

Workshop om:
Social kapital
– fra teori til handling



ALECTIA

AM 2010

Daglig pædagogisk leder Sussie Nielsen

Seniorkonsulent Nis Kjær

Oplægsholdere:

Daglig pædagogisk leder Sussie Nielsen

Tlf. : 63751590

Mail: svn@odense.dk

Seniorkonsulent Nis Kjær, Ingeniør og HD(O)

Tlf. : 30109652

Mail: nkj@alectia.com

Hvorfor denne workshop?

- Formidle erfaringer og overvejelser omkring arbejdet med virksomhedens sociale kapital
- Inspirere til arbejde med emnet
- Dialog og erfaringsudveksle

Eksempler fra Odense Kommune

Kort om projekt

Attraktive arbejdspladser

– social kapital til bedre trivsel og mindre sygefravær:

- 12 arbejdspladser er med – 4 skoler og 8 børnehuse
- Projektperiode: okt. 2009 til dec. 2010
- Ti konsulenter: psykolog Lene Aaen og Nis Kjær

Attraktive arbejdspladser

– social kapital til bedre trivsel og mindre sygefravær

Elementer i projektet:

- Kortlægning og rapport udarbejdes af CompetenceCenter HR. Analyseres af Alectia.
- Kontraktgruppe på den enkelte arbejdsplads
- Kontaktgrupperne udarbejder af fokusområder til fremlæggelse på personalemøderne
- Opfølgende drøftelse på personalemøde, hvor resultaterne samt kontaktgrupperes fokusområder fremlægges og drøftes. Der indsamles konkrete input til handlingsplanen.
- Hver arbejdsplads får 7 kontaktgruppemøder, 1 ledermøde og 1 personalemøde, med konsulentbistand
- Buffer til arbejdspladser med særlige behov

Social Kapital kort fortalt

- De 6 guldkorn – egenskaber ved arbejdet
 - Krav
 - Social støtte
 - Indflydelse
 - Forudsigelighed
 - Mening
 - Belønning



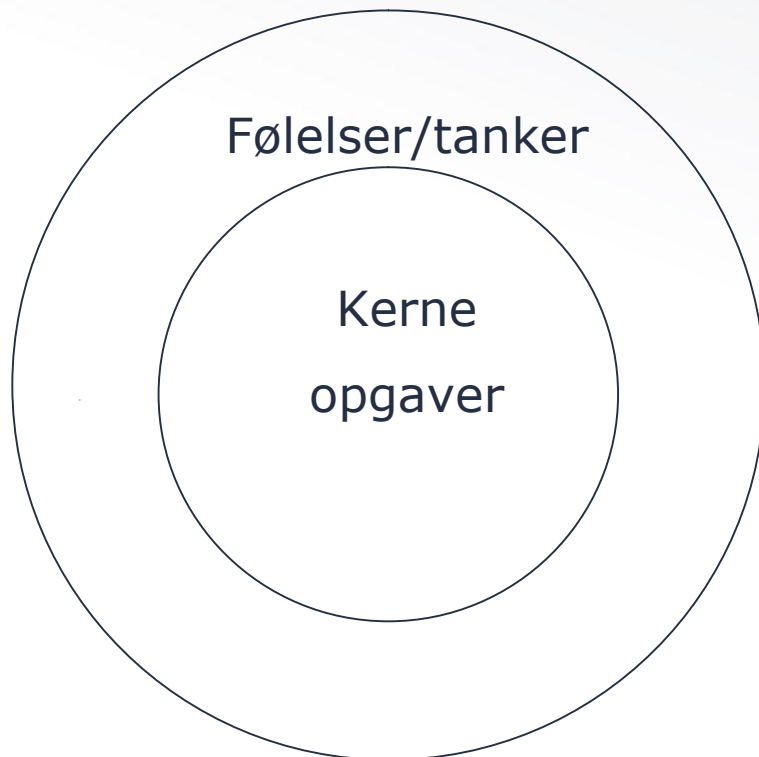
- De 3 diamanter – egenskaber ved arbejdspladsen
 - Retfærdighed
 - Tillid
 - Samarbejde



