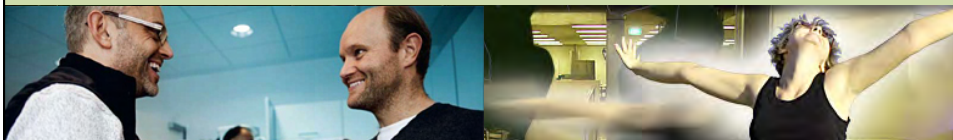


Sunde arbejdspladser & social kapital

AM2010



BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDET
Finans / Offentlig Sektor & Administration

BAR

Formål

- Baggrund i to BAR FOKA projekter: Social Kapital og Den sunde arbejdsplads
- Diskutere og undersøge social kapital og arbejdet med et bredt sundhedsbegreb i praksis
 - Hvilke ligheder og forskelle er der?
 - Hvor kan de to tilgange inspirere hinanden?
- En aktiv workshop, hvor form og indhold understøtter hinanden

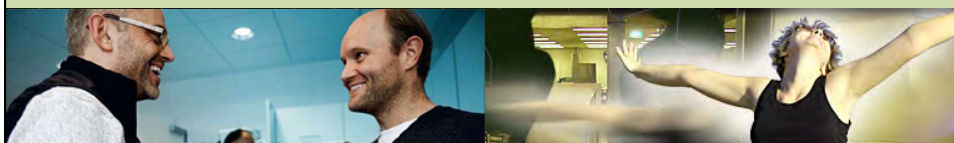
Hvem er vi?

- Marianne Storm, Udviklingskonsulent, BAR FOKA
- Mads Kristoffer Lund, Udviklingskonsulent, BAR FOKA
- Anne-Mette Phillipsson, Miljøleder, SAS
- Peter Frederiksen, sundhedsambassadør, SAS

Program

- Kort om Social Kapital hos BAR FOKA
- Kort om Projekt Sunde arbejdspladser hos BAR FOKA
- SAS om deres arbejde med sundhed på kontoret – også i praksis!
- Diskussion og refleksion
- Opsamling

Icebreaker

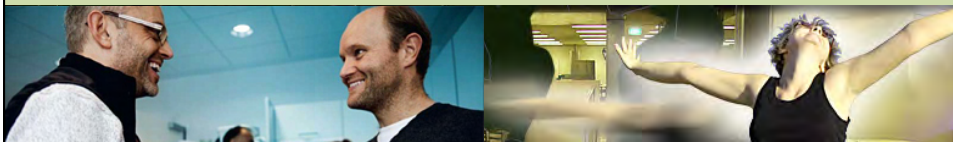


Præsenter jer for hinanden 3 og 3

BAR

- Hvem er I?
- Hvor kommer I fra?
- Hvad er I mest optaget af i forbindelse med workshoppen her?

Projekt Sunde arbejdspladser



BAR

Baggrund

- Hvordan skaber man sundhed på danske kontorarbejdspladser?
- Hvordan arbejder man i praksis med en bred forståelse af sundhed? Hvor sundhed både er fysisk, mental og social velvære, samt aspektet med balance mellem arbejde og fritid.
- Og hvordan skaber man ejerskab blandt deltagerne for sundhedsaktiviteterne?

Vision

Visionen i programmet er at fremme sunde arbejdspladser, hvor:

- **den enkelte medarbejder** får viden og udviklet evnen til selv at definere og vælge hvad der er sundt
- **lederen i samarbejde med medarbejderne** (både ift. den enkelte og kollektivet) udvikler et sundt arbejde og en sund arbejdsplads
- **topledelsen** arbejder med sundhed som en væsentlig del af virksomhedens mål og strategi

En vision – to indsatser

Sund arbejdsplads

3 virksomheder

IF Skadesforsikring
Københavns Kommune
Vejle Kommune

2 konsulenter

Irene Herbst, HealthGroup
Gitte Arnbjerg, Cowi

Finansieret af BAR FOKA

Krop og kontor

4 virksomheder

Bornholms Regionskommune
Rigshospitalets udviklingsafdeling
SAS Danmark
Aalborg Universitet

2 konsulenter

Mads Andreassen, SundUddannelse
Martin Spang Olsen, MSO Prod.

Finansieret af Forebyggelsesfonden i samarbejde med BAR FOKA, Sundhedsministeriet.

