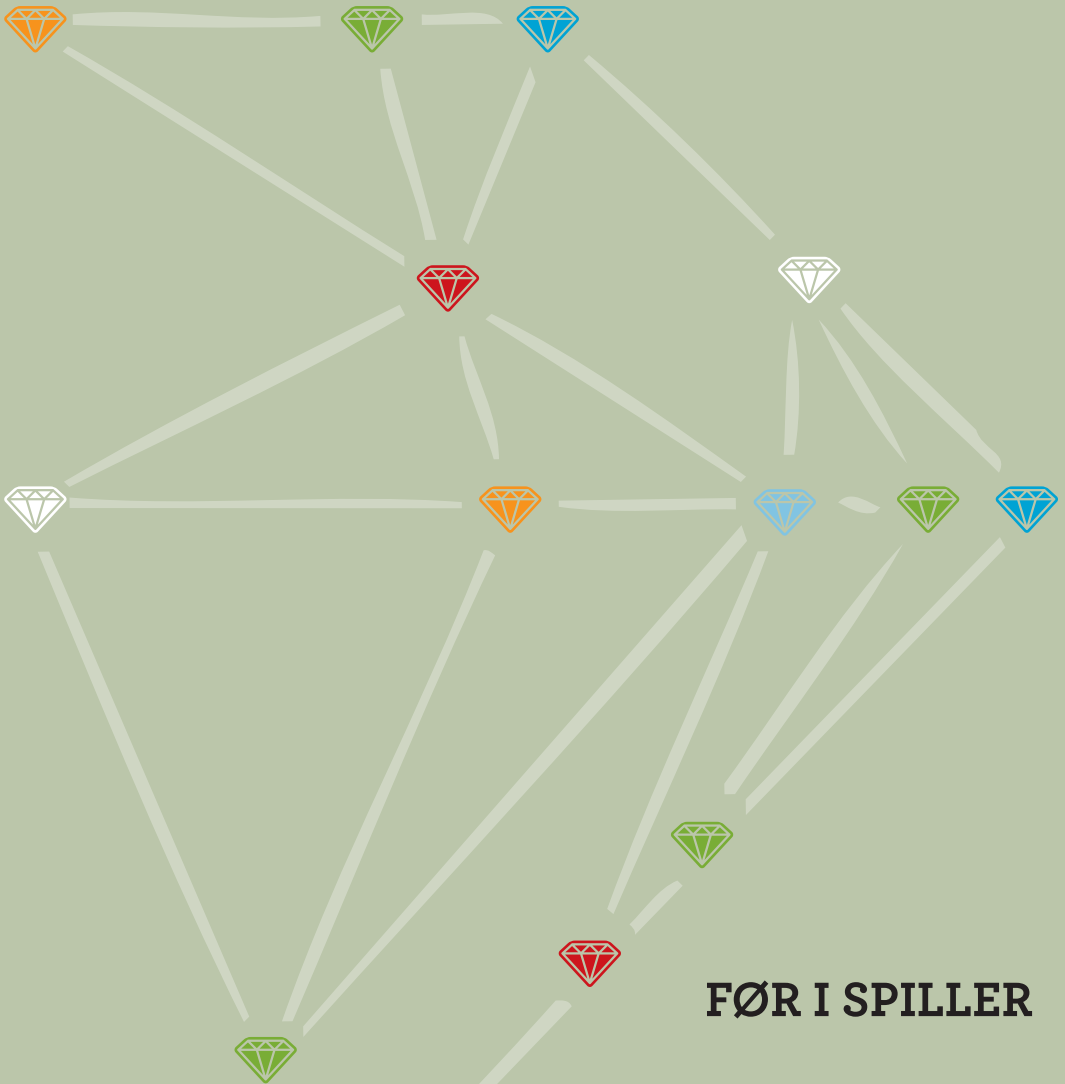


SOCIAL KAPITAL PÅ SPIL



FØR I SPILLER

SOCIAL KAPITAL PÅ SPIL er et læringspil, hvor hverdagen er spillepladen og målet med spillet er at styrke trivsel, samarbejde og kvalitet i kerneopgaven.

