



Sæt fokus på samarbejdet **Social kapital i mejeriindustrien**



Konsulentbistand fra Mejeribrugets SamarbejdsForum

Samarbejdskonsulenterne i Mejeribrugets SamarbejdsForum står til disposition med råd og vejledning og tilbyder konsulentbistand til at arbejde systematisk med den sociale kapital.

Læs mere på

www.samarbejdsforum.dk

Hvad er social kapital?

Social kapital handler om ledelse og samarbejde på arbejdspladsen. Hvis samarbejdet på arbejdspladsen fungerer godt og den sociale kapital er høj, får medarbejdere og ledere bedre muligheder for at løse deres arbejdsopgaver på en effektiv og tilfredsstillende måde.

Man kan tale om fire former for social kapital:

- Social kapital inden for teams
- Social kapital mellem teams
- Social kapital i forhold til den nærmeste leder
- Social kapital i forhold til arbejdspladsen som helhed

Det er altid en god idé at arbejde med den sociale kapital på arbejdspladsen!

Der er ofte store forskelle i den sociale kapital på tværs af arbejdspladser. Men der er ofte endnu større forskelle mellem de forskellige teams og afdelinger på en arbejdsplads.

Derfor kan det være en god idé at give den sociale kapital et serviceeftersyn og finde ud af, hvordan I kan blive bedre til at samarbejde.

Ved at arbejde med den sociale kapital får I mulighed for at skabe en bedre arbejdsplads med gode samarbejdsrelationer, mere arbejdsglæde, øget produktivitet og kvalitet i kerneopgaven.

Hvordan er den sociale kapital hos jer?

I kan undersøge den sociale kapital på jeres arbejdsplads ved at:

- gennemføre en spørgeskemaundersøgelse. Læs mere på <http://www.nfa.dk/da/publikationer/spoergeskemaer/social-kapital>
- holde dialogmøder på arbejdspladsen. Dialogmøderne kan enten tage udgangspunkt i resultater fra en spørgeskemaundersøgelse eller i jeres dagligdags erfaringer – eller begge dele!

Hvordan kan man arbejde med den sociale kapital?

Når man skal arbejde med den sociale kapital, er det en god idé at holde dialogmøder i de enkelte teams eller afdelinger. I nogle teams eller afdelinger vil det være oplagt at invitere alle medarbejdere, og i andre kan det passe bedre at udpege nogle repræsentanter – det gælder især i meget store teams eller i teams, hvor det kan være vanskeligt at samle hele teamet på én gang.

På dialogmødet kan I starte med følgende spørgsmål, når I skal undersøge den sociale kapital:

Hvilke områder af den sociale kapital, skal vi i teamet fokusere på, for at vi som team kan løse vores arbejdsopgaver på en effektiv og tilfredsstillende måde?

- Er det den sociale kapital inden for vores team?
- Er det den sociale kapital i forhold til andre teams?
- Er det den sociale kapital forhold til vores nærmeste leder?
- Eller er det den sociale kapital i forhold til arbejdspladsen som helhed?

På dialogmødet er det vigtigt, at alle får mulighed for at komme til orde, så I finder frem til nogle indsatsområder, som alle synes er vigtigt at arbejde videre med.

Derfor er det vigtigt, at I tager jer god tid til at tale sammen om, hvordan I samarbejder på jeres arbejdsplads og hvordan I ved fælles hjælp kan forbedre samarbejdet – både mellem kollegerne og i forholdet mellem ledelse og medarbejdere.

Lav en handleplan

Når I har fundet et eller to indsatsområder, som I vil arbejde videre med, skal I lave en plan for, hvordan I vil arbejde med indsatsområderne. Det er en god ide at starte med at udfylde et handleplansskema, hvor I kort beskriver indsatsområdet, hvordan I vil arbejde med indsatsområdet, hvem der er ansvarlig for handleplanen samt hvilke tidsfrister og succeskriterier, der er for arbejdet med handleplanen.

Sådan har andre arbejdet med deres sociale kapital

Indsatsområde: Medarbejderne i et team oplever, at arbejdsopgaverne i teamet bliver fordelt på en uhensigtsmæssig måde.

Handling: Medarbejderne bliver enige med den nærmeste leder om, at medarbejderne skal inddrages i fordelingen af arbejdsopgaverne, så den finder sted på en måde, der tilgodeser medarbejdernes ønsker om at varetage en række varierede arbejdsopgaver.

Resultat: Medarbejderne inddrages i fordelingen af arbejdsopgaverne og medarbejdernes tilfredshed med deres arbejde og deres leder stiger mærkbart.

Sådan har andre arbejdet med deres sociale kapital

Indsatsområde: To teams arbejder tæt sammen. Begge teams oplever, at samarbejdet er dårligt koordineret, og det giver anledning til gnidninger mellem de to teams.

Handling: De to teams bliver enige om, at en medarbejder og en leder fra det ene team deltager i det andet teams' planlægningsmøder – og omvendt. De to teams laver også nogle klare aftaler, som letter koordineringen mellem de to teams i hverdagen.

Resultat: Samarbejdet mellem de to teams bliver forbedret, og de to teams oplever færre konflikter i hverdagen.

Handleplansskema

Indsatsområde

Beskrivelse af handleplanen

Tidsplan/deadlines

Hvordan følger vi op på handleplanen

Hvornår er vi i mål med handleplanen

Hvordan arbejder vi videre med den sociale kapital

Når I laver handleplanerne er det vigtigt, at:

- Handleplanerne er konkrete og nemme at omsætte til handling
- I sørger for, at handleplanerne passer ind i arbejdsgangene
- I involverer medarbejderne i arbejdet med handleplanerne
- I laver klare aftaler om, hvem der er tovholder
- I involverer det andet team, hvis I vil arbejde med den sociale kapital til et andet team

Sæt handleplanerne i værk!

Når I sætter handleplanerne i værk er det vigtigt, at:

- I involverer alle medarbejdere i teamet i iværksættelsen af handleplanen
- Ledelsen bakker op om arbejdet med handleplanen
- Ledelsen bakker op om tovholderen og at ledelsen sparrer med tovholderen om, hvordan man kan få iværksat handleplanen bedst muligt
- Hele teamet tager ansvar for at arbejde med handleplanen – arbejdet med den sociale kapital skal være hele teamets projekt
- I laver et netværk for tovholdere på arbejdspladsen
- I løbende følger op på arbejdet med handleplanen – fx på tavlemøder
- I justerer og reviderer handleplanen, hvis I oplever problemer med at få handleplanen til at virke