

OPLÆG OM SYGEFRAVÆRSINDSATSER KERNEOPGAVEN OG SOCIAL KAPITAL

STORE MED-DAG OM SYGEFRAVÆR
29. NOVEMBER, 2016

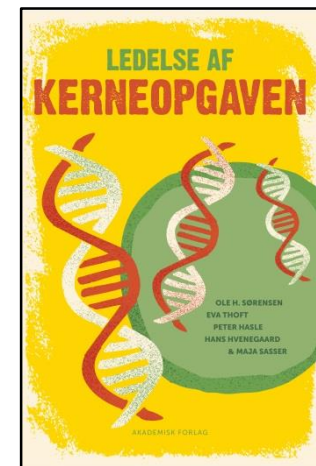
OLE H. SØRENSEN, SPARK
AALBORG UNIVERSITET, INSTITUT FOR ØKONOMI OG LEDELSE



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Baggrund

- Ole H. Sørensen, SPARK-konsulent og (deltids)forsker
 - Tolv års forskning i ledelse, organisering og arbejdsmiljø
 - Medforfatter til flere publikationer om kerneopgaven
 - Projektleder på projekt om kerneopgaven (Pionerprojektet)
 - SPARK arbejdspladserfaring (www.sparkweb.dk)



Sygefraværsindsatser

Direkte ift. sygefraværstal

- Sygefraværsanalyser for at finde problemsteder
- Sygefraværssamtaler
- Motivation til tilstedeværelse
- Tilbage til arbejdet
- Ledelsesmål
- Lang vs. kort sygefravær

? omsorg – motivation – straf – mistænkeliggørelse ?

Indirekte via arbejdsmiljøarbejdet

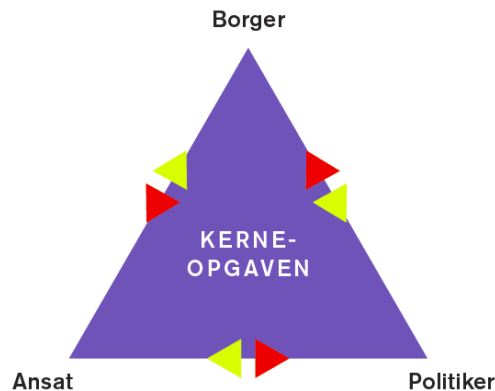
- Sygefraværsanalyser for at finde problematikker
- Forebyggelse via risikofaktorer
- Fokus på trivsel og arbejdsglæde
- Højere social kapital og bedre udførelse af kerneopgaven

Hvad er kerneopgaven

Populært: Den primære opgave som organisationen løser, og som ikke ville blive løst hvis organisationen brændte ned til grunden

Det er

- det grundlag virksomheden ledes og udvikles ud fra
- den opgave som medarbejderne er uddannet og rekrutteret til
- det som borgere og ejere/politikere forventer bliver løst



Kerneopgaven...

Ku' vi bare få fred til at passe vores arbejde...

Eller: Vi kan ikke se kerneopgaven for bar' (irrelevante) opgaver...

VIPS (Virksomheders indsats for et bedre psykisk arbejdsmiljø)

Trykkeriet: Problemer med psykosocialt arbejdsmiljø på alle fronter

Eksempel på daglig frustration:

Der er mange små irritationsmomenter, som aldrig bliver løst. Ex. problemer med oliespild, som har været et problem lige siden fabrikken blev bygget. Det er stadig ikke løst, og det er irriterende. Det er en daglig irritation.

[Direktøren] bliver stående og lytter ... men der sker ikke noget, for han er ikke tekniker. Vi kunne tjene flere penge, hvis de lyttede..

På medarbejdernes initiativ blev en af indsatserne til at forbedre det psykosociale arbejdsmiljø: *forebyggende vedligehold...*



Definition af kerneopgaven

Den overordnede opgave, en organisatorisk enhed varetager og udfører for at skabe langsigtede effekter i form af værdi for og med borgerne

Kerneopgaven er ikke:

- specifikke faglige kompetencer
- konkrete arbejdsopgaver eller ydelser

Kerneopgaven bestemmes i forhold til

- arbejdsopgaver og ydelser
 - det organisatoriske niveau
- for at give konkret retning

At bruge "kerne" som metafor...