Læs om SOCIAL KAPITAL PÅ SPIL her, når I vil tage stilling til om spillet er noget for jeres arbejdsplads.

1. SPILLET'S FORMÅL

SOCIAL KAPITAL PÅ SPIL har som mål at øge trivsel, samarbejde og kvalitet i jeres daglige arbejde. Gennem spillet løser I en række opgaver, som styrker den sociale kapital på arbejdspladsen. Social kapital er nemlig en ressource, der på en gang kan styrke trivslen, minimere stress, sænke sygefraværet - og udvikle den faglige kvalitet i kerneopgaven.

Social kapital er de relationer, som bliver bygget op, når I sammen løser jeres kerneopgave. Talrige erfaringer viser, at når arbejdspladsen har en høj social kapital, er det rart at gå på arbejde, og I kan løse opgaverne mere effektivt og med en højere faglig kvalitet. Samtidig betyder en høj social kapital, at I har mindre stress og sygefravær.

Arbejdspladsen har en høj social kapital, når I har tillid til hinanden, når I er gode til at arbejde sammen og når I oplever, at hverdagen er præget af retfærdighed.

Tillid, samarbejdsevne og retfærdighed kaldes også for de tre diamanter. Læs mere om social kapital i hæftet 'Find arbejdspladsens diamanter'.

Der er 4 forskellige spil, der kan spilles og hvert spil har sin egen mission. Spillene kan spilles uafhængigt af hinanden, men tilsammen dækker de alle aspekter af social kapital på arbejdspladsen:

SOCIAL KAPITAL ER ALLES ANSVAR

Spillet har tillid, retfærdighed og samarbejdsevne i fokus og giver øget fokus på hverdagens sociale kapital.

KERNEOPGAVEN I CENTRUM

Spillet sætter den fælles kerneopgave i spil og hjælper med at definere og prioritere kerneopgaven i hverdagen som en fælles opgave. Spillet sætter endvidere fokus på de mål og standarder, der er for opgaveløsningen.

EN GOD FORBINDELSE MELLEM STRATEGI OG PRAKSIS

Fokus er på at øge forståelsen af, hvordan samspillet mellem de forskellige organisatoriske lag i kommunen bidrager til løsning af arbejdsopgaverne – fra den enkelte medarbejder og til borgmesteren; fra center til arbejdsplads.

ET GODT SAMARBEJDE BYGGER BROER

Spillet breder synsvinklen i og omkring arbejdspladsen ud til det samarbejde, der foregår på tværs af opgaver, arbejdspladser og fagligheder.



2. EN ANDERLEDES MÅDE

SOCIAL KAPITAL PÅ SPIL bryder med de sædvanlige måder at skabe forandring og udvikling på arbejdspladsen. Her er ingen teoretiske modeller, kurser, seminarer og eksterne konsulenter. I stedet arbejder I selv med at skabe små forandringer i jeres dagligdag. Fokus er på de ting, som giver mening og værdi her og nu. Efterhånden træder nye mønstre frem, som I kan bygge videre på.

Undervejs gennem spillet vil ledelse og medarbejdere lære at udvikle arbejdspladsen på en ny måde. I får erfaring med, hvordan I selv kan udvikle og forbedre jeres arbejdsplads og arbejdsglæde via hverdagens praksis.

3. INDEN I GÅR I GANG



Inden I beslutter, om I vil gå i gang med spillet, skal I overveje, om både ledelse og medarbejdere er motiverede for sammen at udvikle en bedre arbejdsplads. Det er en forudsætning for, at I kan nå et godt resultat.

Det er typisk arbejdspladsens MED-udvalg, der beslutter at spille spillet, og som nedsætter GAMEMASTER - den gruppe, der skal lede spillets gang.

Det er vigtigt, at der er bred opbakning til at gå i gang. For SOCIAL KAPITAL PÅ SPIL handler om at skabe en god arbejdsplads i fællesskab.

4. SPILLEPLADEN OG SPILLERNE

Spillet kan bruges på alle arbejdspladser. Spillet foregår i hverdagen og det er jeres egen hverdagspraksis, som er 'spillepladen'. Alle arbejdspladsens medarbejdere, ledere og samarbejdspartnere er spillere og spiller sammen og på samme tid.

