

KERNEOPGAVEN OG SOCIAL KAPITAL

EN KUR MOD SYGEFRAVÆR
13. NOVEMBER, 2015

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



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Hvad er kerneopgaven

Kerneopgaven er en organisatorisk enheds *overordnede* opgave

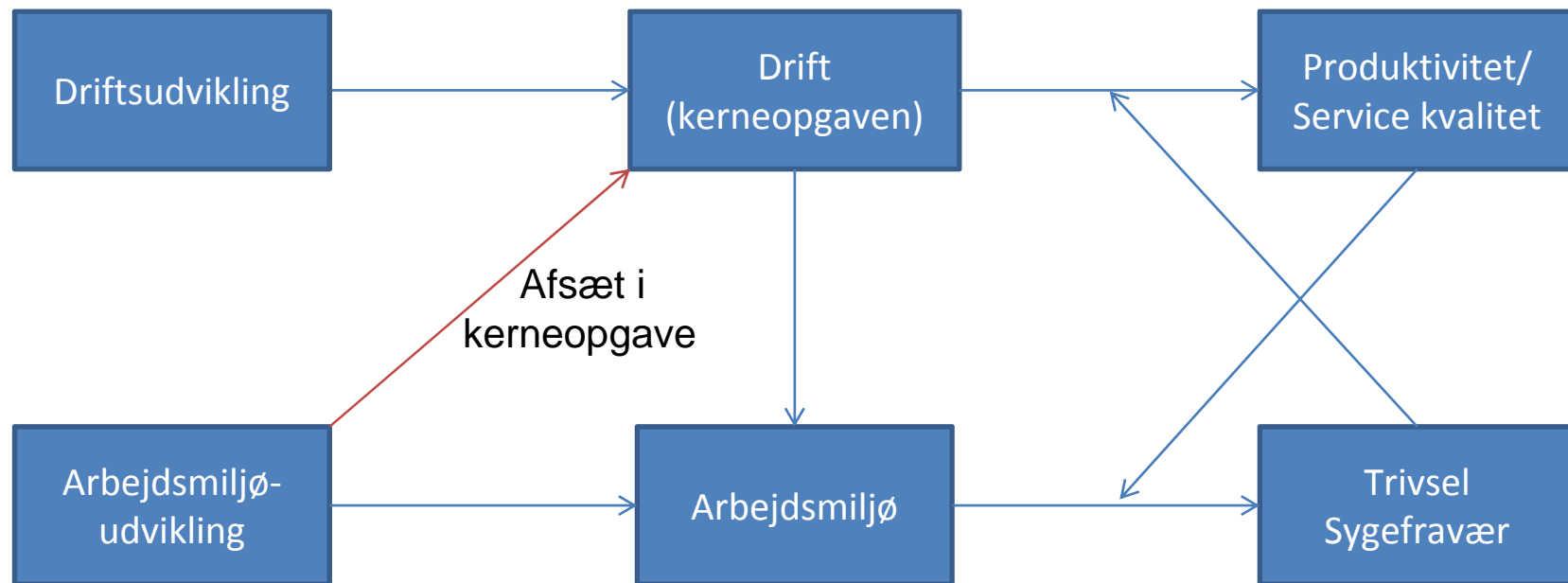
- for at skabe langsigtede effekter for og med borgerne/brugerne
- der ikke bliver løst, hvis organisationen brændte ned til grunden

Kerneopgaven er *ikke*:

- specifikke faglige kompetencer
- konkrete arbejdsopgaver eller ydelser

Kerneopgaven bestemmes ift. det organisatoriske niveau.