Opfattelsen af kerne-metaforen har betydning for løsningerne...



- Hvis kernen er i midten, så er noget måske perifert...
- Er der flere kerner?

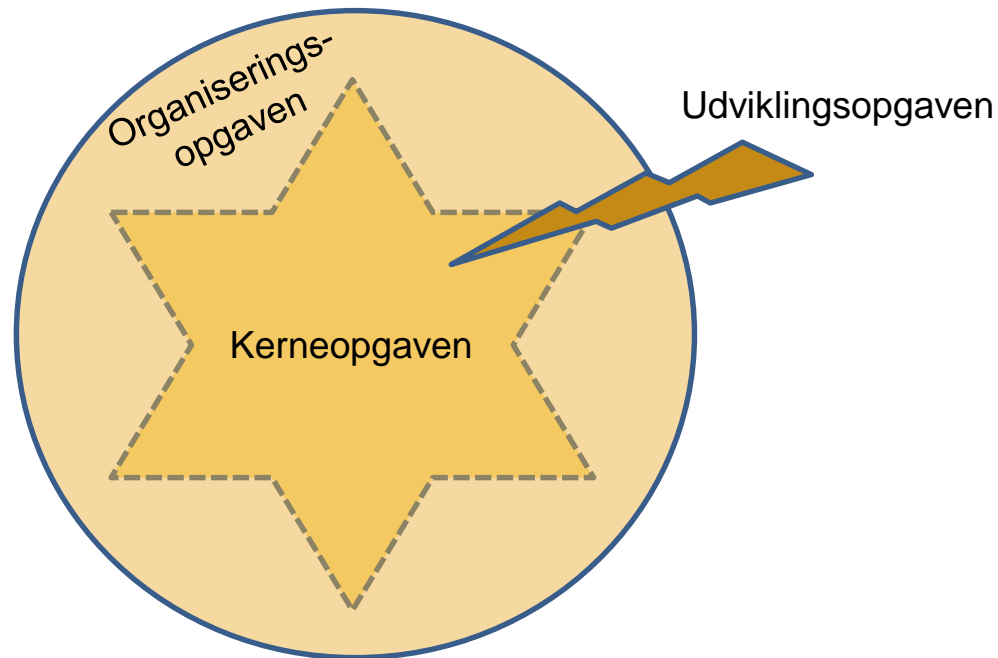


Hvis kernen er som DNA, ligger den til grund for alle opgaver i organisationen

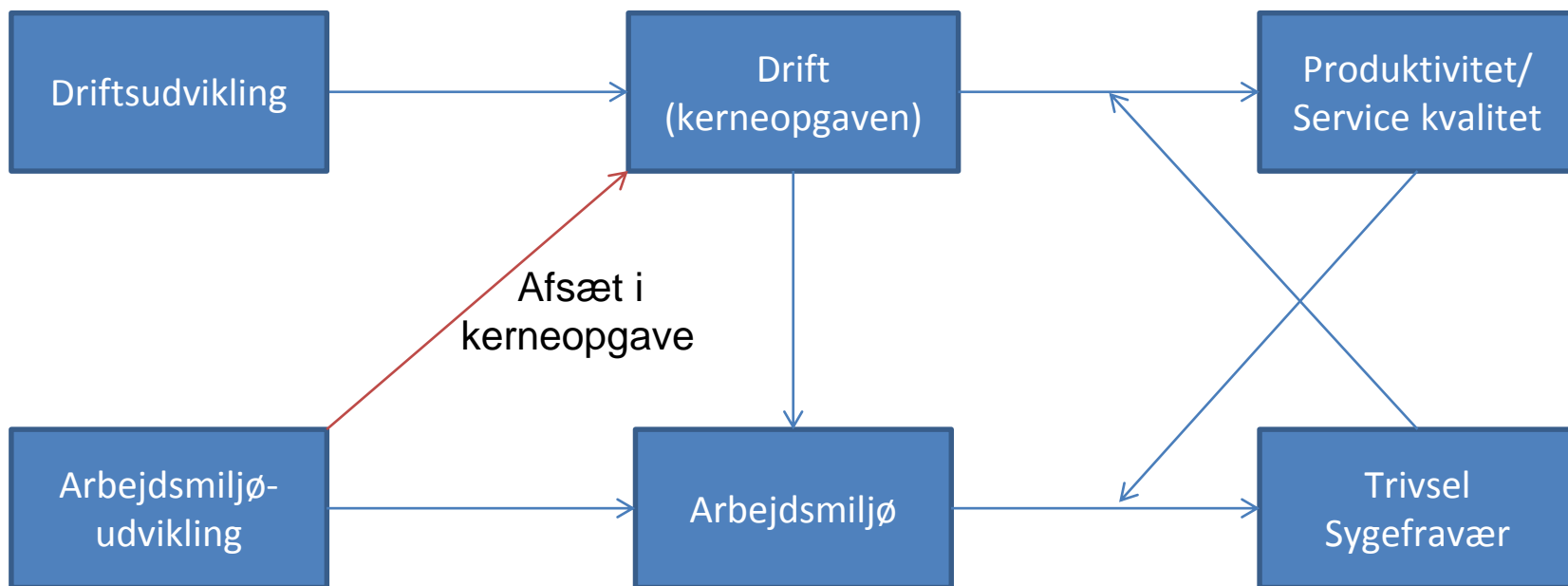
Organiserings- og udviklingsopgaven

Organisationer kan ikke overleve på sigt uden at gennemføre:

- **organiseringsopgaver** (legitimering fx APV, regnskab, ...)
