

MED-konference

Findes der én vej til indflydelse?

Tre trin i oplægget

Først

- Noget om jer selv

Så

- Noget om to forskellige måder at arbejde på

Så

- Noget om de kompetencer, man med fordel kan styrke for at øge muligheden for indflydelse



- Home
- About us
- About the project
- Publications
- References
- Contact

Worldwide, and also within the European Union, there is a strong debate on the conditions for a creative Social Dialogue. Labor relations among employers, trade unions and employees in Europe are rapidly changing. And with a shift from national and sectoral to more organizational negotiations, Social Dialogue in organizations becomes even more important. New organizational conflicts in which employee representatives (ERs) play a central role are emerging and therefore their role is now confronted with new challenges in the framework of the European industrial relations. An important conclusion from a recent EU action is that clarifying roles and expectations between employer and employee representatives is needed to develop a constructive dialogue within organizations (see publications in this website).

Dialogue@Work aims to further improve cooperative and innovative social dialogue within

Funded by



All our partners are co-funding the project



NEIRE I

Formålet:

- Vurdere betydningen af den aktuelle udvikling for fagforeninger, arbejdspladser og de enkelte repræsentanter.
- At foreslå og formidle strategier der kan fremme motivation og "empowerment" blandt tillidsvalgte og potentielle repræsentanter

NEIRE I

10 temaer der påvirker rekruttering og fastholdelse af medarbejderrepræsentanter.

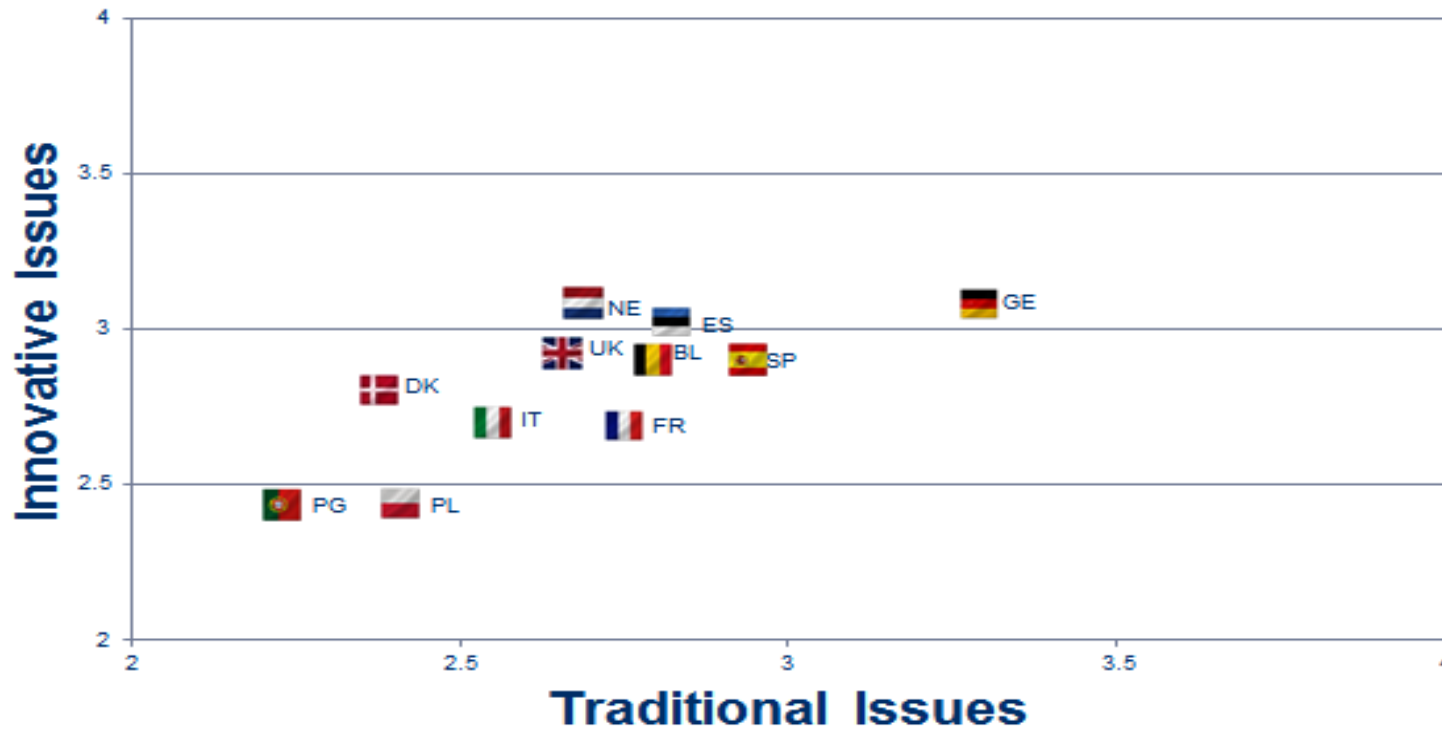
1. Flexibilitet
2. Tillidsvalgtes ”employability”
3. CSR – Arbejdspladsens engagement i sin omverden
4. Rollen som strategisk ”business partner”
5. Tillid
6. Konflikt håndtering og konfliktledelse
7. Kompetenceudvikling og innovation
8. Tiltrække nye, fastholde eksisterende og skabe motivation
9. Indflydelse og empowerment
10. Rollekonflikter og stress