Arbejdsmiljøarbejde med afsæt i kerneopgaven

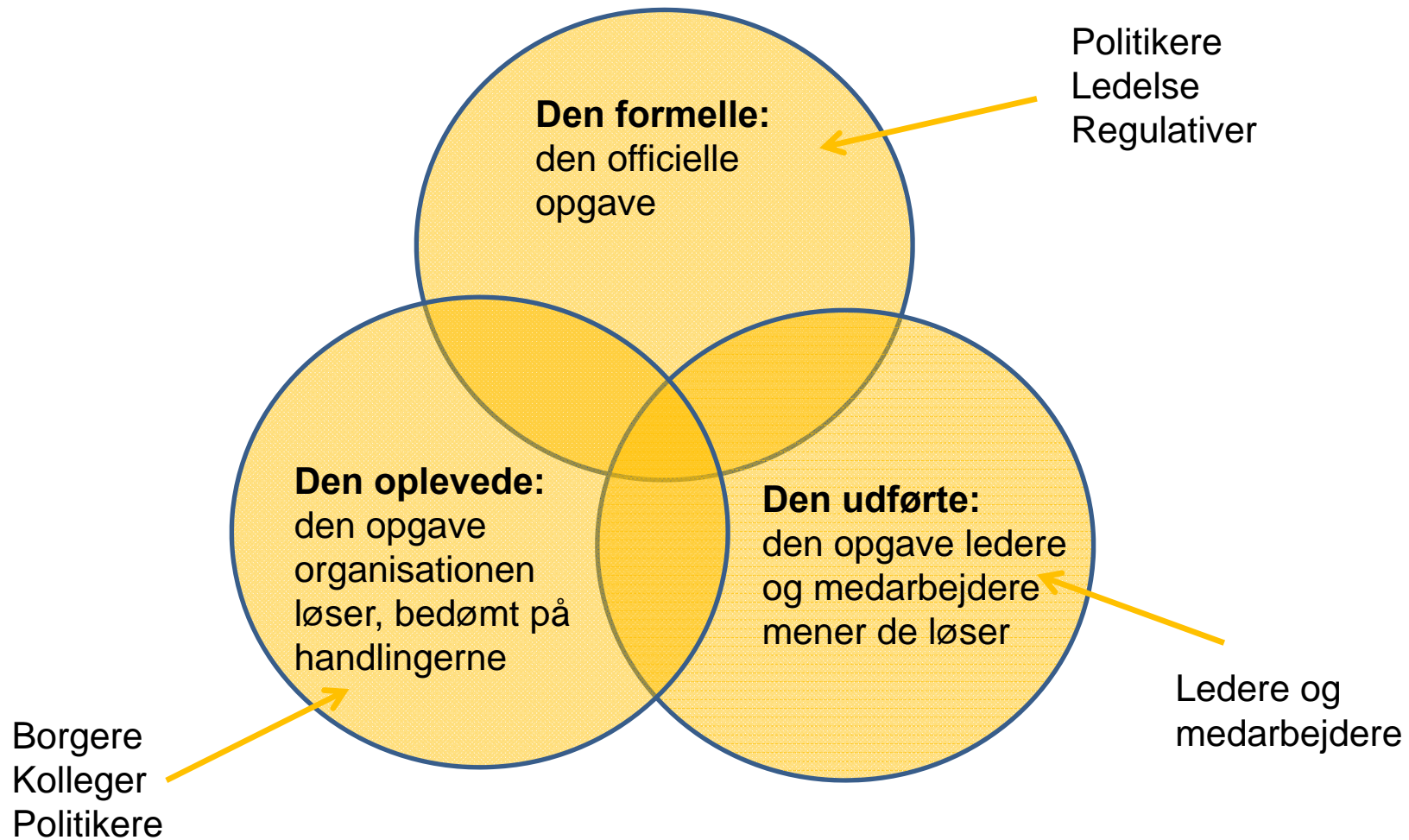


Grunde til at fokusere på kerneopgaven

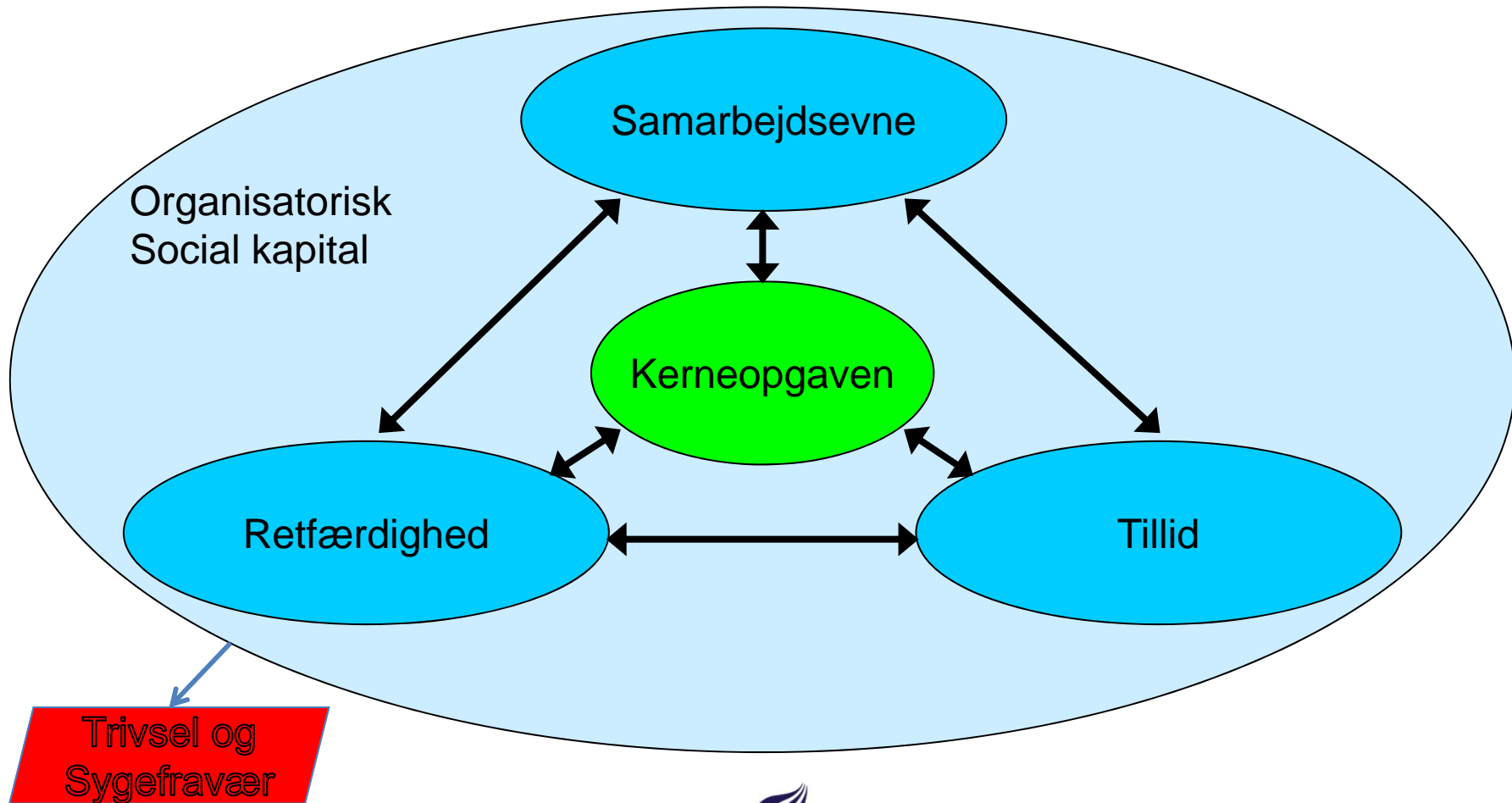
For at

- 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

Tre perspektiver på kerneopgaven



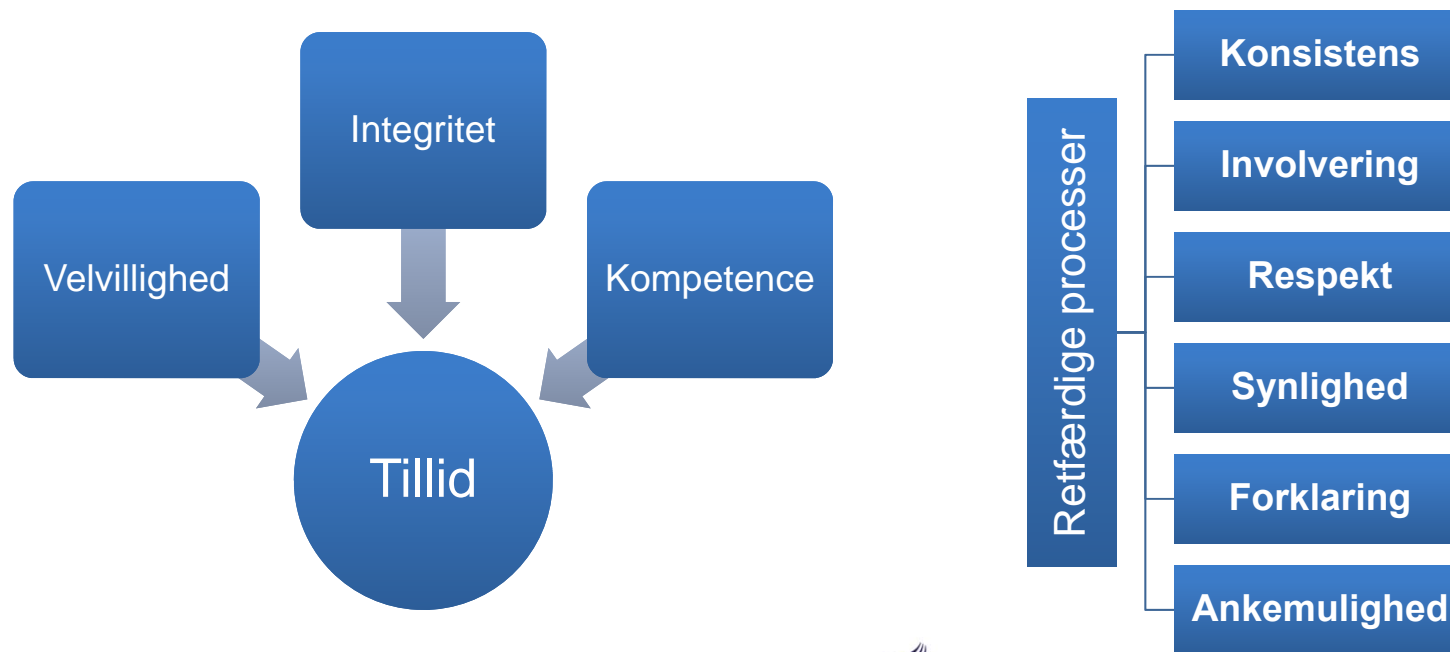
Samarbejdsevne, tillid og retfærdighed



Organisatorisk Social Kapital

