



DET ORGANISERENDE KLUBMØDE

Inspiration

www.gl.org | gl@gl.org

Langt de fleste gymnasielærere vælger individuelle løsninger som det første skridt, når de indser, at de fx har for travlt eller for lidt tid til at udføre deres job på et tilfredsstillende niveau. Det fremgår af undersøgelsen “Det gode gymnasielærerarbejdsliv”, som DeltagerDanmark gennemførte for GL i skoleåret 2019/2020.

Et eksempel på det er, at der på mange gymnasier (hf, hhx, htx, eux, stx) er lærere, der er gået på deltid, og de taler om det som den eneste måde, de kan fortsætte som gymnasielærere. Andre skruer arbejdstiden op uden at registrere tiden, indtil elastikken knækker.

Sagt med andre ord vælger mange gymnasielærere individuelt at tilpasse sig og tænker ikke på at bruge hinanden. Det har den konsekvens, at der mangler en kollektiv koordinering af problemer, der måske opleves individuelle, men ofte har en kollektiv dimension.

Samtidig kan der være en forventning om, at tillidsrepræsentanten eventuelt i samarbejde med suppleanten eller arbejdsmiljørepræsentanten løser problemerne. Dermed bliver tillidsrepræsentanten let gjort til en enmandshær – eller TR/TR-suppleant/AMR til en meget lille hær.

Denne folder er tænkt som inspiration til tillidsrepræsentanter med flere, der ønsker at aktivere det potentiale og den store styrke, der er i kollektivet på skolen.

Et sted at begynde kunne være at gøre klubmødet mere involverende – mere organiserende.

- Gymnasielærere er dybt engagerede i deres arbejdsliv
- Der er et stort potentiale for at skabe værdi på arbejdspladsen, når vi begynder at handle sammen
- Det handler om at begynde i det små og prøve ideer af – ikke om at revolutionere TR-rollen eller arbejde 100 timer ekstra

*Indsigter fra undersøgelsen
“Det gode gymnasie-
lærerarbejdsliv”*

INVOLVERING – ET SKRIDT AD GANGEN

Som tillidsrepræsentant er der en lang række opgaver, som man skal – eller som giver bedst mening – at løse alene. Endvidere er der en række opgaver, hvor man skal inddrage medlemmerne og få deres mandat. Men der er også opgaver, hvor man med fordel kan involvere/aktivere kollegerne. Traditionelt har gymnasielærere primært aktiveret lærerværelset, når der er noget, man har villet **undgå**, men det er også relevant at overveje, om fællesskabet kan bruges til noget, man gerne vil **opnå** på arbejdspladsen.

Fællesskaber opstår ikke af sig selv, men de vokser frem der, hvor nogen går forrest. Derfor er TR's eller AMR's lederskab i mange tilfælde afgørende for, om det lykkes at engagere folk i fællesskaber, der løser fælles problemer. Der kan dog også være sager, hvor det hverken er relevant, at det er TR eller AMR, der stiller sig i spidsen. Det kan sagtens være en kollega 'uden kasket'.

At involvere medlemmerne er ikke det samme som at give slip, men det er at påtage sig en anden form for lederskab.

Som TR kan det være en god ide at vurdere, hvilke udfordringer man står med og så overveje, i hvilket omfang kollegerne kan involveres.

Når der er tale om personsager vil det ofte være naturligt, at TR handler alene evt. sammen med den enkelte kollega, mens det forholder sig anderledes med fx lønforhandlinger.

Her kan TR vælge at få mandat fra kollegerne og herefter forhandle selv, men kollegerne kan også få en mere aktiv rolle ved, at TR introducerer en strategi, hvor alle kolleger anmoder om en lønsamtale med afsæt i fælles aftalte krav. Når flere handler med et kollektivt afsæt, vil det øge sandsynligheden for at opnå de ønskede forandringer.

Lederskab er også at acceptere ansvaret for at gøre andre i stand til at handle mod et fælles mål.

KAN OG SKAL KLUBMØDET GØRES MERE INVOLVERENDE?

Undersøgelsen af det gode gymnasielærerarbejdsliv viste, at der er et potentiale for lærerkollegier i at udvikle et maskinrum til effektiv handling. Et rum, hvor uformelle samtaler om det, vi drømmer om, og brok over det, vi er trætte af, løftes til kollektive handlepunkter.

