



Ballerup Kommunes samarbejde med Hallundbæk om at sætte fokus på social kapital har styrket arbejdet med arbejdsmiljøet. Det kan kommunaldirektør Eik Møller skrive under på.

KERNEOPGAVEN SKAL I CENTRUM

I Ballerup Kommune arbejder man med at skabe et fælles sprog mellem ledere og medarbejdere for at øge effektivitet, kvalitet og trivsel.

Hvad der i 2013 begyndte som et midlertidigt projekt, er i dag fast forankret i Ballerup Kommunes strategi for arbejdsmiljø. Det er et tegn på, hvor langt de er nået på få år med indsatsen for at styrke den sociale kapital. Efter at have forsøgt sig med forskellige målinger og evalueringer af arbejdsmiljø, og efter lange diskussioner på de enkelte arbejdspladser og generelt i organisationen måtte de i kommunen erkende, at de var havnet i et deadlock, fortæller kommunaldirektør Eik Møller. Ledelse og medarbejdere så ikke ens på situationen, men med begrebet som social kapital har skabt et fælles fokus.

– Det er en klassisk oplevelse af, at lederne har et perspektiv, som fokuserer på borgerne og legitimi-

tet, mens medarbejdere lægger vægt på spørgsmålet om trivsel, fortæller han og fortsætter:

– Med social kapital var der en tilgang, en målemetode, der havde solid dokumentation for at være effektiv. Den har fået samtalen på vores arbejdspladser til at handle om det vigtige, som er kerneopgaven. Vi traf simpelthen en beslutning og gjorde det til ryggraden i vores arbejdsmiljøindsats.

Jeanette Hallundbæk fra Hallundbæk Consult arbejder med at forankre social kapital i praksis igennem workshops og målrettede forløb. I Ballerup Kommune har virksomheden stået for at facilitere processer, der styrker ledernes arbejde med social kapital og forankre perspektivet i de ansattes dagligdag. Jeanette Hallundbæk forklarer, at begrebet social kapital især er interessant, fordi det sætter organisationens kerneopgave og tillid og retfærdighed i relationerne op som hinan-

dens forudsætninger. Forskningen viser nemlig, at kvalitet og effektivitet bliver bedre, når relationerne er gode og tillidsfulde.

– Kerneopgavebegrebet tvinger os til at flytte fokus fra medarbejderens faglighed og logik til borgernes oplevelse og behov. Vi skal konstant spørge os selv, hvilken værdi og oplevelse vi ønsker at give borgeren, siger hun og fortsætter:

– I Ballerup oplevede jeg, at man kom fra et abstrakt teoretisk niveau til en konkret omsætning af principperne i den daglige adfærd. Ledere skal kunne facilitere processer. Det er ikke nok med luftige begreber. De skal have redskaber, og det har vi lavet til dem i form af konkrete værktøjer som spil, dialogkort og drejebøger til workshops.

Professor Peter Hasle fra Aalborg Universitets Institut for Økonomi og Ledelse har blandt andet været medforfatter på Hvidbogen om Arbejdsmiljørådgivning og han

understreger, at virksomheder ikke er sat i verden for at skabe trivsel.

– Organisationer er ikke lavet for at medarbejdere skal trives, men for at levere en vis performance, men hvis medarbejdere decideret mistrives, er de ikke særligt effektive. Derfor handler social kapital heller ikke om trivsel, men om at udnytte ressourcerne bedst muligt. Hvis der er konflikter og stress, så trives medarbejderne ikke, og organisationen får ikke løst sine opgaver.

Tekst: Kasper Boye

FAKTA

Hallundbæk Consult har udviklet konceptet "Styrk den sociale kapital i praksis", der giver lederne redskaber til at udvikle den sociale kapital. Konceptet består af en værktøjskasse med mere end 30 hands-on redskaber og en række lederworkshops. Social kapital som begreb i arbejdspladsernes kompetenceudvikling breder sig. Ud over Hallundbæk beskæftiger Mirror Mind og Kompetencesekretariatet sig med området.