



BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDENE
Social & Sundhed
Finans / Offentlig Kontor & Administration



Social kapital AM:2010

9. november 2010



Hvad er social kapital?

BAR



- 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 Arbejdsmiljø²

Introduktion til workshop



- **Hvad skal vi?**
- Fokus på øvelser og dialog, og på at prøve noget forskelligt
- Arbejde med forskellige spørgsmål i forskellige kontekst: i x og i MED
- Præsentere aktuelle aktiviteter i BAR og PUF

Øvelse



- Hvad mener du har mest betydning for, om en arbejdsplads fungerer godt? Hvorfor?
 - a) Kvalifikationer
 - b) Ressourcer
 - c) Tillid

Øvelse



- Hvilken af de tre dimensioner af den sociale kapital vurderer du, at I har størst behov for at arbejde med på din arbejdsplads? Hvorfor?
 - a) Samarbejdsevne
 - b) Retfærdighed
 - c) Tillid

Øvelse



- Hvor tit har I på din arbejdsplads en grundlæggende drøftelse af jeres kerneopgave?
 - a) Sjældent
 - b) Med jævne mellemrum
 - c) Ofte
- Hvad betyder det for jeres samarbejdsevne?

Øvelse



- Hvem har efter din opfattelse ansvaret for udviklingen af den sociale kapital på jeres arbejdsplads?
 - a) Den enkelte medarbejder
 - b) Ledelsen
 - c) MED



BAR FOKA's Social Kapital-hæfte

9. november 2010



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

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



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

11



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

12



BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDENE
Social & Sundhed
Finans / Offentlig Kontor & Administration



Social kapital hos PUF

9. november 2010



Hvorfor giver det mening at arbejde med social kapital?

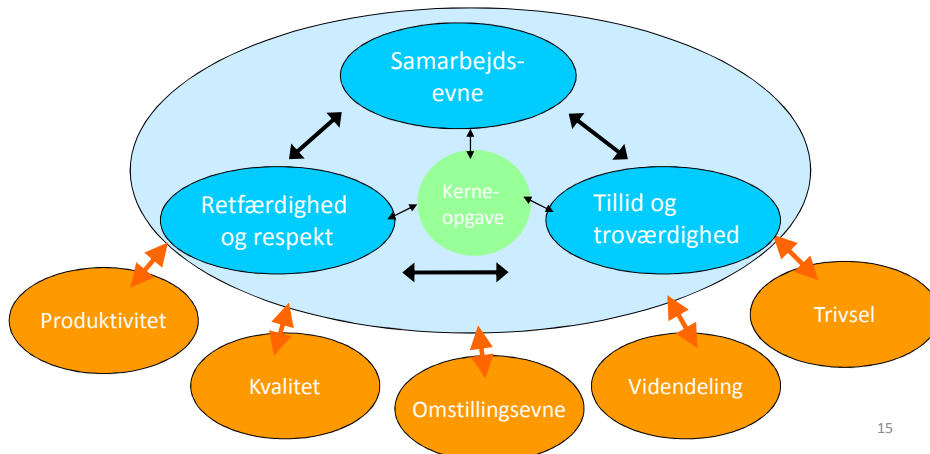
BAR



Udfordringerne i kommuner og regioner:

- Stram økonomisk styring i de næste mange år.
- Demografisk udvikling/rekruttering af medarbejdere.
- Behov for innovation og øget produktivitet.

Høj social kapital ruster os til fremtidens udfordringer!



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?

MED-rammeaftalen §2. Formål



Stk. 1

- Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Stk. 2

- Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.

Information og drøftelse - Kernen i MED



Information og drøftelse sikrer:

- Information til de berørte.
- Involvering af de berørte.
- Mulighed for at komme til orde med synspunkter og forslag.
- Ordentlige og synlige beslutnings-processer.



MED Retningslinjer og social kapital

- Budgetproces
- Personalepolitik
- Kompetenceudvikling
- Rationalisering og omstilling
- Trivselsmåling og APV
- Sygefraværssamtaler
- Stress
- Vold, mobning og chikane
- Sundhedsfremme
- M.v.