Mellem klubmøderne

Brug ti minutter til at drikke kaffe 1:1 med tre kolleger fra forskellige faggrupper/forberedelseslokaler e.l. (vælg nogle du sjældent taler med).

Hvis du lytter 70% af tiden, får du vigtig viden, og du styrker den personlige relation. Det kan være, du allerede her kan engagere til handling.

Forslag til spørgsmål: Hvad er du glad for i dit arbejde - hvad gør dig glad i øjeblikket? Hvad gad du godt have mere af? Hvad frustrerer dig i denne måned? Hvad vil du gerne forandre? Hvad skal der til for at du har lyst til at deltage? Skriv det ned.

Planlægning af dagsorden

Hvordan skæres der ned for orienteringspunkter og op for dialog og handling? Hvordan kan jeg give kollegerne ansvar for nogle af punkterne? Hvad er det for en forpligtelse, jeg ønsker at skabe for hvert punkt?

Planlæg mødet, fordi der er brug for mødet. Kollegerne vil gerne have reel indflydelse, og de skal føle, at det gør en forskel, at de deltager. Vær tydelig om formålet med mødet – også selv om det måske alene er at mødes.

GL-MØDER PRIORITERES IKKE

“Vi mødes ikke ret ofte, og vi er som regel omkring 10, der møder op til møderne. Jeg tror, det højeste vi har været er 15.”

DER BLIVER IKKE TALT OM DET RELEVANTE

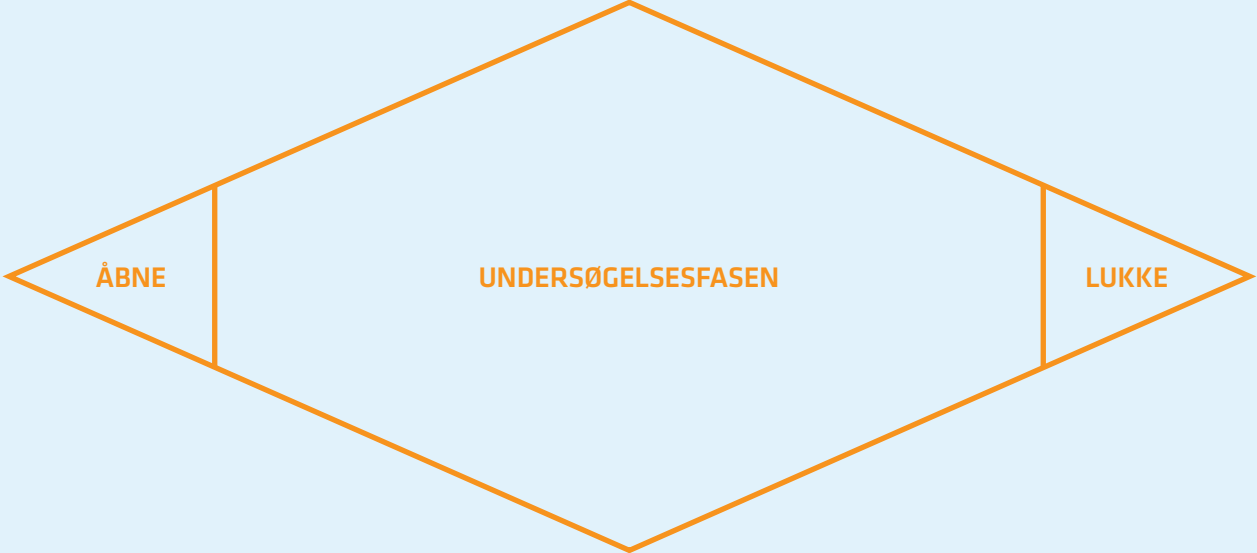
“Der er ikke fokus på trivsel. Vi taler ikke om, hvorfor vi havde en dårlig APV. Hvorfor der er tre, der er gået ned med stress? Hvorfor taler vi ikke om det?”

GL-KLUBBEN CENTRAL I AT SIGE FRA

“Der blev nedsat udvalg, der skulle skrive til ledelsen, hvilke ting i trivselsundersøgelsen som man mente, at man skulle gøre noget ved. Fem-seks lærere skrev på vegne af lærergruppen. GL sagde, at det var vigtigt, at det var andre end TR. Udvalget skrev, og ledelsen svarede tilbage.”