Spillet kræver en GAMEMASTER som forbereder, styrer og samler op på processen.

GAMEMASTER nedsættes af MED-udvalget. GAMEMASTER er en gruppe, som bør have 2-4 medlemmer. Hvis I har et lille MED-udvalg, kan alle være med i GAMEMASTER. Ellers skal I overveje, hvordan MED-udvalget bliver inddraget og løbende orienteret om processen undervejs.

Det er helt afgørende, at både A og B-siden er repræsenteret i GAMEMASTER. Lederrepræsentanterne skal have kompetence til at træffe beslutninger for arbejdspladsen. Medarbejderne i GAMEMASTER skal helst være medarbejdervalgte (tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant). Opgaven kan dog gives videre til andre medarbejdere, hvis forholdene taler for det.

Hvis jeres arbejdsplads har forskellige fysiske adresser, skal medlemmerne af GAMEMASTER så vidt muligt repræsentere alle arbejdsstederne.





SÆRLIGE FORHOLD

Arbejdspladser som er meget små, meget store eller er adskilt på forskellige fysiske adresser må overveje tilpasninger af spillet og GAMEMASTER:

Meget små arbejdspladser - dvs. omkring 10 og derunder:
Her kan MED udgøre så stor en del af arbejdspladsen, at der går uhensigtsmæssigt mange ressourcer til GAMEMASTER. Overvej derfor:

Kan GAMEMASTER bestå af to personer - en leder og en medarbejderrepræsentant?

Meget store arbejdspladser eller arbejdspladser med forskellige fysiske adresser:

Her kan det være en fordel at have flere GAMEMASTER-grupper, der styrer flere parallelle spil. Overvej derfor:

Er det nødvendigt at dele spillet op, så flere afdelinger spiller parallelt?

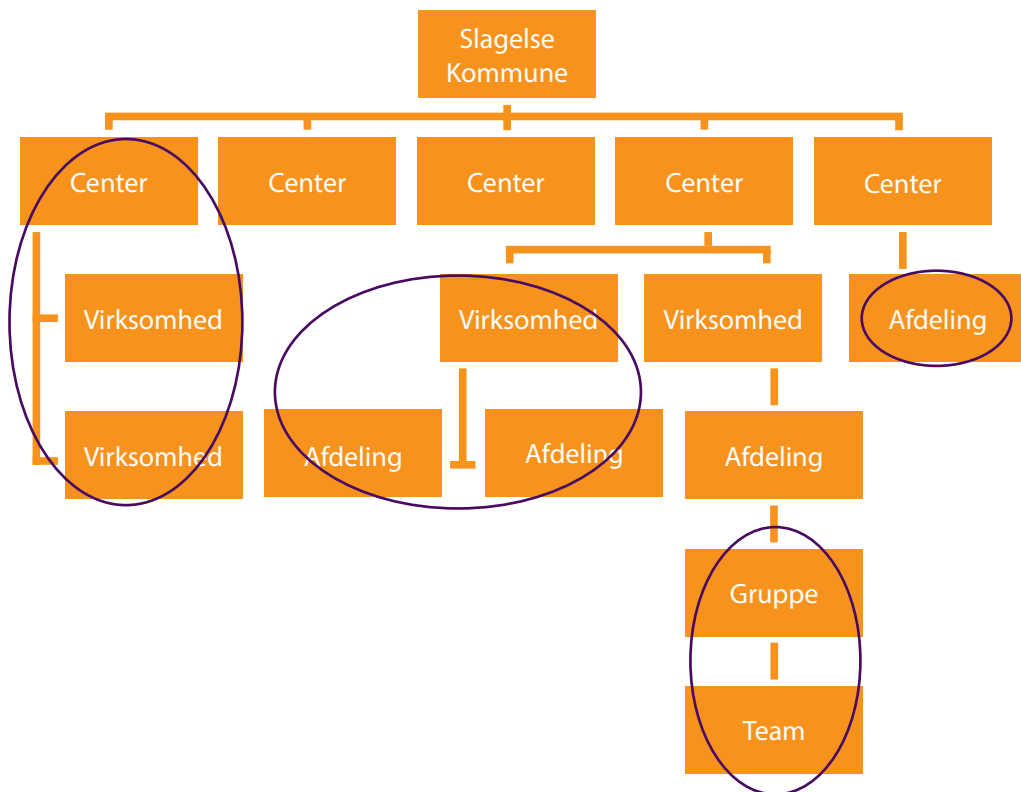
Vil det være en fordel at vælge en lokal GAMEMASTER hvert sted eller er det bedre, der kun er en GAMEMASTER med repræsentanter for hvert sted, der spilles?