- **udviklingsopgaver** (ny teknologi, nye tilbud og ydelser, ...)



Arbejdsmiljøarbejde med afsæt i kerneopgaven



Arbejds miljøindsatser med afsæt i kerneopgaven

Forebyggelse af stress i videnarbejdet

(Viden og Stressprojektet):

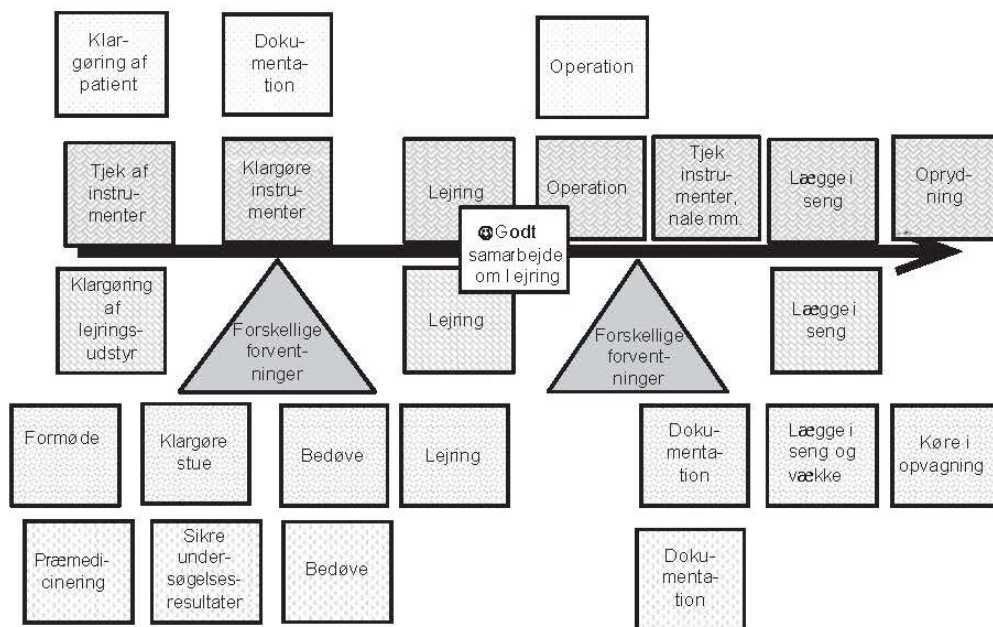
- Afbrydelser (6)
- Tid og arbejdsopgaver (4)
- Gode møder (4)
- Ledelsesfeedback (2)
- Kollegafeedback (1)
- Tjeklisten for småopgaver (1)

