



Case 12: Den ideelle TR/AMiR

Case:

Lone er TR og Lars er AMiR på samme laboratorium. De er begge på valg i de kommende måneder, og de er begge lidt spændt på, om andre vil stille op mod dem. Og hvis nogen stiller op, vil de så blive genvalgt?

På laboratoriet har kollegaer og medlemmer også tænkt på, om der mon er andre, der stiller op. Indtil nu er der ikke nogen, der har meldt sit kandidatur.

I situationen er kollegaer og medlemmer begyndt at overveje, hvem de skal stemme på, hvis der er flere kandidater at vælge imellem. For hvad karakteriserer egentlig en god TR og en god AMIR?

Spørgsmål 1: Hvilke *faglige* kompetencer har en god TR/AMiR?

- Uddannelse
 - God konflikthåndtering
 - Praktisk og teoretisk
 - Rollemodeller
 - Faglige kompetente medspiller i en fælles rolle
- Kunne ”oversætte” en situation (den gode historie). Bringe situationen hen i den rigtige/gode retning.
- Man skal lære at koge en ”Frø”
- Hvordan får vi hægtet suppleanterne op, så de er faglige kompetente til at tage over.

Spørgsmål 2: Hvilke *personlige* kompetencer har en god TR/AMiR?

- Lyttende
- ”sætte sig ud over sig selv” og personlighed
- Være relations skabende
- Holde fokus/målet
- Skabe mening med forhandlingsresultater (mindre populære)
- Empatisk tilgang
- Neutral
- Rummelig
- Kende sin habilitet / ”sende videre”
- ”brandslukker”
- Modig
- Fair/retfærdig



Fremtidens
repræsentanter



Delegeretmøde 6. oktober

Spørgsmål 3: Hvordan kan dbio understøtte, at repræsentanterne har disse kompetencer?

- Uddannelse af nye TR/AMiR – herunder rollespil i den svære samtale, sygefraværssamtale
- Uddannelse af suppleanter – på lige vilkår med TR
- Videreuddannelse af FTR
- Fokus på FTR og dennes rolle i fremtiden