



Case 5: Det attraktive repræsentantarbejde - hvordan synliggør vi det?

Case:

Danske Bioanalytikere har mange engagerede og dygtige TR og AMiR. De er kommet mere og mere under pres de seneste år, og derfor overvejer nogen repræsentanter at stoppe eller tage en pause. Ligeledes er der nogen, som stopper ved jobskifte eller fordi, de går på pension. dbio kan derfor få brug for at rekruttere nye TR og AMiR i de kommende år.

Det er vigtigt for Danske Bioanalytikere at have dygtige TR og AMiR på laboratorierne, og derfor er der overvejelser i dbio om, hvordan man kan tiltrække nye repræsentanter.

Spørgsmål 1: Hvordan kan dbio *nationalt* vise medlemmerne, at hvervne som TR og AMiR er spændende, udviklende og vigtige?

- Bruge vores fagblad – fortælle den gode historie – sociale medier.
- Kompetencegivende uddannelse til repræsentant.
- Tale til de unge.
- Mulighed for at få indflydelse.
- Den nye rolle.

Spørgsmål 2: Hvordan kan dbio *regionalt* vise medlemmerne, at hvervne som TR og AMiR er spændende, udviklende og vigtige?

- Regionsformændene ud til fyraftensmøder/frikøbt til at deltage i møde.
- Medlemsmøde omkring TR/AMiR-arbejdet.
- Medlemmer opfordrer regionsformanden til at tage kontakt til en kollega man kan se har evnerne til at blive repræsentant.
- Anerkendelse af personlige kompetencer.
- Hvad efterspørger lederen hos en repræsentant – som samarbejdspartner.
- Synliggøre TR's nye rolle i de enkelte regioner.

Spørgsmål 3: Hvordan kan dbio *lokalt* vise medlemmerne, at hvervne som TR og AMiR er spændende, udviklende og vigtige?

- Opfordre kolleger til at opstille til repræsentant/anevende personlige kompetencer.
- Brug suppleanterne.
- Repræsentanterne skal selv synliggøre hvad den nye rolle indebærer – over for kollegaer.
- Stærkt samarbejde mellem TR og AMiR.