Processtøttede arbejds miljø- indsatser med kerneopgaven i centrum (Pionerprojektet):

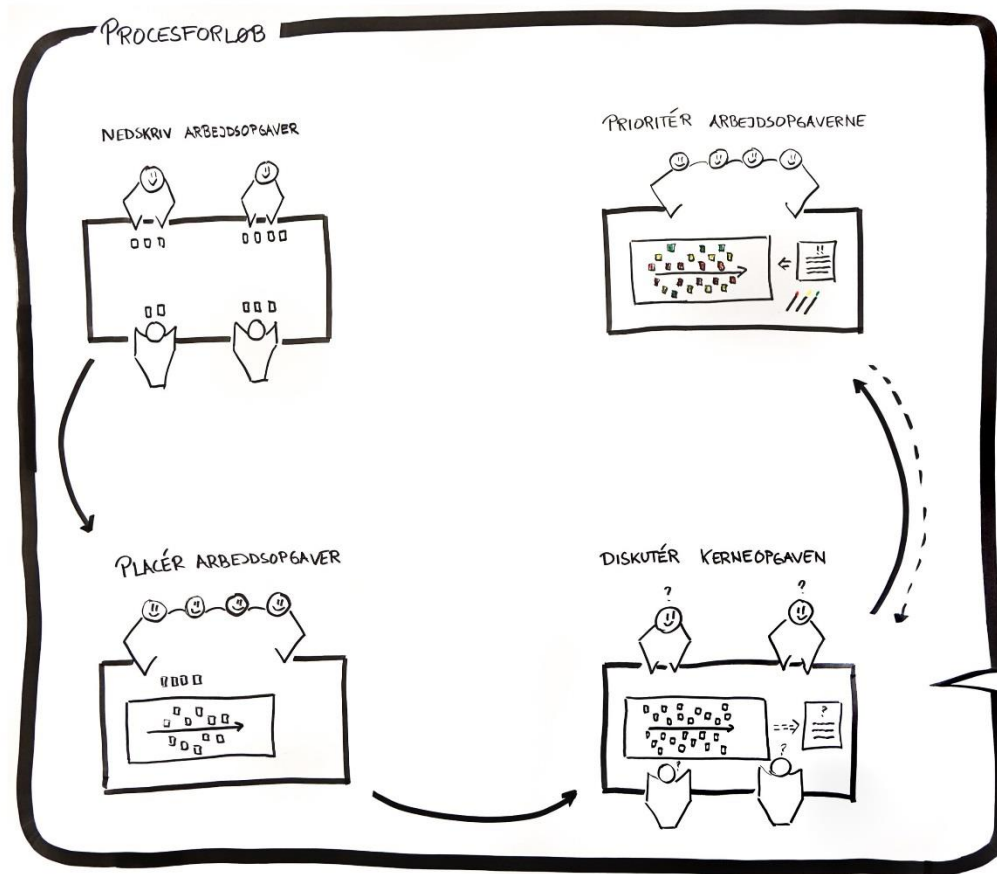
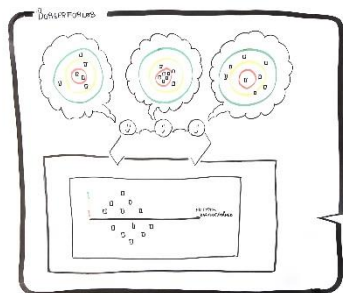
- Møder og organisering (25)
- Pædagogisk faglighed (23)
- Samarbejde (15)
- Kultur (13)
- Kommunikation (13)
- Støj og ergonomi (7)
- Forældresamarbejde (1)

Eksempel på analyse-proces

- Analyse af arbejdsopgaver i konkret arbejdsproces. Mulighed for prioritering og diskussion af kerneopgaven



