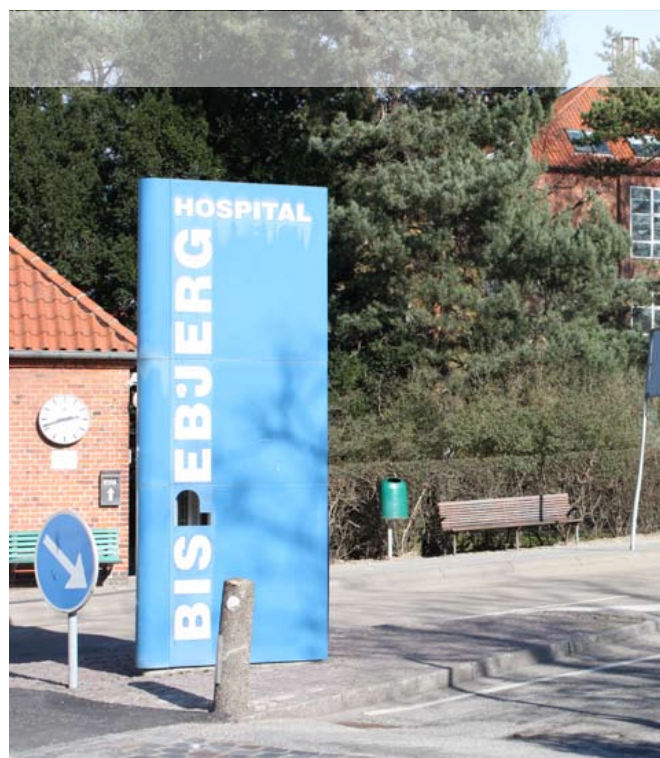


Det stærke fællesskab

Fem arbejdspladser - der arbejder med social kapital



Projektet "Det stærke fællesskab" giver mulighed for at arbejde med arbejdsmiljø på en ny måde. Og samtidig er deltagerne i BAR SoSus projekt med til at udvikle morgendagens værktøjer til arbejdet med social kapital og trivsel.

Tre arbejdspladser i Odense Kommune og to afdelinger på Bispebjerg Hospital i København deltager i "Det stærke fællesskab". Sammen med Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed, BAR SoSu, er de fem arbejdspladser nu gået i gang med at afprøve værktøjer til brug for arbejdet med social kapital på arbejdspladserne indenfor social- og sundhedsområdet. I Odense Kommune deltager Børnehaven Mågebakken, Dalumgruppen (ældrepleje) - samt en række botilbud for fysisk handicappede: Rytterkassernen, Svovlhatten, Mejerigrunden og Præstegaardshaven. På Bispebjerg Hospital er det kantinen og hjerteafdeling Y21 (akut modtagelse), der er med i projektet.

En ny måde at arbejde med psykisk arbejdsmiljø

Social kapital er forankret i tre grundlæggende værdier i organisationen: Samarbejdsevne, Tillid og Retfærdighed. Samtidig er social kapital bundet til fællesskabet og arbejdspladsens kerneydelser, og derfor er arbejdet med social kapital både vedkommende og meningsfuldt i forhold til det daglige arbejde. Det betyder også, at de fem medvirkende arbejdspladser ikke behøver at oprette nye fora for arbejdsmiljøarbejdet for at deltage i "Det stærke fællesskab". Projektet skal helst integreres og glide sammen med det daglige arbejde.

Bred deltagelse

Projektet har fået solid og bred tilslutning på de fem arbejdspladser. Den samlede ledelse fra øverste niveau til den lokale leder på arbejdspladsen har enga-

geret sig i "Det stærke fællesskab", og både ledelse og medarbejdere har givet tilsagn om, at de har mod på at sætte spot på det psykiske arbejdsmiljø på en ny måde. Nogle af dem er udpeget som netværkspersoner, og det drejer sig om både Human Resource- og Arbejdsmiljø-konsulenter, afdelingsledere, tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter. Projektarbejdet er praktisk organiseret i lokale SK-grupper (SR, TR og leder), hvor de interne konsulenter også er tilknyttet.

Et års arbejde med social kapital

SK-gruppen og konsulenter modtager træning og undervisning i løbet af foråret 2009. Arbejdspladserne får desuden målt niveauet for den sociale kapital ved projektstart. Herefter går arbejdspladserne i gang med at afprøve og bruge værktøjerne i en periode på godt 12 måneder. Undervejs vil der være to netværksmøder. Til slut gennemføres endnu en måling, og resultaterne diskuteres på et afsluttende værksted. Hele processen gennemføres under vejledning af de eksterne konsulenter, der også står for udvikling og tilpasning af værktøjer, uddannelse, måling, netværksmøder – og den efterfølgende produktion af værktøjer.

Projektet afsluttes med en konference d. 29. november 2010, hvor deltagerne fra Odense Kommune og Bispebjerg Hospital deler deres erfaringer fra projektet med andre arbejdspladser.

Hvorfor arbejder BAR SoSu med social kapital?

"Det stærke fællesskab" ligger fint i tråd med det arbejde med psykisk arbejdsmiljø, som BAR SoSu i årevis har gennemført, og som har resulteret i mange erfaringer og en lang række praktiske og anvendelige værktøjer til brug for arbejdspladserne. Især er det den sociale kapitals dynamiske sammenhæng med arbejdspladsens kerneydelse, der giver rigtig god grund til at gennemføre projektet. Det ligger i sin forlængelse af andre projekter med samme vinkel. Der er allerede en stærk formodning om stor sam-

menhæng mellem god ledelse, social kapital og høj produktivitet. Dette ønsker BAR SoSu at udbygge med erfaringer fra Odense Kommune og Bispebjerg Hospital, så vi bliver endnu klogere på de mekanismer, der har betydning for en høj social kapital. Med disse erfaringer vil BAR SoSu bidrage til, at det bliver muligt for flere arbejdspladser at arbejde praktisk og konkret med social kapital og forbedre det psykiske arbejdsmiljø.