Sund arbejdsplads

Mål

BAR

At udarbejde virkemidler og understøtte udviklingsprocesser, der kan fremme sunde kontorarbejdspladser

Delmål

- At indsamle erfaringer med at fremme sunde arbejdspladser
- At udarbejde konkrete og målrettede værktøjer, der kan fremme sunde arbejdspladser
- At give fremtidsrettede og visionære bud på at fremme sunde arbejdspladser
- At få konkrete ideer til, hvordan fysisk aktivitet kan integreres i kontorarbejdet

11

Det brede sundhedsbegreb

BAR

Sundhed er tilstedeværelse af velvære, livskvalitet og en følelse af at kunne magte de udfordringer, som hverdagslivet giver

Det videnskabelige paradigme:

- Adfærd og livsstil
- Fravær af sygdom

Metoder:

- Adfærdsændring
- Ekspertbaseret, topstyret
- Målinger af vægt, motionsvaner m.m.

Det demokratiske paradigme:

- Levevilkår og livsstil
- Velbefindende og fravær af sygdom

Metoder:

- Handlekompetence
- Deltagerinvolvering
- Måling af handlekraft, visioner, engagement m.m.

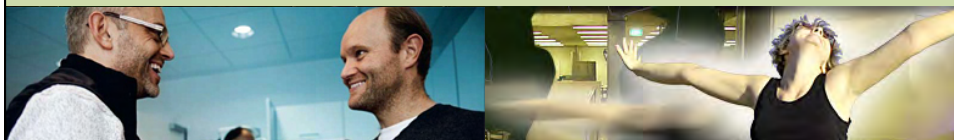
12

Den sunde arbejdsplads

Centrale elementer i projekterne:

- At arbejde med sundhed ud fra en **helhed**, som **både** omhandler **fysisk, mental og social velvære**
- At forbedre **balancen mellem arbejde og fritid** til gavn for medarbejderne og virksomheden
- At **medarbejderne og ledelsen bliver involveret** i, hvad der er sund levevis og et sundt arbejde – både for den enkelte og gruppen
- At **topledelsen går forrest** med et godt eksempel og arbejder med sundhed som en væsentlig del af virksomhedens mål

BAR FOKA's Social Kapital-hæfte





BAR

Visionen bag FOKA's indsats

- ***Hvordan kan nærmeste leder gøre en forskel i forhold til at opbygge den sociale kapital?***
- Værktøjer til personalelederen
- Skal virke inden for eget ledelsesrum
- Skal både kunne danne baggrund for en smagsprøve – og for en mere omfattende indsats

15



BAR

Hvad er social kapital?

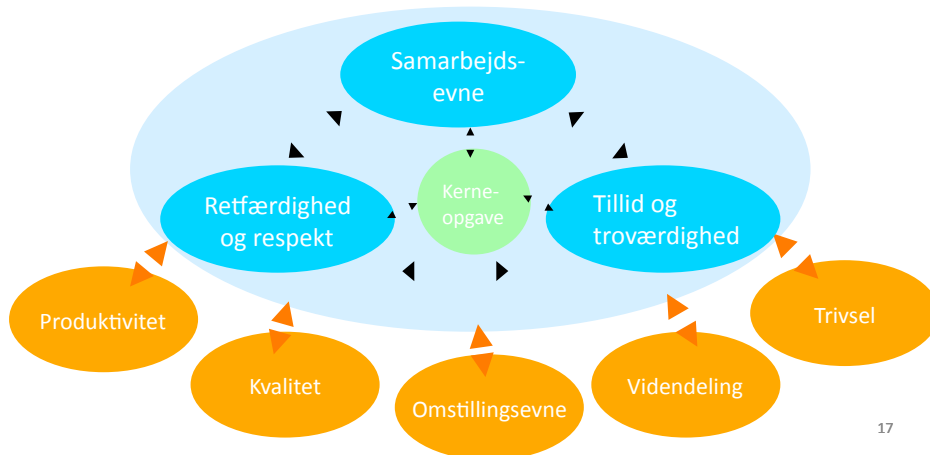
- Social kapital er den egenskab, som sætter organisationens medlemmer i stand til *i fællesskab* at løse dens kerneopgave.
- For at kunne løse denne kerneopgave er det nødvendigt, at medlemmerne evner at samarbejde, *og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed.*

Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø



BAR

Hvad er social kapital?



BAR

Hvad er tillid?

1. Interpersonel tillid

- Tillid mellem personer (medarbejder/leder, medarbejder/medarbejder).
- Tillid til andres motiver og hensigter.
- Tillid til andres kompetencer.
- Tillid opbygges eller nedbrydes gennem personligt kendskab og erfaringer.

2. Institutionel tillid

- Personers tillid til institutionen. F.eks. til lederen og organisationen.
- **Hvordan kan MED og AMG bidrage til at styrke tilliden?**

18

**BAR**

Hvad er retfærdighed?

