



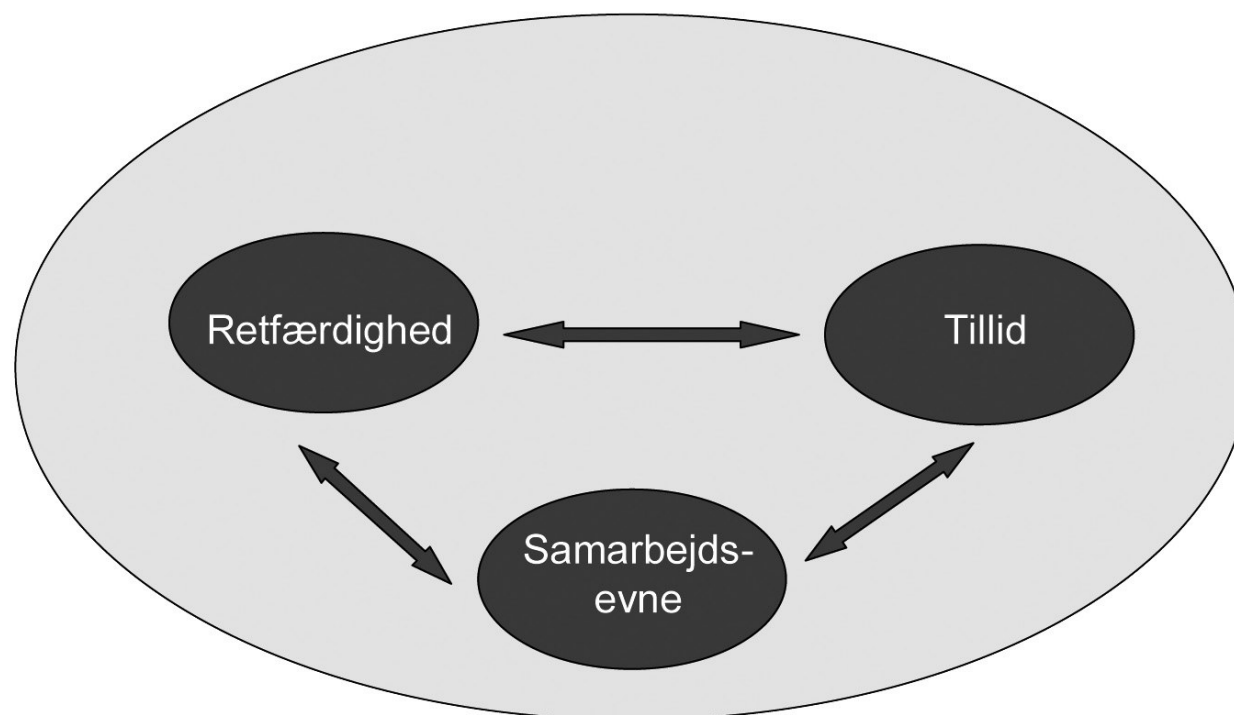
# Social kapital og relationel koordinering

- HMU Skejby
- Klinisk mikrobiologisk afd.
- Kræft og inflammationscenteret
- Arbejdsmiljøkonference
- HR-seminar AUH
- MEA
- KFE
- Kvalitetsudvikling og patientsikkerhed
- Hospitalsenheden Vest
- ...



- Social kapital betegner sammenhængskraften i grupper af mennesker, fx samfund og organisationer. Social kapital kan betragtes som en ressource, der sætter grupper i stand til at udrette mere end en samling individer, der forfølger egne mål. Social kapital kan derfor betragtes som en synergieffekt, der øger mulighederne for at samarbejde og løse opgaver på et højt niveau.

## Virksomhedens Sociale Kapital

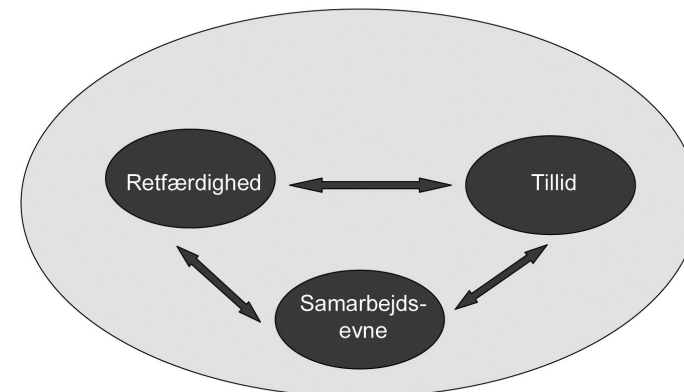


- Vi har et godt samarbejde
- Jeg har den information, jeg behøver for at kunne udføre mit arbejde (retfærdighed)
- Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?
- Oplever du, at ledelsen stoler på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?
- Har du tillid til de udmeldinger, som kommer fra ledelsen?
- Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?