NEIRE II

- Lederes syn på de tillidsvalgtes roller, tilgang til opgaven og kompetencer ?
- Målet er at styrke kvaliteten af samarbejdet – den såkaldte, sociale dialog – og dermed øge muligheder for at skabe fornyelse og gode løsninger.

Oplevelse af indflydelse

Impact on decision making



God plads til forbedringer

Overvejelser om forudsætninger for indflydelse — fra NEIRE-projektet

- Man forhandler med personer, der **kigger fremad**
- Man forhandler med en person, der **kan konkludere**
- Man forhandler med personer, der tænker i **arbejdspladsens bedste** og ikke har et ”ekstra” projekt med
- Man foretrækker enkle strukturer og forhandler meget gerne **uformelt**
- Man forhandler med **dygtige personer**
- Man er **bekymret for rekrutteringen** af TR og AMiR

Så hvad skal man fremme?

- Noget ved **tillgangen**
 - Løsning eller problem, min side eller vores – part eller partner – nationalt eller lokalt
- Noget ved det **system**, personen folder sig ud med
 - Hastighed og mandat
- Noget om **metoderne** og forankringen
 - Uformelle frem for formelle – det fair og nøgterne
- Noget ved **personen**
 - Likeability, venlighed, hjælpsomhed og dygtighed
- Noget ved det man som **modpart** vil forbindes med
 - Altmodish eller.....,

Så skal man dit....og så skal man dat.....

To forskellige klimaer – og metoder

Cooperative	Competitive
God kommunikation med generøs deling af viden	Kommunikation præget af begrænsning og taktik
Venlighed, hjælpsomhed og fjernelse af hindringer	Mangel på hjælpsomhed – hindringer for hinanden
Udgangspunktet er oplevelse af et fælleskab og en søgen efter sammenfald af ideer	Konstant understregning af uenigheder, kritik og afvisning, som fører til tab af tillid.
Konfliktende interesser ses som en fælles udfordring, der kan løses gennem et samarbejde	Insisteren på at konfliktende interesser kun kan løses ved at den ene part må give sig
Villighed til at øge den andens styrke – viden, evner og ressourcer	Parterne søger kun at udvikle egen styrke
Investering i samarbejdet	Beskeden investering i samarbejdet

	<i>Cooperative. behavior</i>	<i>Competitive behavior</i>	<i>Quality of agreements</i>
<i>HR management</i>	+		
<i>Relationship</i>	+++	-	+++
<i>Labor law</i>	-		
<i>Social skills</i>	++	--	+
<i>Business</i>			
<i>Negotiation</i>	+		+
<i>Organizational change</i>			
<i>Stress management</i>	++		
<i>Complex information</i>	++	--	++

Så hvad betyder dét?

- Det, der påvirker kvaliteten af aftalerne på en arbejdsplads mest i positiv retning, er evnen til at skabe og indgå i relationer - *relationelle* kompetencer.
- *Sociale færdigheder* påvirker både arbejdsformen og kvaliteten af aftaler positivt og er den faktor der reducerer brugen af "competitive behavior" mest
- Dygtighed til at forhandle og til at håndtere komplekse informationer påvirker arbejdsform og kvalitet af aftalerne positivt
- Juridisk viden påvirker "cooperative behavior" negativt