- 1. Fordelingsmæssig retfærdighed**
 - (arbejdsopgaver, løn, forfremmelse, ferie, uddannelse, m.v.)
- 2. Interpersonel retfærdighed**
 - Behandler vi andres mening og forslag seriøst og med respekt?
 - Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde?
- 3. Processuel retfærdighed**
 - Går det ordentligt for sig?
 - Følges anerkendte procedurer?
 - Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?
 - Involvering. Bliver de berørte hørt?
- 4. Informativ retfærdighed**
 - Får man tilstrækkelig information om processen?

19

**BAR**

Hvad er samarbejdsevne?

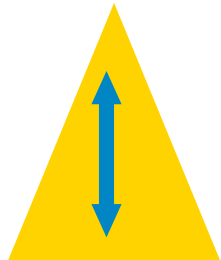
- 1. Strukturer**
 - Strukturer og rammer for samarbejdet.
 - Mulighed for at arbejde sammen og mødes om arbejdsopgaverne.
 - 2. Kompetencer**
 - Evne til at overskue ens eget bidrag til kerneopgaven i samspil med bidragene fra kolleger og andre dele af arbejdspladsen.
 - 3. Strategi**
 - Fælles mål og retning samt forståelse for prioritering af arbejdsopgaverne.
- **Hvad kan MED og AMG gøre for at styrke samarbejdsevnen**

20



BAR

Hvad er social kapital?



Mellem top og bund

Forbindende



Mellem afdelinger

Brobyggende



Internt i afdelinger

Samlende

Det stærke Fællesskab – BAR SOSU
TeamArbejdsliv, Grøntmij | Carl Bro, Task-consult

21



BAR

Resultatet

- Værktøjshæfte med et kort spørgeskema og 5 indgange til den sociale kapital:
 - Opfølgning på målinger
 - Samarbejde
 - Rammer
 - Beslutningsprocesser
 - Kommunikation
- Understøttelse i filmklip via arbejdsmiljoweb.dk/socialkapital

22



BAR

Proces

- Synergi med BAR SoSu-projekt:
 - Inspiration ift. øvelser
 - Faglig rådgivning fra Eva Thoft, Grontmij-CarlBro
- Dialog og afprøvning med målgruppen:
 - Workshop med personaleledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra 8 kontorarbejdspladser fra regioner, kommuner, statslige og finansielle arbejdspladser
 - 4 af dem blev til cases i hæftet

23



BAR

Forankring

- Hæftet er baggrund for uddannelsesmodul hos PUF, som ca. 1000 ledere uddannes i i Århus Kommune
- Og for facilitatoruddannelse i Dansk Politi for ca. 165 facilitatorer

24

Scandinavian Airline System Denmark

- SAS i Danmark
 1. SAS Airline/Production
 2. SAS Commercial
 3. SAS Ground Handling
 4. SAS Technical
- I alt ca. 8000 medarbejdere

Anne-Mette Filippson
Miljøleder (1. og 2.)
Coordinator Denmark
HR-team Denmark



A STAR ALLIANCE MEMBER 



”Krop og Kontor” i SAS 2008-2010



A STAR ALLIANCE MEMBER 



"Pilotforsøg" i SAS 100 medarbejdere på Kontor - ultimo 2008

- "Pilotforsøg" som led i handlingsplan på APV 2008
- Opstart med "dialog møde" med alle 100 medarbejdere og Martin Spang Olsen
- Martin Spang Olsen og Mads Andreassen rundt i afdelingerne og præsenterede øvelser for medarbejderne
- "Holdkaptajner" udpeget til at igangsætte daglige øvelser
- Forløb ca. 2 måneder

A STAR ALLIANCE MEMBER 



"Krop og Kontor" 2009 -2010 i SAS

"Et forsøg med at indføre bevægelse i kontorarbejde"

- Projektets formål:
 - "Medarbejderne får mere energi, bliver mere kreative og oplever større arbejdsglæde."
 - "Medarbejderne bliver mindst lige så effektive, som hvis de havde fulgt deres normale rutiner."



A STAR ALLIANCE MEMBER 



Projektets (gen)opstart i 2009

- Styregruppe med ledelse, kommunikatør og projektledere mødes 1 x pr. måned.
- 12 Sundhedsambassadører (uddannet i 2 x 2 dage) mødes 1 x pr. måned og udveksler idéer, udfordringer mv.
- Opstartsmøde og flere dialogmøder med alle medarbejdere.
- Intern kommunikation om projektet.
- Øvelser med bolde og elastikker eller Thai Chi/Qi Gong inspirerede øvelser ca. 5 minutter 4-6 gange om dagen.



