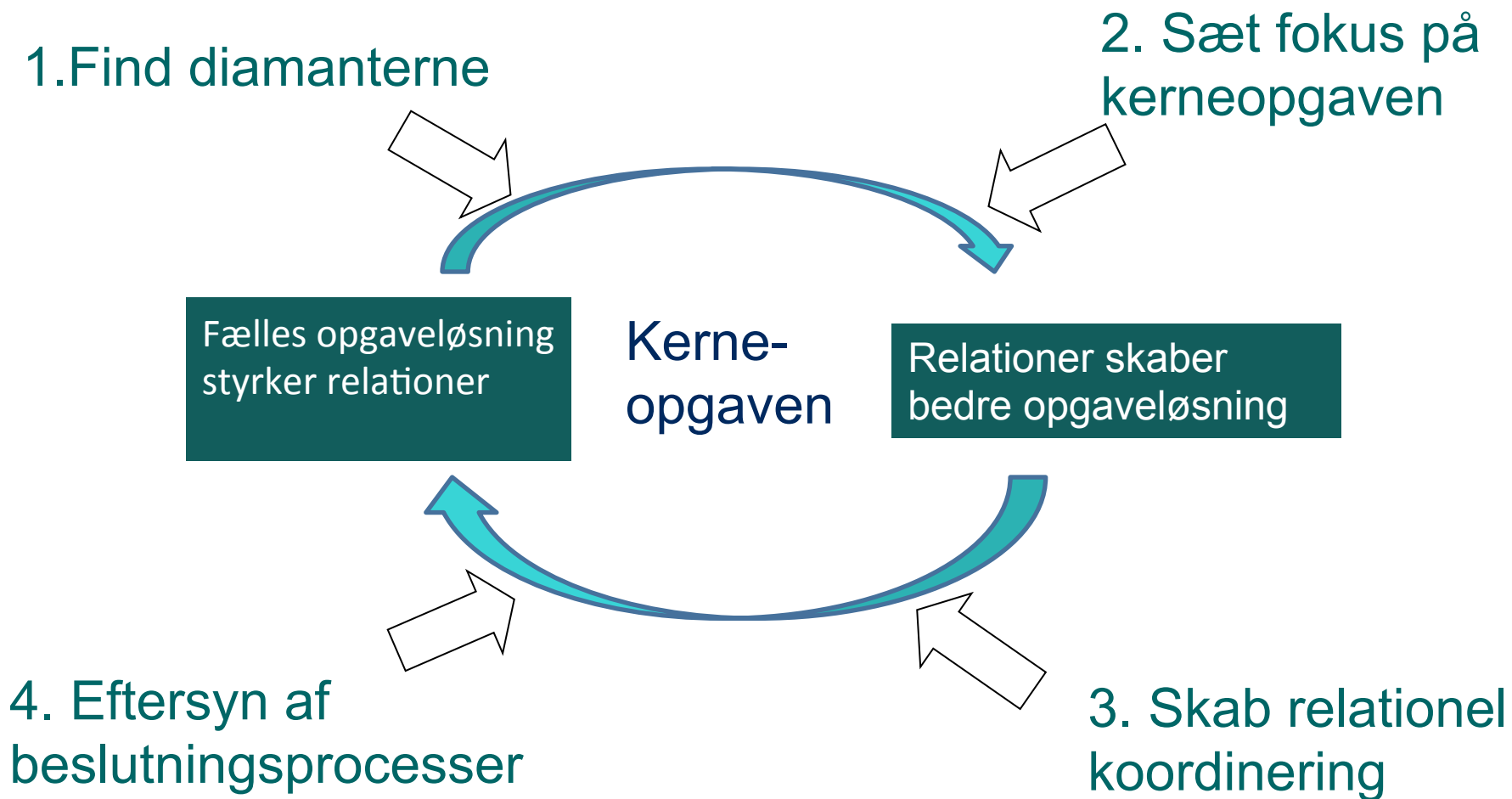


Social kapital – rig på relationer

Hvordan kan man styrke virksomhedens sociale kapital?

FIUs Udviklingsenhed

Hvordan styrkes den sociale kapital?



Find diamanterne

Spørg jer selv

- Hvad styrker tillid, retfærdighed og samarbejdsevne?
- Hvad svækker tillid, retfærdighed og samarbejdsevne?
- Brug et spørgeskema. Diskuter og fortolk derefter i fællesskab i afdeling, gruppe eller hele arbejdsplads

ELLER

- Diskuter spørgsmålene i grupper på et møde

Ledere

Medarbejdere

Kerneopgaven

- Sikre fokus og forståelse
 - Meningsfuld og anerkende kontrol
- Bidrage til fælles forståelse
 - Anerkendelse og respekt for kollegers og ledelses indsats og kvalifikationer

Beslutninger

- Inddrage, lytte, åbenhed (Afklare forventninger)
 - Respekt for medarbejdernes kvalifikationer og erfaring
- Bidrage, lytte, åbenhed (Afklare forventninger)
 - Respekt for ledelsens funktion