Eksempel på facilitering om kerneopgaven

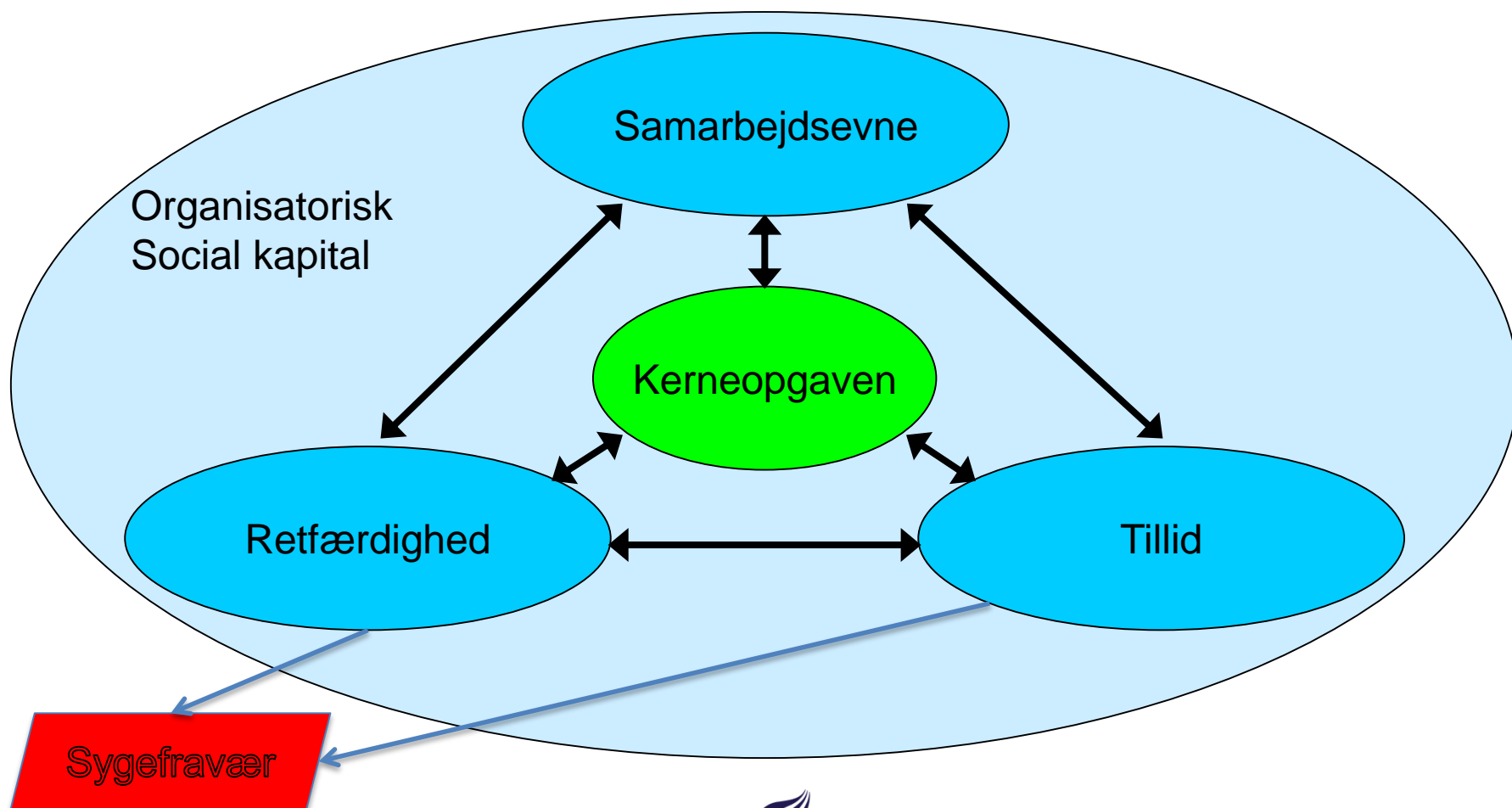


Grunde til at fokusere på kerneopgaven

For at

- sikre at der fokuseres på de vigtigste opgaver (kerneopgavefokus)
- højne kvalitet i den konkrete opgaveløsning (kerneopgavekvalitet)
- sikre at alle bidrager til fælles løsninger (relationel koordinering)
- give medarbejderne mulighed for at udfører arbejde
 - som er fagligt tilfredsstillende og udviklende
 - som ikke afbrydes eller forstyrres af unødvendige opgaver
 - som skaber arbejdsglæde og trivsel
- forbedre arbejdsmiljø og nedsætte sygefravær