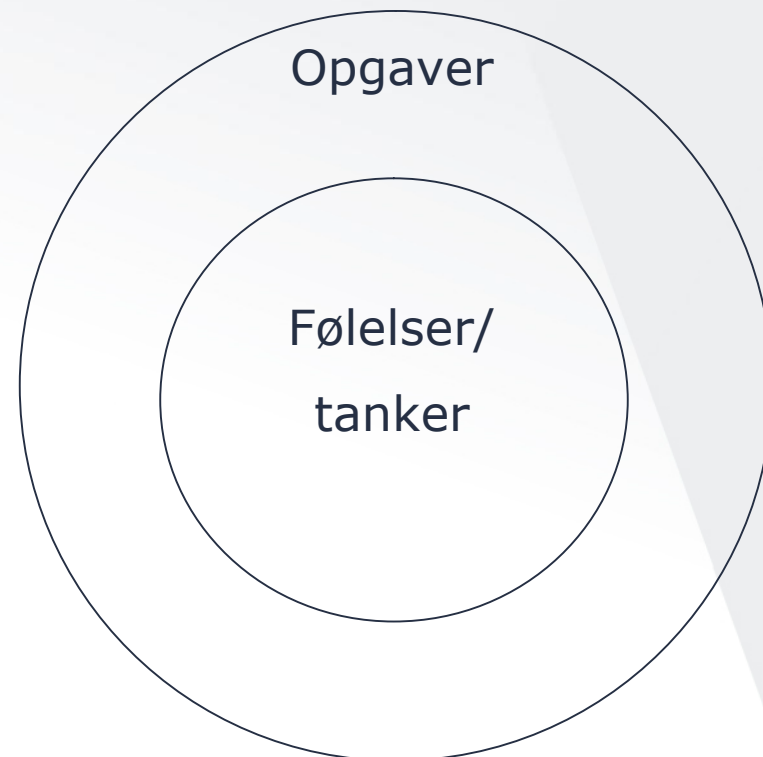
Kerneopgaven

Trivsel og arbejdsmiljø

Arbejde



Familie



Sussie har ordet!

Eksempler fra Odense Kommune

0 – 100 skala	Lands- gennemsnit	Børnehus X 2009	Børnehus X 2010
RETFÆRDIGHED OG RESPEKT	59	75	79
TILLID OG TROVÆRDIGHED	67	90	89
SAMARBEJDE I AFDELINGEN	71	83	81
INVOLVERING I OVERORDNEDE BESLUTNINGER	-	82	83
NÆRMESTE LEDELSE	55	84	87
KVALITET I ARBEJDET	70	69	75
OVERFLØDIGE OPGAVER OG UHENSIGTMÆSSIGE ARBEJDSGANGE*	34	36	21
JOBTILFREDSHED	65	75	74
JOB REKRUTTERING	60	80	85
INTENTION OM AT SIGE OP*	32	29	35

* Lavest er bedst.

Eksempler fra Odense Kommune

0 – 100 skala	Lands- gennemsnit	Børnehus Y 2009	Børnehus Y 2010
RETFÆRDIGHED OG RESPEKT	59	38	47
TILLID OG TROVÆRDIGHED	67	59	58
SAMARBEJDE I AFDELINGEN	71	60	66
INVOLVERING I OVERORDNEDE BESLUTNINGER	-	34	54
NÆRMESTE LEDELSE	55	29	41
KVALITET I ARBEJDET	70	55	58
OVERFLØDIGE OPGAVER OG UHENSIGTMÆSSIGE ARBEJDSGANGE*	34	54	51
JOBTILFREDSHED	65	39	58
JOB REKRUTTERING	60	34	38
INTENTION OM AT SIGE OP*	32	52	42

* Lavest er bedst.

Eksempler fra Odense Kommune

0 – 100 skala	Lands- gennemsnit	Skole Z 2009	Skole Z 2010
RETFÆRDIGHED OG RESPEKT	59	69	78
TILLID OG TROVÆRDIGHED	67	77	82
SAMARBEJDE I AFDELINGEN	71	77	78
INVOLVERING I OVERORDNEDE BESLUTNINGER	-	67	71
NÆRMESTE LEDELSE	55	68	72
KVALITET I ARBEJDET	70	71	69
OVERFLØDIGE OPGAVER OG UHENSIGTMÆSSIGE ARBEJDSGANGE*	34	57	39
JOBTILFREDSHED	65	67	69
JOB REKRUTTERING	60	75	85
INTENTION OM AT SIGE OP*	32	32	20

* Lavest er bedst.

Valgte indsatsområder

Skole	<ul style="list-style-type: none">- Overflødige opgaver- Sikre platformen- sikre fokus på det der fungerer
Skole	<ul style="list-style-type: none">- Overflødige opgaver/arbejdsgange- Teamsammensætning- Sygefravær
Skole	<ul style="list-style-type: none">- Indflydelse- Afdækning af overflødige/unødvendige opgaver- Kulturen – brok/anerkendelse
Skole	<ul style="list-style-type: none">- Afstemme forventninger- SFO internt samarbejde- Planlægning af timer (lederopgave)

Projekt Attraktive Arbejdspladser – SK – OK Valgte indsatsområder

Børnehus	- Vision / rød tråd
Børnehus	- Konstruktiv feedback - Kvalitet i arbejdet - Pæd./fagligt fundament
Børnehus	- Samarbejde/gensidig forståelse – MBTI - Værdier – ansvarlighed - Vision
Børnehus	- Samarbejde - pædagogisk målsætning
Børnehus	- Afstemme egne forventninger til ambitionsniveauet og synliggøre i daglig og langtidsplanlægning
Børnehus	- Samarbejde og samarbejde med leder - Skriftlighed
Børnehus	- Samarbejde og kommunikation – tillid - Kvalitet
Børnehus	- Rolleafklaring/forventningsafstemning – kommunikation (leder) - Vision/mål

