

# ”Analyse af systemer, rutiner og regler”

## Formål

At få sat fokus på systemer, rutiner og regler i organisationen, der kan være barrierer for at opbygge relationer.

## Aktører

Der er flere muligheder:

- Lederen analyserer for sig selv i første omgang
- En lille udvalgt gruppe analyserer, som siden præsenterer sin analyse på et personalemøde til diskussion
- Alle medarbejdere analyserer i grupper

## Tidsforbrug

Er svært at estimere, da det kommer an på organisationen

## Fremgangsmåde

Sæt fokus på følgende temaer:

### A) Hvordan belønnes medarbejderne?

Det kan både dreje sig om lønsystemer, fremhævelse af medarbejdere i organisationen m.m.

- Fremmer eller hæmmer belønningssystemerne samarbejde og videndeling?

### B) Hvilke muligheder har medarbejderne for at opbygge relationer til hinanden?

- Er der samarbejde om arbejdsopgaverne i dagligdagen?
- Hvilke muligheder har man for at mødes?

### C) Hvilke muligheder har medarbejderne for at opbygge relationer til lederen?

- Hvor tilgængelig er lederen?
- I hvilke sammenhænge er det muligt at have en dialog medarbejder og leder imellem?

### D) Hvordan fungerer regnskabssystemer, time-registreringssystemer m.v.?

- Bliver medarbejderne målt individuelt eller som grupper?
- Bliver afdelinger målt og sammenlignet? Hvilke muligheder er der for at fortolke og forklare evt. forskelle? Hvordan kan man sikre samarbejde på tværs, selvom der måles afdelingsvis?

Når analysen er lavet, kan den præsenteres på et personalemøde, hvor dagsordenen er:

- Hvordan kan vi sikre samarbejde og opbygning af relationer, selvom nogle af vores systemer er individuelt rettede?
- Hvilke hindrende regler kan vi evt. lave om eller fjerne?
- Hvilke ting må vi sende i andre fora?

Sæt især fokus på det, du som leder eller dine medarbejdere selv har mulighed for at påvirke. Lav en handlingsplan over de tre områder. Hent inspiration på [www.arbejdsmiljoweb.dk/socialkapital](http://www.arbejdsmiljoweb.dk/socialkapital).