Relationer

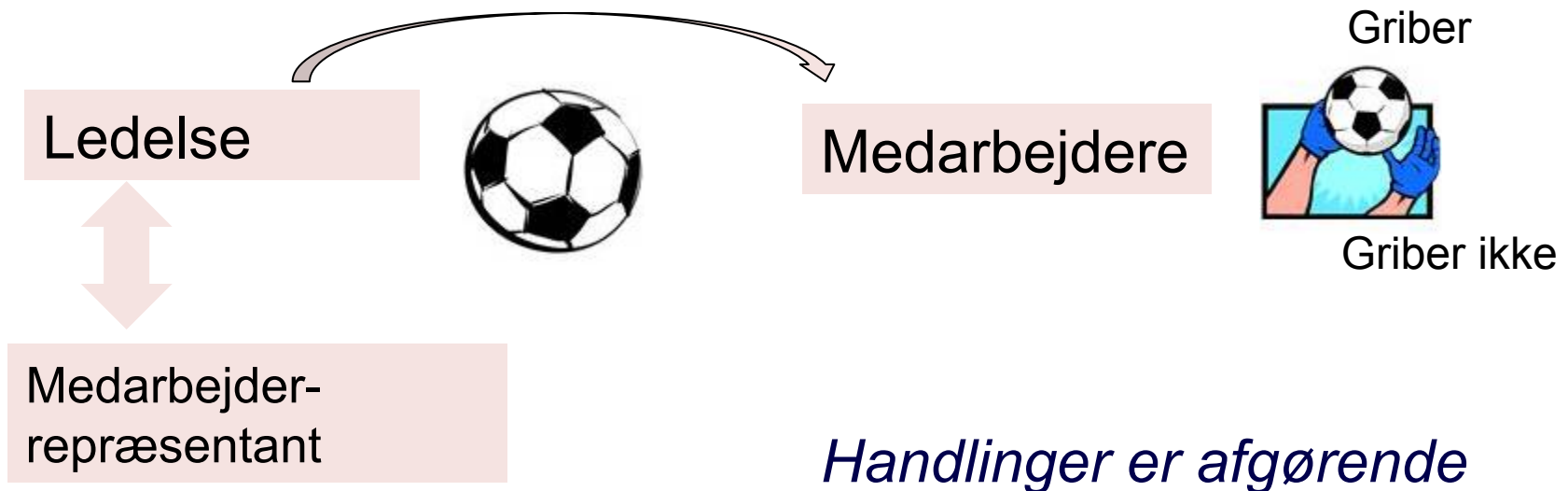
- Sikre rammer for samarbejde og relationer
 - Konfliktløsning med udgangspunkt i problemløsning og kerneopgave
- Fokus på løsning af kerneopgaven
 - Konfliktløsning med udgangspunkt i problemløsning og kerneopgave

De små skridt

– social kapital er ikke et projekt

Dialog ledelse – medarbejdere: fokus på tillid og kerneopgave

Samlende – forbindende – brobyggende



Eksempler på skridt i den rigtige retning

Find diamanterne

- Dialog om hvilke handlinger styrker/svækker social kapital?

Sæt fokus på kerneopgaven

- Kortlægning af de forskellige faggruppers bidrag til kerneopgaven

Skab relationel koordinering

- På diamantjagt hos de andre
- Fokus på overlap og overlevering – er der en fælles opfattelse af hvilken viden der skal gives videre?

Eftersyn af beslutningsprocesser

- Meningsfuld eller skadelig kontrol
- Eftersyn af fordeling – er principper og beslutningsproces klare?