"Det er vigtigt for os, at vi kan være med til at udvikle en række værktøjer og metoder, så andre kan få glæde af vores erfaringer."

Karin Kell Nielsen, Bispebjerg Hospital



Hvad er social kapital?

Virksomhedens sociale kapital er den egenskab, der sætter organisationens medlemmer – dvs. medarbejdere og ledelse – i stand til at løse deres kerneopgave i fællesskab. Den består af tre centrale dimensioner: Samarbejdsevne, Tillid og Retfærdighed.

Høj social kapital kan styrke virksomhedens produktivitet, vækst, kvalitet og innovation. Og det giver tilfredse borgere og patienter. Høj social kapital muliggør nemlig, at fokus kan holdes på virksomhedens kerneopgave. Endvidere styrker en høj social kapital virksomhedens sammen-

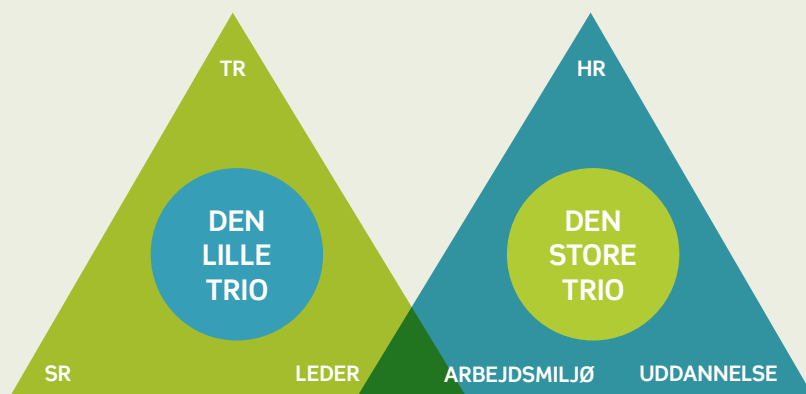
hængskraft og respekten om, at alle yder et vigtigt bidrag til den fælles opgave.

Høj social kapital er styrket samarbejde og tillid inden for den enkelte gruppe, mellem afdelinger og mellem ledelse og medarbejdere. Derfor kan høj social kapital også være et vigtigt udgangspunkt for at implementere nye arbejdsgange samt skabe vidensdeling og organisationsforandringer. Høj social kapital understøtter mod og lyst til at prøve noget nyt og kan være en grundlæggende forudsætning for, at en virksomhed kan skabe succesfuld forandring.

”Det stærke fællesskab ligger fint i tråd med det arbejde med psykisk arbejdsmiljø, som BAR SoSu i årevis har gennemført.”

Lise Keller, BAR SoSu





Topledelse, lokal ledelse, medarbejderrepræsentanter og konsulenter spiller sammen

”Medarbejderne må ikke opleve, at arbejdet med social kapital stjæler af den dyrebare tid, som der i forvejen er et stort pres imod.”

Thomas Lundby, Odense Kommune

Udbytte for arbejdspladserne:

De fem arbejdspladser får med ”Det stærke fællesskab” mulighed for at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø på en ny og anderledes måde. Alle arbejdspladserne får taget temperaturen på den sociale kapital – både først og sidst i processen. Betydningen af nøglebegreberne samarbejdsevne, tillid og retfærdighed i den daglige opgaveløsning bliver afdækket, herunder hvordan de påvirker kommunikationen, effektiviteten og kvaliteten af arbejdet. Udviklingen og brugen af værktøjerne vil være med til at fastholde fokus på arbejdsmiljøet – uden at der skal bruges kræfter på specielle og helt anderledes foranstaltninger, fora eller arbejdsopgaver.

Yderligere oplysninger:

”Det stærke fællesskab” gennemføres i samarbejde med konsulenter fra Grontmij|Carl Bro, TeamArbejdsliv og Task-Consult. Hvis du har generelle spørgsmål til projektet eller til BAR SoSu, kan du henvende dig til projektleder Lise Keller, Arbejdsmiljøsekretariatet, på adressen Lke@3bar.dk eller på telefon 2090 6812. På www.etsundtarbejdsliv.dk kan du desuden finde andre værktøjer til brug for arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.

Følg med i ”Det stærke fællesskab” på www.etsundtarbejdsliv.dk/socialkapital. Her ligger vi løbende informationer og nyheder ud. F.eks. kan du læse interviews med de deltagende arbejdspladser.

”Social kapital handler i høj grad om, hvorvidt tingene foregår på en ordentlig måde. Gør de det, vil medarbejderne også i højere grad yde det, de kan.”

Eva Thoft, Grontmij|Carl Bro



BRANCHEARBEJDSMILJØRÅDET
Social & Sundhed

Arbejdsgivere og arbejdstagere inden for social- og sundhedsområdet samarbejder om initiativer til at skabe et bedre arbejdsmiljø både fysisk og psykisk. Samarbejdet tager udgangspunkt i arbejdsmiljøloven og er formaliseret i Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed. Branchearbejdsmiljørådet kortlægger branchens særlige arbejdsmiljøproblemer og hjælper arbejdspladserne med at løse dem ved bl.a. at udarbejde informations- og vejledningsmateriale, at holde temamøder samt at udvikle arbejdsmiljøkurser.

I Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed deltager repræsentanter for KL, Danske Regioner, AC, Kost & Ernæringsforbundet, Dansk Sygeplejeråd, Danske Fysioterapeuter, BUPL, FOA - Fag og Arbejde, Socialpædagogerne og 3F.