- **Tillid** er en tilstand hvor man accepterer egen sårbarhed på baggrund af positive forventninger til en anden persons hensigter eller opførsel (Rousseau et al. 1998)



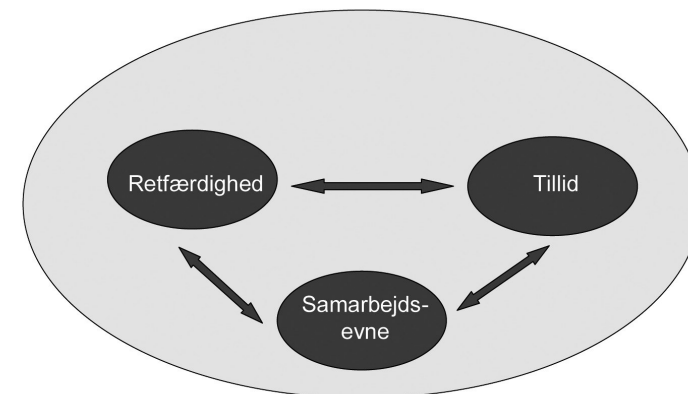
- Hvad giver tillid?  
Troværdighed!
- Kompetence
- Velvilje
- Integritet



- **Retfærdighed**
- Den *fordelingsmæssige retfærdighed*
- Den *interpersonelle retfærdighed*
- Den *informative retfærdighed*
- Den *processuelle retfærdighed*

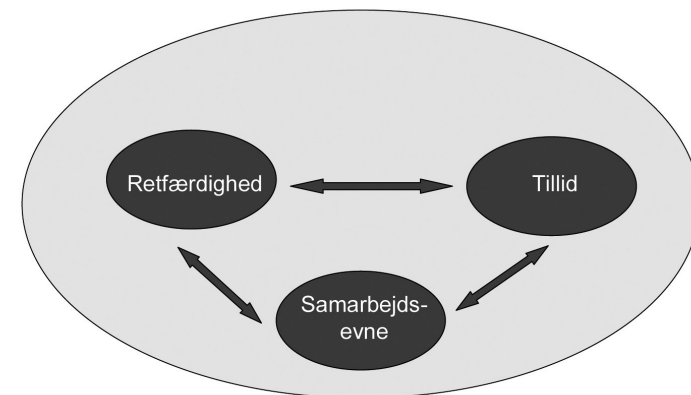


Virksomhedens Sociale Kapital



- **Samarbejde** bygger på
  - normer for gensidige forpligtelser, arbejds gange, relationel koordinering
- - rammer, hvor samarbejdet kan udfolde sig fx tid, mødefaciliteter og kommunikationskanaler.

