

# Workshops på temadagen

## Workshop 1: Kompetencer

Hvilke kompetencer har vi brug for fremadrettet, og hvordan gør vi det så nemt som muligt for os at udvikle vores kompetencer?

Hvis ikke vi har en god relation til vores kolleger, kommer vi ikke i spil. Især yngre medlemmer tillægger relationen enormt stor betydning for brug eller ikke brug af repræsentanten. Så hvis vi i stadig stigende grad skal være relationskabere, før vi kan komme i spil som eksperter på lovgivning og overenskomst, hvilke kompetencer er så vigtige at besidde fremadrettet, og hvordan gør vi det så nemt som muligt at tilegne os dem. På denne workshop arbejder vi med forbedring af både de eksisterende og potentielt nye uddannelsesmuligheder.

## Workshop 2: Tempo og tilgængelighed

Hvordan kan vi møde især vores yngre kollegers forventninger til vores tempo og tilgængelighed?

Unge medlemmer oplever det som et grundvilkår, at deres verden forandrer sig ekstremt hurtigt, for de har aldrig kendt andet, og i de mere erfarne generationer mærker vi også et øget fokus på tempo og tilgængelighed i arbejdslivet. Forventninger til, hvor hurtigt man skal have svar på en henvendelse, er derfor stigende – også på ikke-akutte problemstillinger. På denne workshop dykker vi ned i, hvorfor tempo og tilgængelighed i rollen er så afgørende for at skabe gode relationer og diskuterer, hvordan vi kan møde især de unges forventninger om at være responsive og aktive på flere digitale kanaler uden at føle, at vi skal være på hele tiden.

## Workshop 3: Nyvalgte repræsentanter

Hvordan introducerer vi bedst nyvalgte repræsentanter til rollen?

Nyvalgte repræsentanter har brug for særlig støtte, men for mange oplever ikke, at de får det i dag. De savner at føle, at der er en person, de kan kontakte med stort og småt i den første tid; at de ikke vil blive opfattet som nogle, der 'stiller dumme spørgsmål'; at den sparring, de får fra HK og andre repræsentanter i højere grad sættes i relation til deres unikke situation og motivation for at gå ind i rollen. På workshoppen arbejder vi med, hvad

vi kan gøre for at støtte de nyvalgte endnu mere, så de får en god start som repræsentant og mod på at blive i rollen.

## Workshop 4: Faglighed

Hvordan kan vi blive endnu bedre til konkret at vise, hvad det er, vi kan som repræsentanter?

Unge medlemmer adskiller sig fra de lidt ældre ved kun i begrænset omfang at tænke repræsentanten ind i deres hverdag. De har ofte begrænset viden om, hvad repræsentanten laver, og især TR opfattes ofte som en optrappende figur, der for sjældent tænkes ind i dagligdags problemstillinger. En del repræsentanter er på samme måde i tvivl om hvilke forventninger, der reelt er til dem, og hvori deres faglighed konkret ligger. På denne workshop arbejder vi med, hvordan vi konkret kan gøre det mere tydeligt for vores kolleger, hvad de kan bruge os til i hverdagen.

## Workshop 5: Rekruttering af repræsentanter

Hvordan gør vi det mere attraktivt at være repræsentant?

Unge er underrepræsenterede blandt repræsentanterne. Kun ca. 15 % af AMR og TR er i dag under 40 år. De unge peger selv på manglende kendskab til rollen som primær årsag. På denne workshop brainstormer vi på, hvordan vi kan gøre det mere attraktivt at være repræsentant – også, men ikke kun, for de unge? Hvad skal der til, for at de aktivt tager del i repræsentantfællesskabet? Hvilke gode erfaringer har vi med at rekruttere yngre og ældre, som andre kan lære af?

## Workshop 6: Samarbejde

Hvordan styrker vi samarbejdet mellem TR og AMR på centrale områder som stress, mobning og arbejdstid?

Der er meget stor forskel på, hvor meget TR og AMR samarbejder på arbejdspladserne og i kontakten til HK. De steder med mest samarbejde er også dem, hvor repræsentanterne trives bedst i rollen. Derfor ønsker vi generelt at styrke samarbejdet mellem AMR og TR, så vi i endnu højere grad spiller hinanden stærke.

Vi har udvalgt nogle af de vigtigste temaer på arbejdspladserne og bruger workshoppen til at udveksle erfaringer og udtænke idéer til styrket samarbejde mellem AMR og TR på konkrete indsatsområder som fx stress, mobning og arbejdstid.

## Workshop 7: Organisering

Hvilke greb er vigtige ift. at organisere unge mennesker og få dem til at tænke som medlemmer frem for abonnenter?

Vilkårene for organisering og vores muligheder for at udgøre en stærk opposition til arbejdsgiver ændrer sig hele tiden, og det er især de yngre generationer, vi har udfordringer med at organisere og fastholde i fællesskabet. På denne workshop bliver vi klogere på, hvordan vi får unge til at tænke som medlemmer og ikke abonnenter, og så kommer Arna Sigurðardóttir, der er TR på Kanalrundfarten i København, og giver os opskriften på at organisere en hel arbejdsplads af unge mennesker uden nogen særlig tilknytning til det sted, de arbejder, i et tæt samarbejde med HK Hovedstaden. Arna vil dele ud af de principper, hun med succes navigerer efter for at engagere sine unge kolleger i fællesskabet, og vi vil arbejde videre med de principper og supplere med andre gode idéer fra workshopdeltagerne.

## Workshop 8: Kommunikation

Kommunikation og dialog indtager en helt central rolle i livet som repræsentant, og formår vi ikke at kommunikere vores budskaber på en relevant måde i relevante kanaler, kommer vi ikke igennem. Unge kolleger udgør en særskilt udfordring her, fordi de 1) ikke ved ret meget om, hvad de ord og begreber en repræsentant ofte benytter sig af, dækker over, 2) kommunikerer i andre kanaler end dem, repræsentanter og HK oftest benytter sig af, 3) bliver bombarderet med information på et helt andet niveau end de lidt ældre generationer og derfor stiller store krav til relevans for at ville klikke/læse/lytte.

På denne workshop arbejder vi med relevans i kommunikation. Vi deler tips og tricks og har en dialog om, hvad der virker, og hvad vi har brug for mere af for at kunne kommunikere relevant med vores kolleger.