A STAR ALLIANCE MEMBER



Krop og Kontor er et tilbud

- Deltagelse i Krop og Kontor er frivilligt
- SAS sætter rammer for at medarbejdere og ledere kan træffe et sundt valg i arbejdstiden
- Der skal være gensidig respekt mellem de der vælger - og de som fravælger at deltage



A STAR ALLIANCE MEMBER



Krop og Kontor i SAS

- Sundhedstjek og kostvejledning
 - Kiropraktor vejledning
 - Foredrag ved diætist
 - Skridttæller konkurrencer
 - Gå- og løbehold, cykeldag
 - "Bevæg din stress" v. org. Psykolog
 - Temadage om mindfulness, medarbejdermassage m.m.
 - Bevægelses-Julekalender og "Work Out" inden afd. møder
- "ice-breakers" på møder eller walk&talk møder

Krop og Kontor i SAS 2008 til ?

A STAR ALLIANCE MEMBER 



Resultater af "Krop og Kontor" efter 2 år:

- 1 afdeling er ikke mere med = deltagerantal nu ca. 50 medarbejdere
- Muskelsmerter ifm arbejdet reduceret med knap 50%
- Medarbejderne oplever bedre koncentrationsevne sidst på arbejdsdagen
- Den sociale trivsel har fået et løft

Udsagn fra medarbejdere:

- "Vi rystes sammen og der skabes et friere rum i afdelingen."
- "Pga frivilligheden i projektet øges forståelsen og respekten for forskelligheden."
- "Der opstår nye roller og nye styrker kommer frem."
- "Det er ikke længere forkert at rejse sig. Nu har man noget man skal."
- "skabt tryghed. Nærmere at spørge om hjælp pga nye relationer."

A STAR ALLIANCE MEMBER 





Erfaringer med henblik på forankring

- At ledelsen "vil det"
- At ledelsen deltager i styregruppe som
 - ✓ formulerer en Vision
 - ✓ fastsætter kortsigtede mål i samarbejde med sundhedsambassadørerne
 - ✓ anerkender sundhedsambassadørerne, f.eks. på afdelingsmøder
- At projektleder udpeges, som organiserer møder, støtter sundhedsambassadørerne og henter ny viden og inspiration f.eks. diætist, organiserer DHL løb m.v
- At der løbene informeres om succes'er, initiativer, events mv.

I paint lines – I don't move trees!

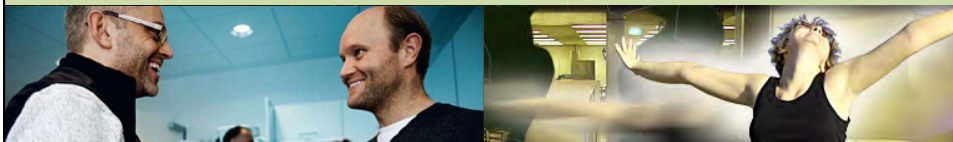


Nu tager vi næste "step"

- "Krop og Kontor" udvides til flere medarbejdere på Kontor i SAS
- 1. step i "SAS Huset" m. ca. 200 medarbejdere



Diskussion & refleksion

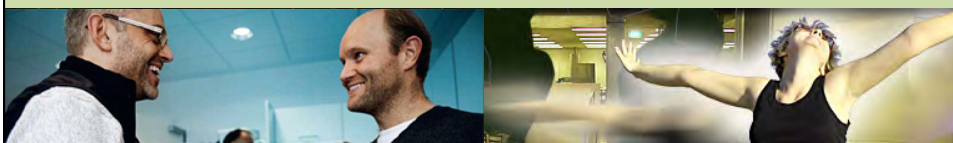


Sum ved bordene 15 min

BAR

- Hvad, af det, I har hørt, har I været mest optaget af? Er der noget, der har overrasket jer/provokeret jer? Er der noget, der har inspireret jer?
- Oplever I, at SAS har opbygget den sociale kapital ved at arbejde med sundheden? Hvordan?
- Når vi bruger det brede sundhedsbegreb, arbejder vi så med Social Kapital? Hvordan/hvorfor ikke?

Icebreaker



Opsamling

BAR

- **Har arbejdet med sundhed noget med Social Kapital at gøre?**
- Hvad skal sundhedsarbejdet indeholde, for at vi kan snakke om Social Kapital?
- Hvad er begrænsningen i Social Kapital i forhold til arbejde med sundhed?
- Hvordan kan de to tilgange berige hinanden – og hvad tager I med jer?