Dimensioner af social kapital

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



Grunde til at fokusere på social kapital

For at

- sikre at kerneopgaven udføres bedst muligt
- motivere medarbejder og give dem indflydelse
- højne organisationens ledelsesbarhed
- undgå at småting giver unødvendigt støj i organisationen
- forbedre arbejdsmiljø og nedsætte sygefravær
- styrke produktiviteten

Arbejdsmiljøindsatser med afsæt i kerneopgaven

Forebyggelse af stress
i videnarbejdet
(Viden og Stressprojektet):

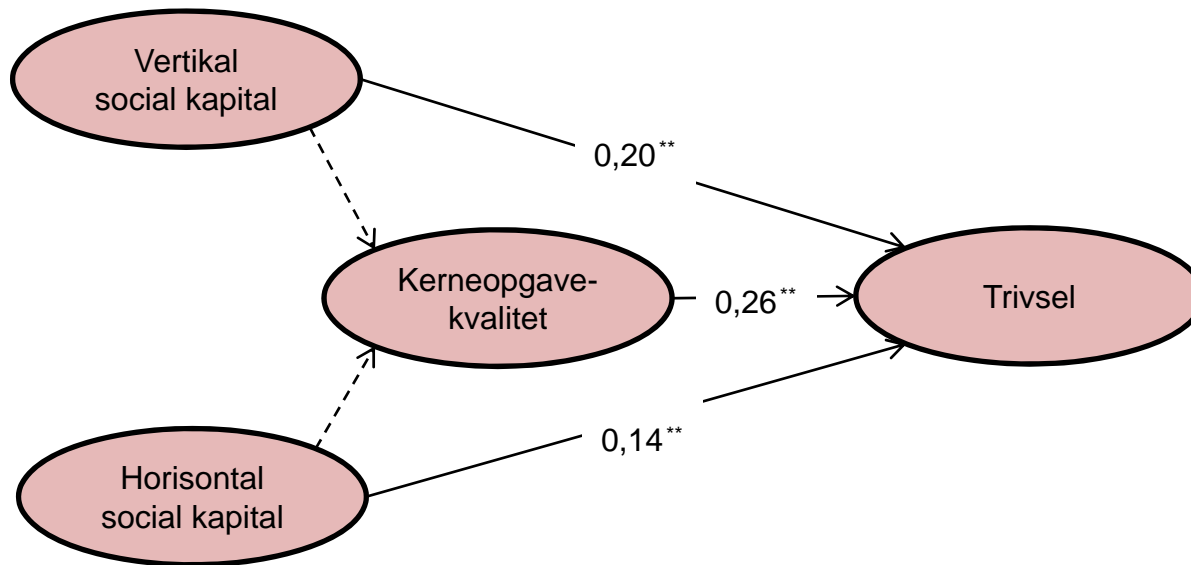
- Afbrydelser (6)
- Tid og arbejdsopgaver (4)
- Gode møder (4)
- Ledelsesfeedback (2)
- Kollegafeedback (1)
- Tjeklisten for småopgaver (1)

Processtøttede arbejdsmiljø-
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)

