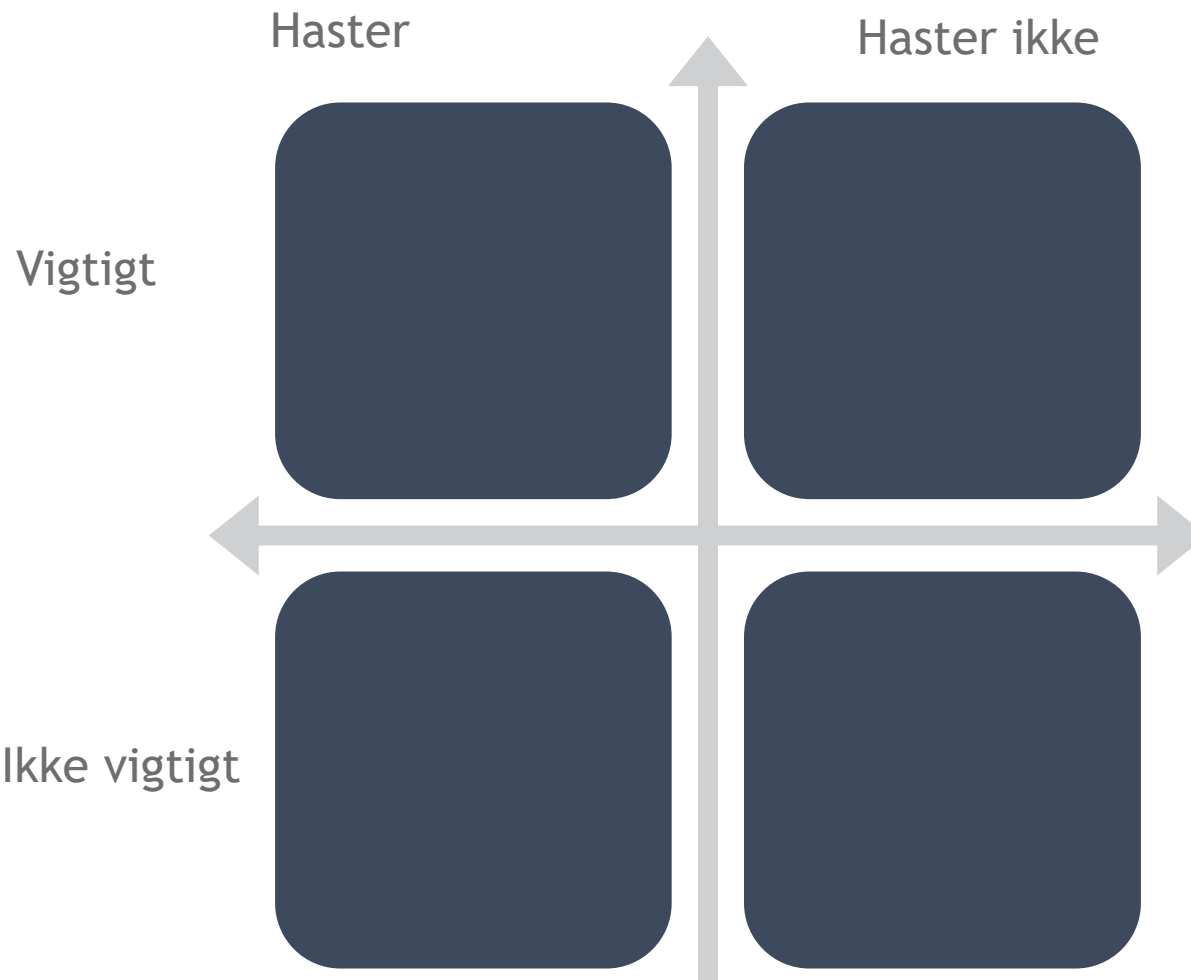


WALK & TALK: MAKKER- INTERVIEWS

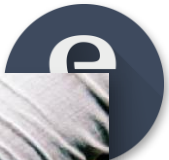
Hvad er jeg blevet inspireret til at gøre for at højne organiseringsgraden på min arbejdsplads?

Hvad vil jeg forpligte mig på at eksperimentere med?





Hvordan øger jeg sandsynligheden for at jeg får gjort det, jeg har sat mig for?



TILBAGEMELDING I KOMMUNE- GRUPPERNE OG REGIONSGRUPPEN

Fortæl kort hinanden
hvad I vil forpligte
jer på at gøre inden
vores næste møde i
kommune/regions-
gruppen?

AFRUNDING

Spørgsmål?

Hvor stor tiltro har I til at jeres indsatser kommer til at gøre en vigtig forskel?





Hvad satte jeg mig for?

Hvad har jeg gjort?

Hvad har jeg lært?

Hvad er mit næste skridt?

Hvad er jeg i tvivl om?