Husk at GAMEMASTER ikke bør bestå af flere end 4 og skal repræsentere både ledelse og medarbejdere.

Hvis I vælger flere GAMEMASTERE, vil det så være en fordel at have en fælles koordinerende GAMEMASTER?



5. HVILKEN ARBEJDSPLADS SPILLER SPILLET? HVEM ER SPILLERNE?



MED-udvalget afgør spillepladen, dvs. hvilken arbejdsplads, der skal deltage i spillet. Cirklerne på figuren illustrerer en variation af muligheder. Cirklerne viser, hvem der deltager i spillet. Jo større cirkel jo flere organisatoriske niveauer deltager. Cirklen afgør altså det opgavefællesskab, der er udgangspunkt for spillet.

Er jeres arbejdsplads opdelt i flere afdelinger eller fysiske adresser, kan I vælge, at det kun er dele af arbejdspladsen, der skal spille spillet.

GAMEMASTER beslutter, hvem alle medarbejdere er, dvs. hvem skal spille spillet? For de fleste vil det give sig selv, men der kan være grupper, som I skal tage stilling til. Det kan fx være vikarer, som kan være mere eller mindre tæt knyttet til arbejdspladsen, eller det kan være rengøring eller andre servicefunktioner, hvis funktioner er afgørende for opgaveløsningen.

6. SPILLET'S GANG

Der er 4 selvstændige spil, der kan spilles uafhængigt af hinanden, men som tilsammen træner afgørende kompetencer i forhold til social kapital på arbejdspladsen. Der er en spillevejledning til hvert spil.

Spillet består af et antal konkrete opgaver, der skal løses, for at missionen er opfyldt. Hver opgave er trykt på et opgavekort, som beskriver, hvad der skal gøres. De forskellige opgaver i spillet løses sammen med kollegerne som en del af det daglige arbejde.

Der er 3 faser i hvert spil, som alle er beskrevet konkret i hver spillevejledning:

1. FORBEREDELSE, der spilles af GAMEMASTER,
2. SPILLET med løsning af opgaver, som spilles af alle på arbejdspladsen og
3. AFSLUTNING af spillet, hvor GAMEMASTER evaluerer arbejdspladsens udvikling gennem spillet.

7. TIDSFORBRUG OG RESSOURCER

Det tager fra 6 uger til 12 uger at spille et spil – med lidt forskel fra spil til spil afhængigt af antallet af opgaver. Varigheden for det enkelte spil er angivet i en spillevejledning. Det er vigtigt, at løsningen af opgaverne ikke trækkes i langdrag - så mister spillet sin dynamik og fremdrift.

Et meget vigtigt princip er, at alle opgaverne tager udgangspunkt i hverdagen. Det betyder, at de skal løses indenfor arbejdspladsens eksisterende rammevilkår, og at de ikke kræver yderligere tilførte ressourcer. Derfor løses langt de fleste opgaver i dagligdagen i forbindelse med arbejdet. I nogle af spillene er der desuden brug for et eller to fælles møder. De kan fx kombineres med jeres personalemøder eller andre fælles møder.

På opgavekortene er der en tidsfrist for hver opgave.

GAMEMASTER skal afsætte yderligere 2 x 3 timer til at forberede og afslutte spillet.

Bemærk at spillet sigter mod at udvikle arbejdspladsens fælles kompetencer. I kan derfor overveje at anvende kompetenceudviklingstimer til processen.