Citater fra undersøgelsen
“Det gode gymnasie-
lærerarbejdsliv”

PLANLÆG MØDET UD FRA MØDEDIAMANTEN



Åbningsfasen

Gør rammen klar

- Hvad er formålet med punktet?
- Hvilket resultat vil vi opnå med punktet?
- Hvordan skal vi arbejde?
- Hvilke forventninger er der til mødedeltagerne?

Undersøgelsesfasen

Bred emnet ud

- Diskussion og debat
- Dybere forståelse af emnet og hinandens perspektiver
- Byg videre på hinandens tanker og få ideer sammen
- Tillad relevante omveje for at blive klogere

Lukkefasen

Bind en sløjfe

- Opsamling – og hvad har vi lært
- Prioritering og beslutning
- Hvad skal der ske fremadrettet?
- Helt konkret: Hvem gør hvad?

Mødediamanten: Kilde Nanna Munk, FLOK

Hvem kan forpligtes inden mødet?

Få tre gode kolleger til at føle sig ansvarlige for en konkret handling, som klubmødet er afhængigt af; det kan være at sørge for kaffe og kage, byde velkommen/være ordstyrer, forberede et punkt e.l. Identificér evt. nøglepersoner, som er vigtige for dig, er til stede på mødet.

Selve klubmødet

Mødet kan gennemføres, så TR faciliterer, at der skabes et fælles projekt, som der opleves ejerskab til.

Skab fælles fokus undervejs i mødet. Gør det tydeligt for deltagerne fra mødets start, hvad formålet med mødet er, og signaler, at mødet er gennemtænkt og velforberedt. (Overvej om formålet er til debat eller til orientering).

Sæt folk sammen i tosomhed og bede dem lytte til hinanden i fem minutter skiftevis om frustrationer og forhåbninger ift. dagens hovedemne. Tag derefter en fælles samtale om, hvad problemet er. Bliv enige om en fælles sag og formulér den på skrift, fx på en tavle, på en flipover eller på en delt skærm.

Sæt et fælles mål, som folk tror på, er opnåeligt. Formuler også målet på skrift. Målet skal være konkret og tidsbegrænset, så I føler jer forpligtede til at handle for at løse det.

Inden målet fastlægges, så vurder, hvor det ligger ift. kontrolcirklen. Målet skal være inden for rækkevidde og realistisk for deltagerne at få kontrol over eller indflydelse på. Sæt gerne delmål.

Hvilke aktiviteter vil I lave?

Først er det vigtigt at afklare, hvem der har magten over problemet. Tal om, hvordan verden ville se ud, hvis problemet blev løst. Overvej også, hvorfor problemet ikke allerede er løst. Skab overblik over, hvad der hæmmer og fremmer en proces. Brainstorm på, hvilke aktiviteter I kan sætte i gang for at opnå jeres mål. Beslut, om I skal gå i gang her og nu, eller om der er et oplagt starttidspunkt.

Brug evt. brainwriting: Arbejd videre med hinandens ideer. Grupper skriver ideer på flipover e.l., hvorefter deltagerne går rundt og skriver ideer og tanker ift. overskrifterne.

Få folk til at forpligte sig

Bed folk om at tale sammen på tomandshånd om, hvad de har lyst til at bidrage med, og hvem der skal involveres. Lav en runde, hvor folk melder ind, hvad de har lyst til at bidrage med. Sørg for, at alle er på et hold, så der er mindst en, man er forpligtet på. Aftal næste step: hvornår I mødes igen – deadline for aftaler mv.

Efter klubmødet

Følg op.
Vær tålmodig og følg op.

Lykkes det ikke denne gang, betyder det ikke, at det ikke lykkes næste gang. Hvis det er en ny tilgang, tager det tid at implementere.

Hvad er en god aktivitet?

- Den bringer os tættere på målet
- Den gør os dygtigere
- Den får flere til at stå sammen

“Det er jo den værktøjskasse, jeg bruger i undervisningen. Jeg vil prøve at bruge den mere i forhold til kollegerne – bare lidt mere individuelt.”

TR på workshop på TR-seminaret i 2020 om organiserende klubmøder





Inspiration til det organiserende klubmøde
er udgivet af Gymnasieskolernes Lærerforening.

August 2021

GL

GYMNASIESKOLERNES LÆRERFORENING

www.gl.org | gl@gl.org