Virksomhedens Sociale Kapital



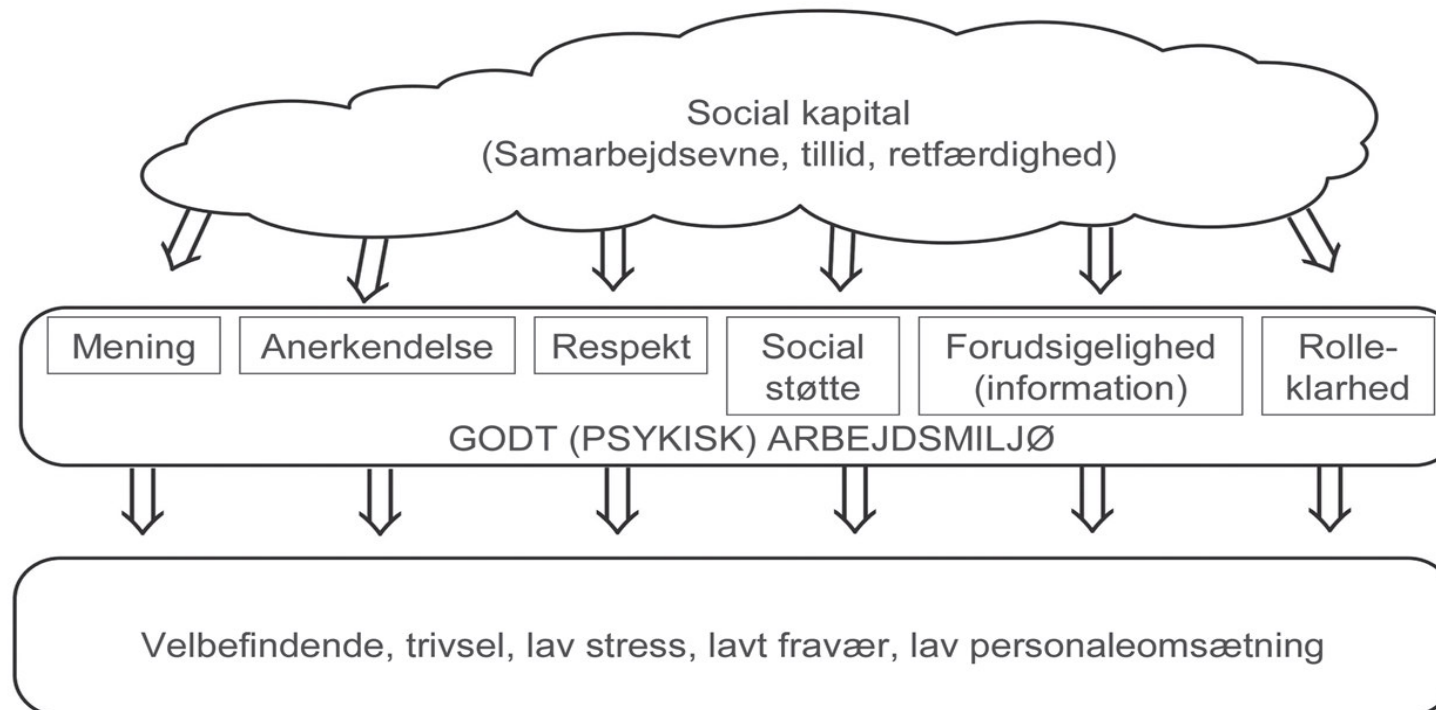


- **Samlende:** De relationer der knytter aktører inden for en arbejdsgruppe eller afdeling sammen (bonding).
- **Brobyggende:** dækker relationerne mellem arbejdsgrupper eller afdelinger (bridging).
- **Forbindende:** dækker relationerne mellem ledelse og medarbejdere (linking).





Hvordan bliver den enkelte medarbejder påvirket af virksomhedens SOCIALE KAPITAL?





- Great Place to Work® Institute
- Høj social kapital -> bedre økonomisk performance
- Vurderes ud fra troværdighed, respekt, retfærdighed, stolthed og fællesskab

***Danmarks Bedste Arbejdspladser® 2010 (50 – 499  
medarbejdere)***

- 1 Frøs Herreds Sparekasse
- 2 Creativ Company
- 3 Middelfart Sparekasse
- 4 Roche Pharmaceuticals
- 5 Socialpsykiatri Lolland - BEDSTE OFFENTLIGE  
ARBEJDSPLADS
- 6 Bofællesskaberne Edelsvej - SPECIALPRIS FOR  
MANGFOLDIGHED
- 7 Autisme Center Vestsjælland
- 8 GlaxoSmithKline Pharma
- 9 Abbott
- 10 HUI