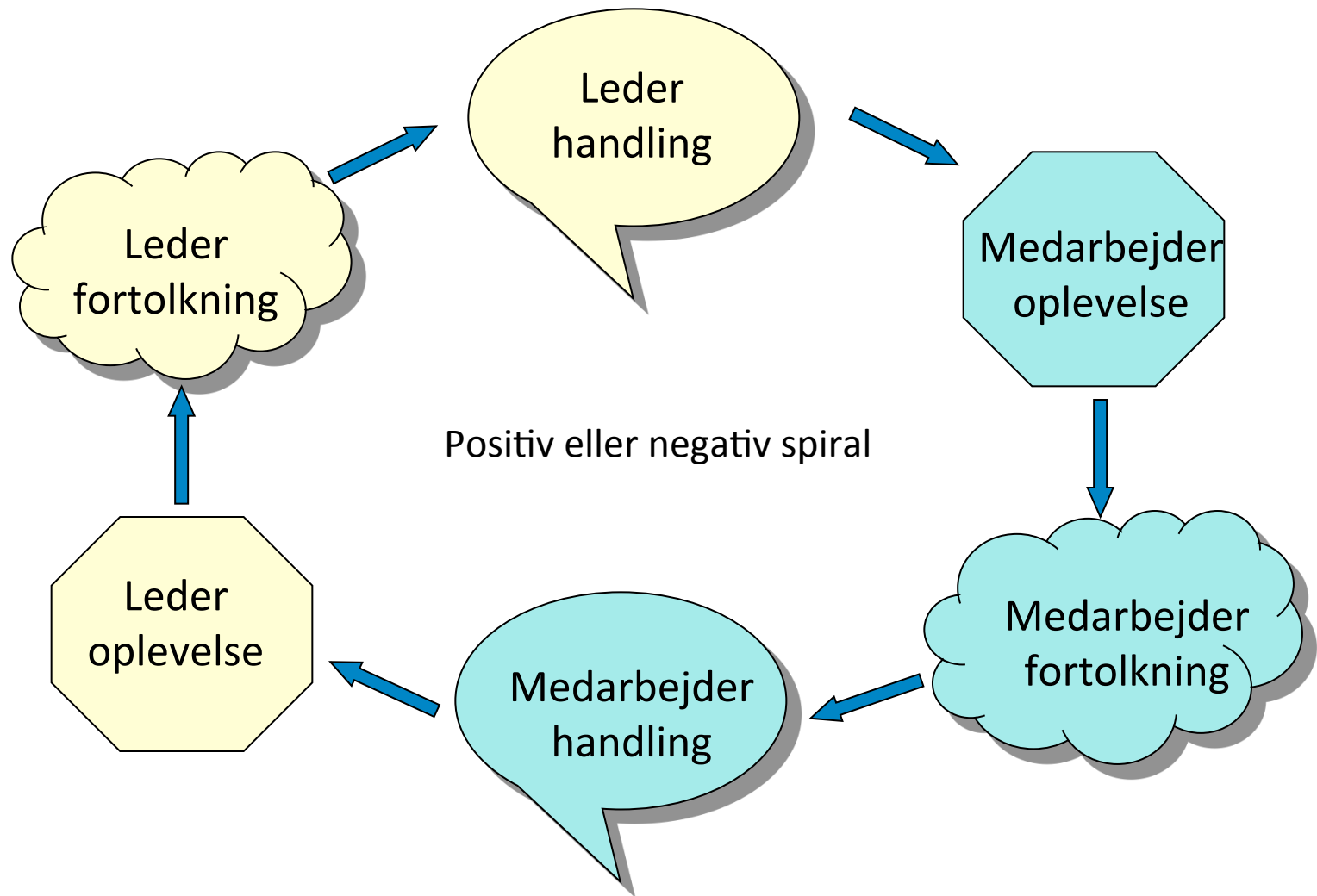
Adfærd der opbygger social kapital: tillid og processuel retfærdighed

- Konsistens – i adfærd, regler og procedurer
- Integritet – man gør, hvad man siger
- Varetager fællesskabets bedste, ikke eget
- Uddelegering af kontrol
- Demonstration af lydhørhed – alle berørte høres
- Beslutninger
 - baseret på pålidelig og relevant information
 - mulighed for at anke unfair og forkert beslutninger
 - alle berørte involveres
- Etik

Hvilke er relevante for ledelsen?

Hvilke er for medarbejderne?

Tillidscirklen



Efter Zand, 1972 og Six, 2007

Motivationsfremmere & Arbejdsglæde

- Se meningen med jobbet og organisationen
- Have indflydelse på målene
- Opleve råderum og indflydelse på værktøjer og processer
- Mærke at job og opgaver er vigtige
- Opleve ærlig feed-back, evaluering og anerkendelse fra sin leder

Alfred Josefsen, adm. direktør i Irma

Præsentation af hjemmeside

- www.socialkapital.org
- 5 arbejdspladser:
 - Øens Murerfirma
 - Øsby Plejecenter
 - Post Danmark
 - Alfa Laval
 - Bisca
- 3 Forskere
- 3 Organisationer:
 - FOA
 - HK Handel
 - DI

Gruppearbejde

I besøger først socialkapital.org hver for

Derefter samles i i gruppen og diskuterer

- Hvad kan man få ud af at fokusere på social kapital
 - som ejer/ledelse
 - som ansat
 - som tillidsvalgt
- Hvilken rolle skal tillidsvalgte spille?

Gruppearbejde 2

Den tillidsvalgtes dilemmaer

- Hvor langt skal man gå i sin tillid til ledelsen?
- Hvor langt går den tillidsvalgtes ansvar for at skabe en god virksomhed?
- Hvilke forudsætninger skal være til stede for at den tillidsvalgte kan se det som sin opgave?
- Skal den tillidsvalgte også kunne se kritisk på kollegernes bidrag til den sociale kapital?
- Skal den tillidsvalgte for enhver pris modarbejde fyringer?
- Skal den tillidsvalgte billige/støtte/arbejde for effektiviseringer, der kan føre til nedskæringer? Hvilke forudsætninger skal være til stede for at den tillidsvalgte kan deltage i effektiviseringer?

Diskussionerne kan tage udgangspunkt i materialet fra:

- Bisca, Alfa Laval og Post Danmark