Væsentlige læringspointer

- Hvis udgangspunktet er moderat til høj grad af social kapital, kan der arbejdes med kerneydelsen som omdrejningspunkt
- Hvis udgangspunktet er lav grad af social kapital, skal der først dannes et fundament. Her er brug for konflikthåndtering, lederudvikling, kommunikation og/eller lignende
- Social kapital kræver "formuepleje"
- Indsatsen kræver ledelsens engagement
Gode resultater forudsætter helhjertet indsats og prioritering fra arbejdspladsen

Ting der kunne gøres anderledes

- God idé med netværksmøder, i så stort et projekt, for kontaktgrupperne
- Holde dem MEGET skarpe på at bruge handlingsplanerne – fastlæg også succeskriterier
- Spørgeskemaundersøgelsen har mangler som metode: omfattende, lang tid fra start til handling

Overvejelser om nyt koncept til kortlægning

- Ønske: simpel målemetode til kortlægning af Social Kapital

Mål:

- Hurtigt resultat
- Let at arbejde med
- Give direkte input til proces
- Skal kunne anvendes til spotmålinger
- Kan bruges som succeskriterier

Hvad måles der på?

- Der kan måles på en eller flere af følgende dimensioner:

Diamanter Relationer	Retfærdighed	Samarbejde	Tillid
Forbindende			
Brobyggende			
Samlende			

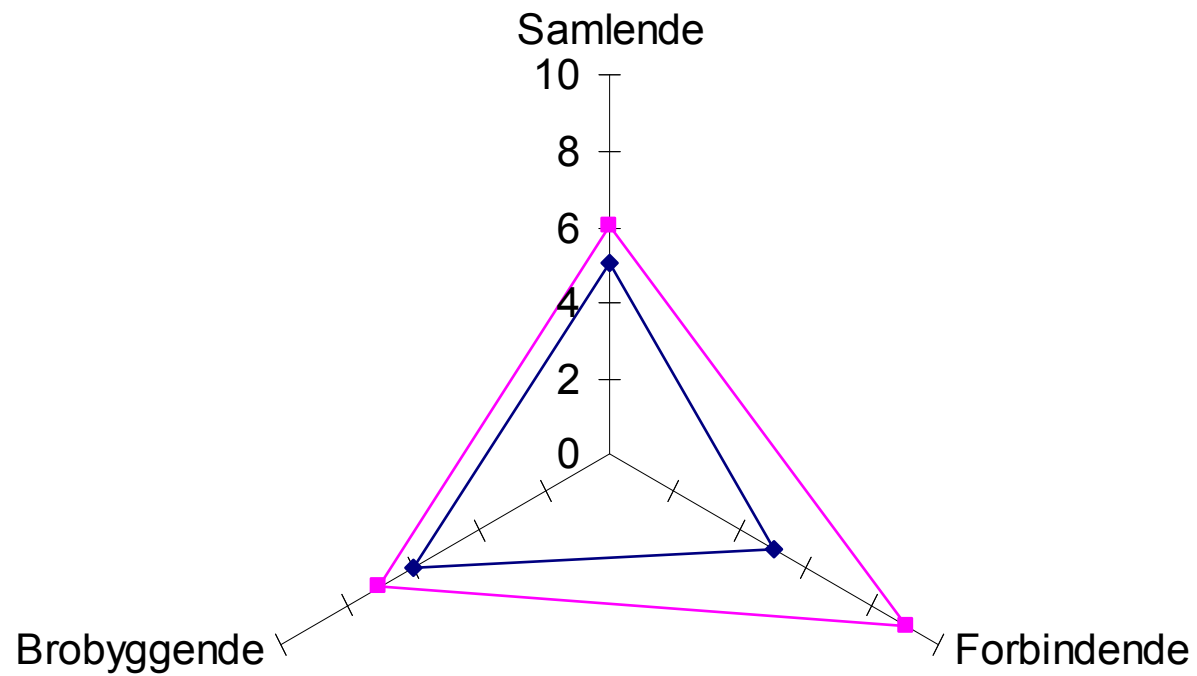
Eller hvad man ellers
finder relevant:

Kommunikation

Kvalitet

Engagement

Samarbejde



Mød os også på workshop:

105: En standard for CSR på vej - hvad med arbejdsmiljøet?

108: Sikker adfærd i den interne færdsel - erfaringer fra projekt hos Defco

204: Sikkerhedskoordinering på store byggeprojekter

205: De nye arbejdsmiljøregler – et ledelsesværkstøj

222: Lederuddannelse som centralt element for succesfuld arbejdsmiljøcertificering

301: Performativ arbejdsmiljøpsykologi - Nye veje i arbejdet med psykisk arbejdsmiljø?

302: Ergonomisk Empowerment - som ringe i vandet

313: Vejen til en arbejdsmiljøpolitik

318: Social Kapital - fra teori til handling

319: Arbejdsmiljørigtig Projektering ved et megasygehus

403: Investeringsplaner og arbejdsmiljø går "hånd i hånd"

413: Byg Arbejdsmiljø – en database til inddragelse af arbejdsmiljø i byggesager

416: Gør noget ved indeklimaet!

417: Erfaringer fra påbudsopgaver om psykisk arbejdsmiljø

419: Workspace Design og arbejdsmiljørigtig projektering

422: Fra fejlfinder til udvikler