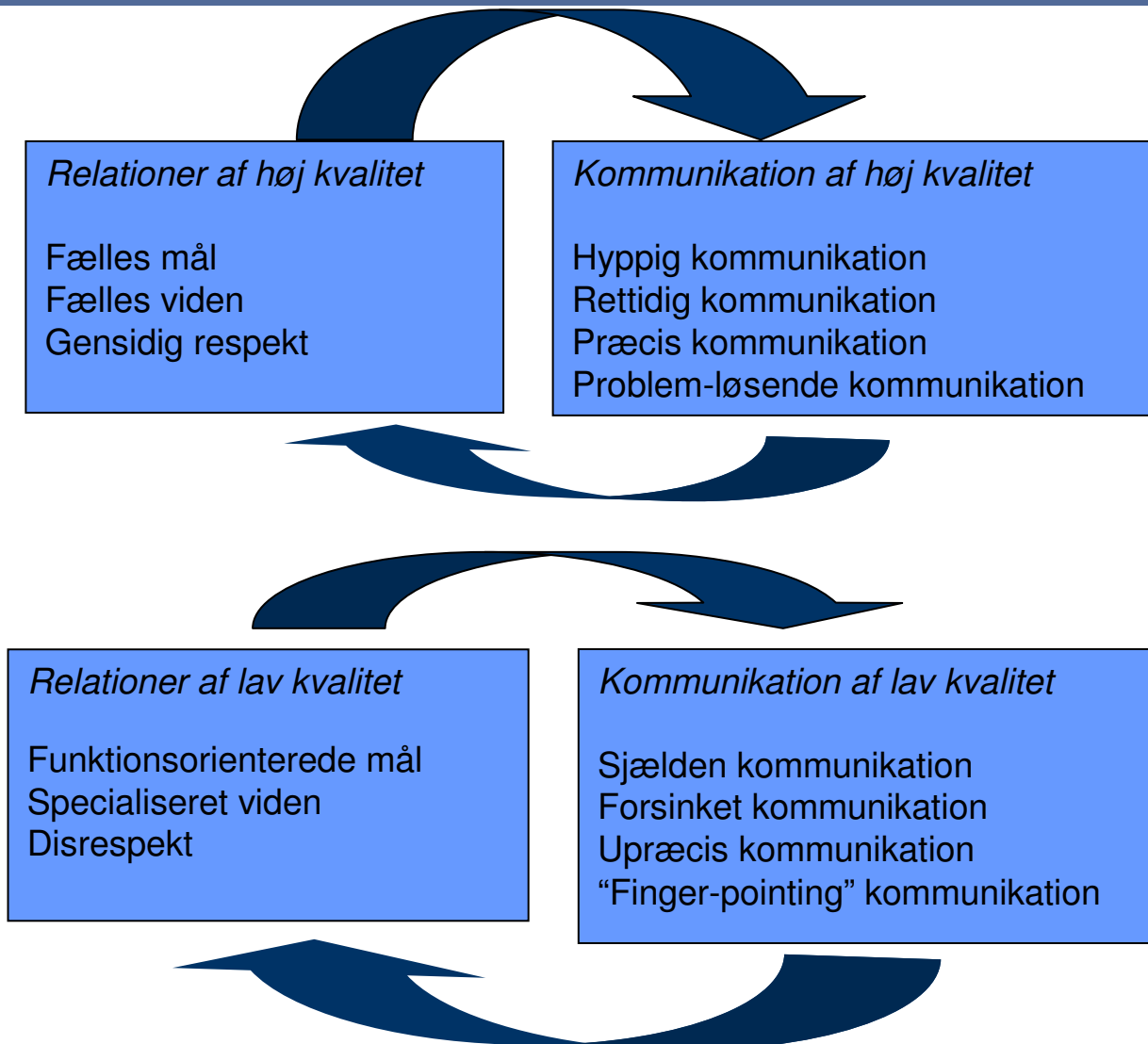
- **Hvordan fremmer man den sociale kapital?**

- Tal om den
- Undersøg hvad der fremmer og hæmmer tillid, retfærdighed, samarbejde mellem leder og medarbejder, mellem kolleger, på tværs af afdelinger...
- Social kapital og kerneopgaven er nært forbundne
- Se det som en langsigtet indsats
- Løbende evalueringer
- Både ledelse og medarbejdere er ansvarlige for at styrke den sociale kapital
- Rekruttering af de rette medarbejdere ved nyansættelser
- Skabelse af værdi for patienter/borgere
- Netværk og videndeling "ud af huset" med kolleger andre steder i landet/verden