19



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?**

20



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**

21



BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDENE
Social & Sundhed
Finans / Offentlig Kontor & Administration

Social kapital på social- og sundhedsområdet

9. november 2010

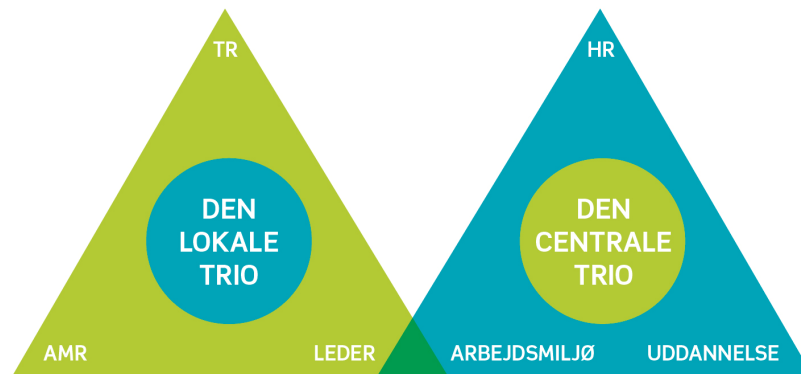


Social kapital på social- og sundhedsområdet



- Udviklingsprojekt, som omfatter 8 arbejdspladser i Odense kommune og på Bispebjerg sygehus
- I gang fra 2009 og slutter ultimo 2010
- Målet er at udvikle og afprøve arbejdspladsnære værktøjer
- I et samarbejde mellem lokalt og centralt niveau

Social kapital på social- og sundhedsområdet





Hvordan greb vi det an?

- Princip om hjælp til selvhjælp
- Strategiske målgrupper skulle involveres
- Udbud og valg af Teamarbejdsliv og Carl Bro Grontmij
- Samarbejdsaftaler med Odense kommune og Bispebjerg hospital

25



Metoder

- Dannelse af lokale og centrale trioer og involvering af ledelsen - Hvem skulle være med i projektet?
- Fælles uddannelse og netværksmøder
- Måling af social kapital med spørgeskema før og efter
- Forskellige aktiviteter i mellemtiden
- Data ikke resultat, men en start...

26



Værktøjer

- Alle værktøjer ligger på www.etsundtarbejdsliv.dk/socialkapital
- Der udkommer en pjece som introducerer værktøjer og informere om resultaterne
- Det kommer et notat ultimo 2010 med analyser og refleksion over begreberne og forløbene

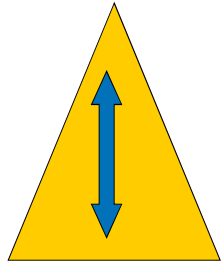


Hvad kom der ud af det?

- Nye samarbejdsflader centralt
- Nye kontakter mellem lokale og centrale
- Bedre social kapital på de fleste arbejdspladser - også dem der ikke lå så godt
- Bedre kerneydelse - meget praktisk begreb
- Stor fokus på ledelse - omdrejningsnøglen

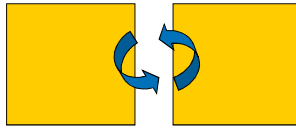


Hele organisationen



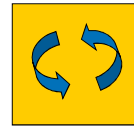
Mellem top og bund

Forbindende



Mellem afdelinger

Brobyggende



Internt i afdelinger

Samlende

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

29



BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDENE
Social & Sundhed
Finans / Offentlig Kontor & Administration

BAR FOKA-øvelse

9. november 2010



BAR FOKA: Diamantjagt på personalemøder



- Fokus på beslutningsprocesser:
- Er der klar kommunikation, når der udmeldes og træffes beslutninger?
- Hvordan meldes ledelsens beslutninger ud på personalemøder?
- Er der plads til dialog omkring beslutningsprocesser?



PUF-øvelse

9. november 2010



PUF-øvelse Spørgsmål 1



- Hvilke forhold styrker tilliden på vores arbejdsplads?
- Hvilke forhold styrker retfærdigheden på vores arbejdsplads?
- Hvilke forhold styrker samarbejdsevnen på vores arbejdsplads?

PUF-øvelse Spørgsmål 2



- Hvilke forhold svækker tilliden på vores arbejdsplads?
- Hvilke forhold svækker retfærdigheden på vores arbejdsplads?
- Hvilke forhold svækker samarbejdsevnen på vores arbejdsplads?

PUF-øvelse Spørgsmål 3



- Hvilke af disse forhold kan MED påvirke? Hvordan?
- Svarene fastholdes på flip-over