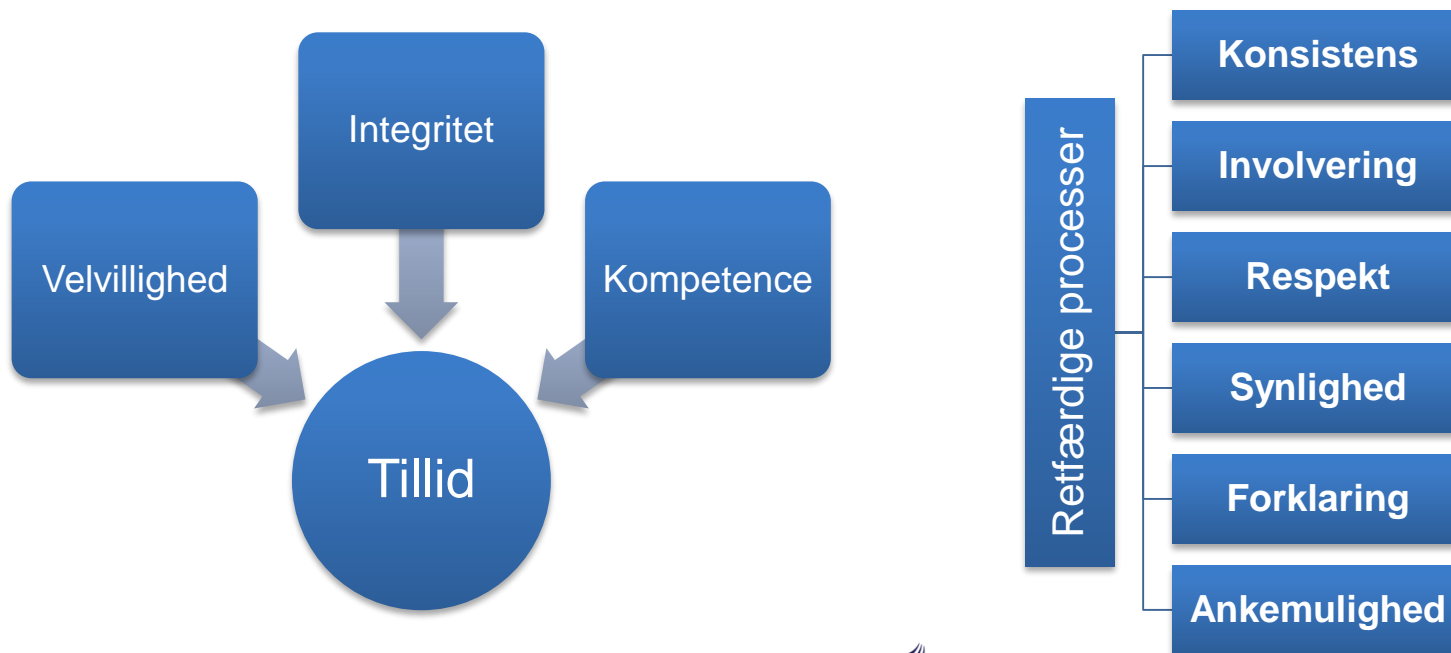
Samarbejdsevne, tillid og retfærdighed



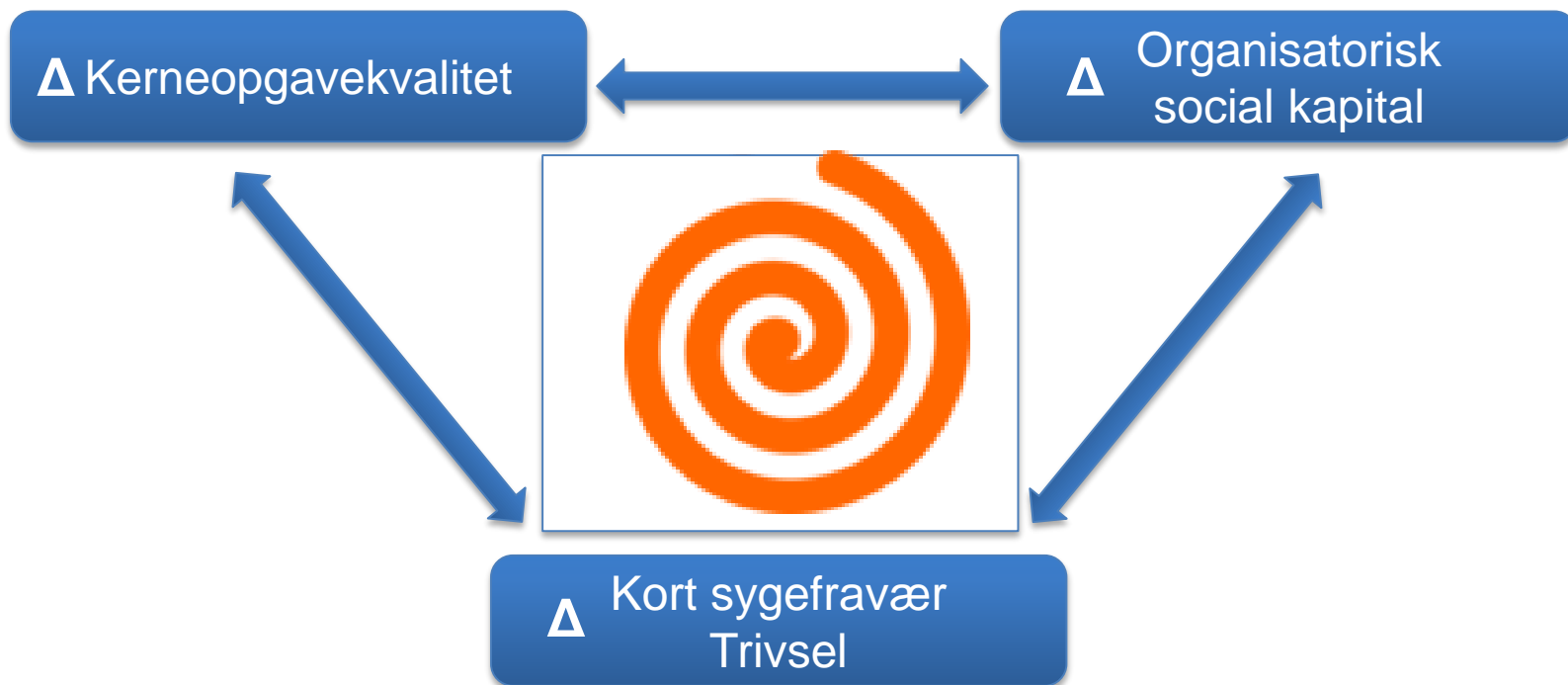
Organisatorisk social kapital

Dimensioner af social kapital

- Tillid, retfærdighed og samarbejdsevne
- Vertikal (leder-medarbejder) og horisontal (mellem ansatte)
- Samlende, brobyggende og forbindende



Resultater fra Pionerprojektet



Lavere sygefravær i forhold til kontrol-institutioner i projektperioden.
Der hvor der blev gjort en indsats =>
højere kerneopgavekvalitet og nedsat kort sygefravær (+1,5 dag)

Anbefalinger baseret på mine erfaringer og resultater

Vigtige elementer i sygefraværsindsatsen

- Forbedre den organisatorisk sociale kapital
- Større fokus på faglighed og færre barrierer
- Forøge kerneopgavekvalitet
- Arbejdsmiljøarbejde med afsæt i kerneopgaven
- Forebyggelse via godt psykisk arbejdsmiljø
- Tydelige og retfærdige sygefraværstrutiner

TAK FOR OPMÆRKSOMHEDEN

Kontakt: ohs@business.aau.dk