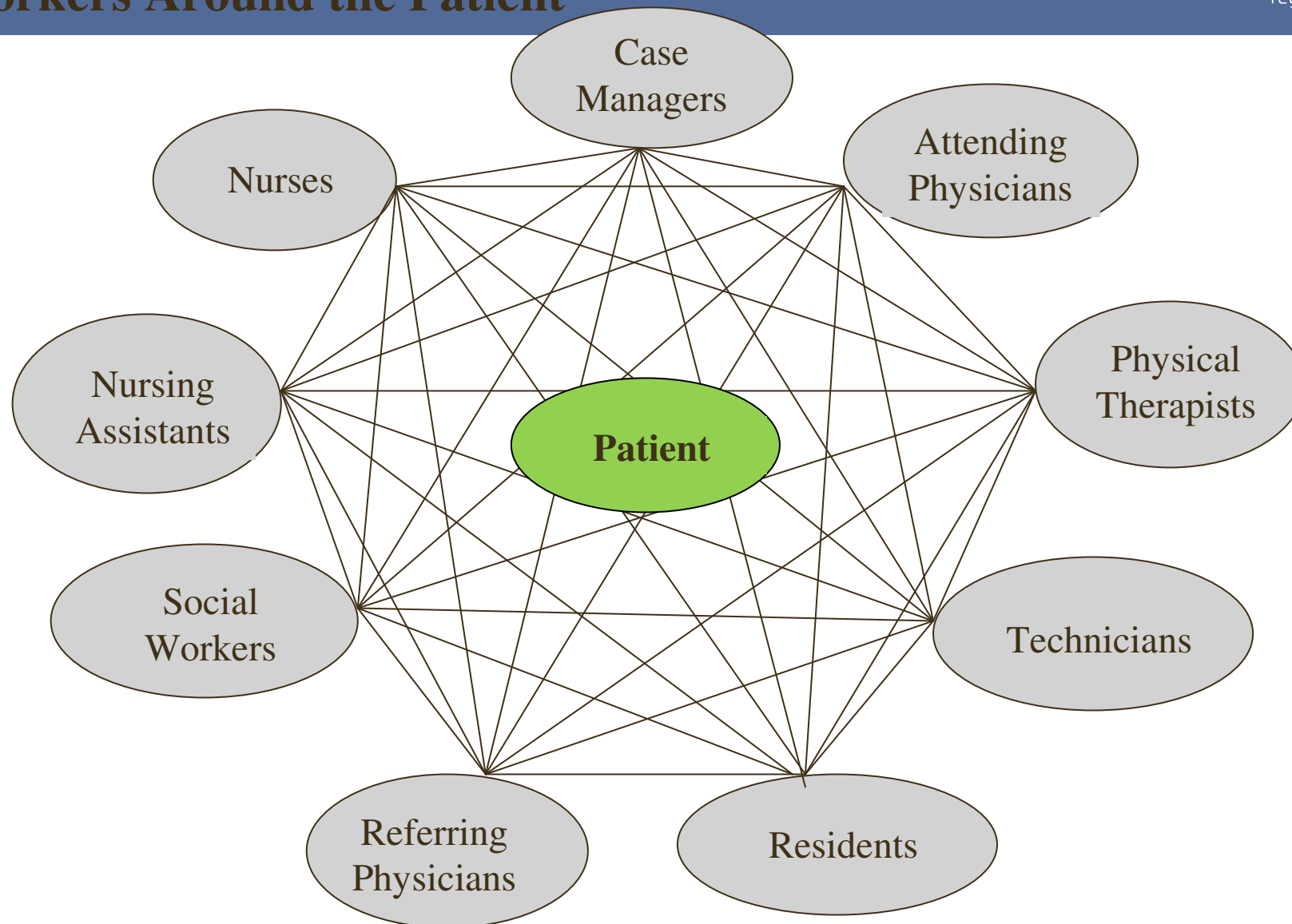
# Relationel koordinering

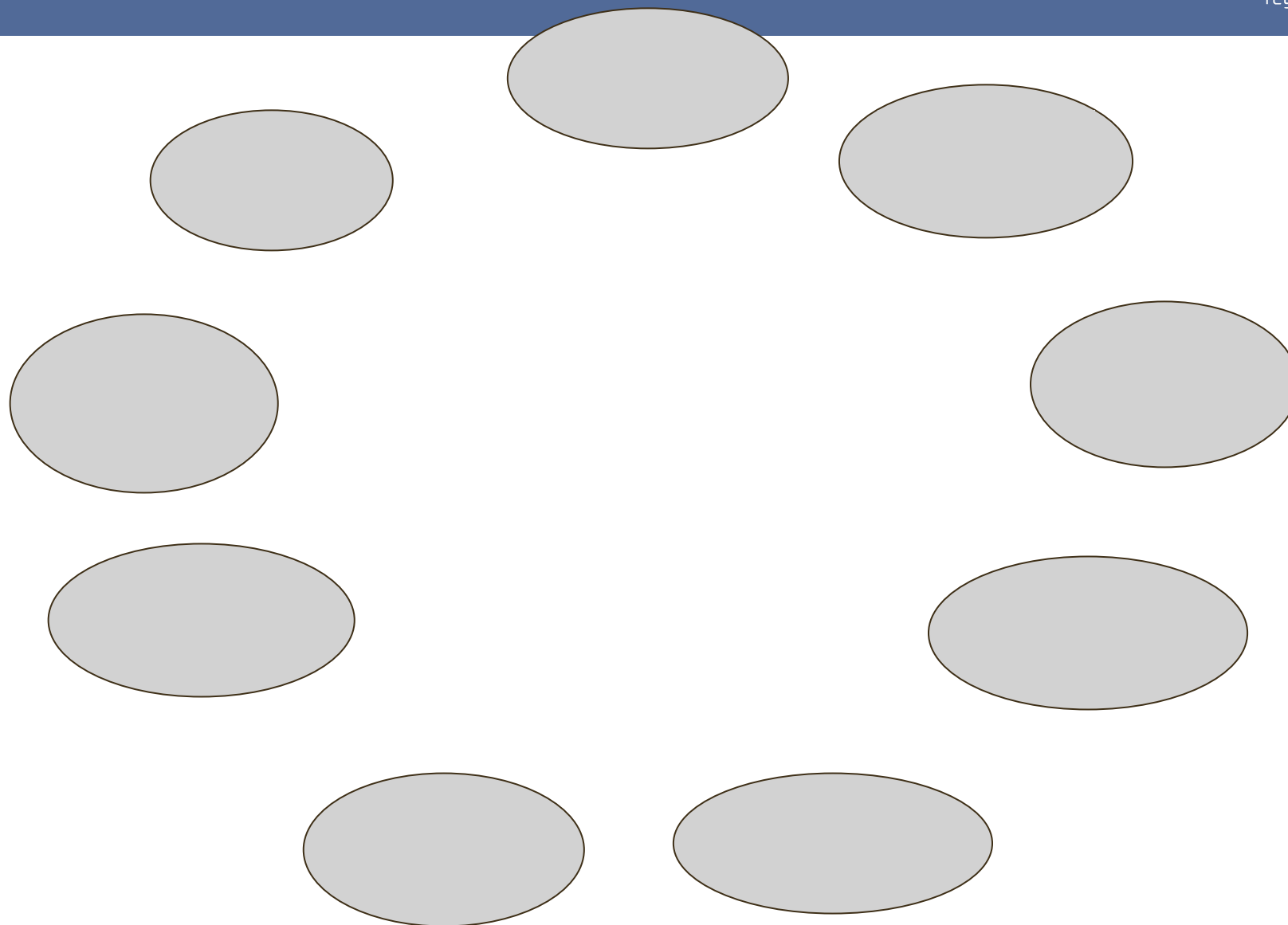
# Jody Hoffer Gittel model





# Work Practices Connect All Workers Around the Patient





- Oplis dine samarbejdspartnere
- Besvar spørgsmål 1-7
- Lav spindelvæv over din relationelle koordinering
- Tegn tyk, mellem og tynd streg
- Hvilket billede fremstår? Hvad kan det inspirere til?

- Hvor ofte kommunikerer du med xx om patienterne/opgaven?
- Får du information om patienterne/opgaven fra xx til tiden?
- Kommunikerer xx præcist om patienterne/opgaven med dig?
- Når der opstår problemer med behandlingen af patienterne/opgaven, samarbejder du så med xx om at finde en løsning (i modsætning til at skyldes skylden på andre)
- Hvor meget ved xx om det arbejde du gør i forhold til patienterne/opgaven?
- Hvor meget respekterer xx det arbejde du gør i forhold til patienterne/opgaven?
- I hvilket omfang deler xx dine mål i behandlingen af patienterne/opgaven?