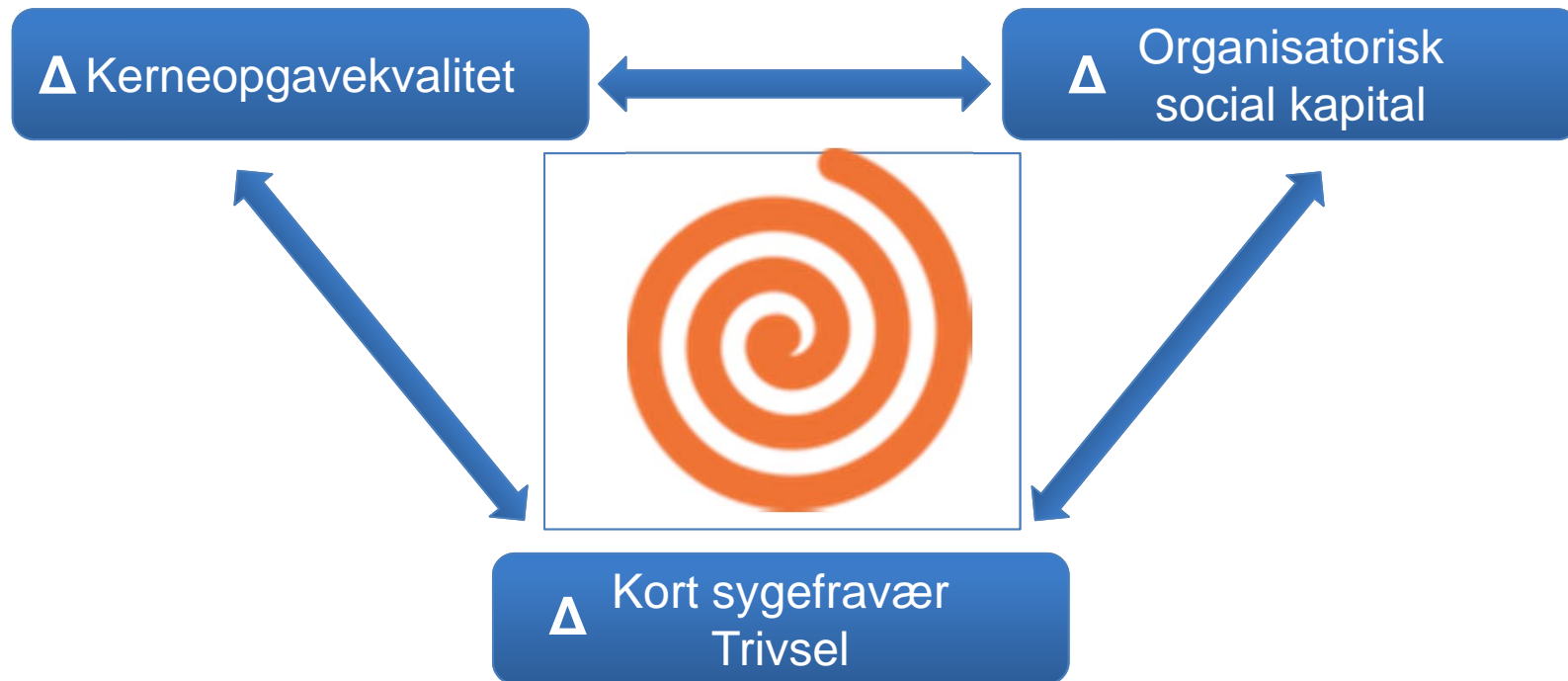
Kerneopgavekvalitet og trivsel

Faktorer i samme model: individ- og organisationsniveau



Antagelse – der er kausal sammenhæng. Dette kan dog ikke vises i tværsnitsdata. Værdier er estimeret i generel lineær multilevelmodel. Kontrol for køn, alder, stillingstype og arbejdsfunktion. N=1304. ** p<0,0001.

Resultater fra Pionerprojektet



Resultaterne viser, at der hvor der blev gjort en indsats =>
højere kerneopgavekvalitet, trivsel og nedsat kort sygefravær (+1,5 dag)

Mine anbefalinger

Vigtige elementer i sygefraværsindsatsen

- Højere organisatorisk sociale kapital
- Større faglighed og færre barrierer
- Bedre kerneopgavekvalitet (og -fokus)
- Arbejdsmiljøarbejde med afsæt i kerneopgaven

TAK FOR OPMÆRKSOMHEDEN

Kontakt: ohs@business.aau.dk