# Relationel koordinering - eksempel

<b>Samarbejds- partnere</b>	Læger	Syge- plejer- sker	SoSu ' - er	Sekre- tærer	Fysio- tera- peuter	Service assiste nter	<b>Patient</b>
Spg. 1							
Spg. 2							
Spg. 3							
Spg. 4							
Spg. 5							
Spg. 6							
Spg. 7							
Gn. snit							

- Mål for relationel koordinering på kirurgisk afsnit
- Patienttilfredshed
- Post operationelt smerteniveau og funktionsevne
- Antal indlæggelsesdage
- Antal genindlæggelser

- **Websites med inspiration til arbejde med social kapital**
- [www.arbejdsmiljoweb.dk/socialkapital](http://www.arbejdsmiljoweb.dk/socialkapital)
- [www.etsundtarbejdsliv.dk/socialkapital](http://www.etsundtarbejdsliv.dk/socialkapital)
  
- **Hvis I vil videre mere om målinger af social kapital og trivsel, kvalitet og produktivitet, kan I læse mere her:**
- - Væksthus for ledelse: [De skjulte velfærdsreserver](#)
- - BAR SoSu: [Social kapital - en tilgang med fokus på kerneydelsen](#)
- - Tage Søndergaard Kristensen: [Trivsel og produktivitet - to sider af samme sag](#)