

Observation af social kapital

i en arbejdsgruppe eller på et møde



Branche
Fællesskab
Arbejds miljø
Velfærd og Offentlig administration

Indhold



Formål	3
Sådan gør I	3
Arbejdsark 1 • Instruktion til mødet	4
Arbejdsark 2 • Observationsramme til den, der observerer	5
Mine noter	6



Observation af social kapital

Redskab til social kapital

Udgivet af BrancheFællesskabet
for Arbejdsmiljø for Velfærd og
Offentlig administration
Oktober 2024

Stu-di-stræ-de 3, 3. sal
1455 Kø-ben-havn K

Styregruppe

BUPL
Dansk Psykologforening
Dansk Socialrådgiverforening
Danske Regioner
Danmarks Lærerforening
DM
DSR
FOA
GL
HK
KL
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Skolelederforeningen
Socialpædagogerne

Eksterne konsulenter

Eva Thoft og Cecilie Pietraszek,
TeamArbejdsliv

Projektleder

Lise Keller og Mads Lund

Grafisk design

Karen Krarup

ISBN 9788775900329

*Dette redskab er del af en serie med flere
forskellige redskaber om social kapital.*

Formål

Brug dette værktøj til at blive opmærksom på det samarbejde og den kommunikation, som finder sted i jeres gruppe under jeres møder – herunder hvordan tillid, anerkendelse, respekt og retfærdighed udøves i gruppen.

Lad det danne baggrund for en dialog om, hvilke samarbejds- og kommunikationsmønstre der findes i gruppen, og som kan være svære at få øje på i dagligdagen.

Sådan gør I

Det er gruppen selv (et team, en arbejdsgruppe, en afdeling, en enhed eller en anden afgrænset sammenhæng), der skal tage initiativ til observationen. Det er vigtigt for at skabe tillid til processen.

Forberedelse

- Tal om, og afklar, hvad I vil have ud af observationen – det vil sige, hvad skal den, der observerer, være opmærksom på.
- Find, og instruer den person, der skal observere i hvad, I gerne vil have ud af observationen. Det skal helst være en person, som ikke selv er deltager på det pågældende møde. Personen skal være kvalificeret til at se og observere sociale processer.
- Øvelsen *Sæt ord på social kapital ud fra et filmklip* [LINK](#) kan være en god træning og forberedelse for både mødets deltagere og den, der observerer.
- Aftal dato for observationen.
- Lav en dagsorden for mødet som sædvanligt, dog med afsat tid til tilbagemelding fra den, der observerer, samt efterfølgende dialog.

Udførelse

- Mødeleder introducerer. Se Arbejdsark 1.
- Mødet går i gang efter den dagsorden, der normalt hører til mødet, og afvikles så vidt muligt, som det plejer.
- Den, der observerer, giver en tilbagemelding, og der er efterfølgende dialog om denne.
- Mødet afsluttes med at aftale, om der er noget, der kan forbedres ved mødets afvikling.

Brugssituation

Mødedeltagere har et ønske om at finde ud af, hvordan den sociale kapital udøves i praksis på møder.

Tovholdere

Arbejds miljøgruppen og mødeleder.

Målgruppe som inddrages

Medarbejderne til det møde, der skal observeres.

Forberedelsestid

20 minutter.

Arbejds-/øvelsestid

Mødets varighed + tilbagemelding fra den, der har observeret. Sæt tid af til evt. aftalte aktiviteter og til at følge op på aktiviteterne.

Forberedelse

Planlæg et møde som sædvanligt, men afsæt tid til tilbagemelding og efterfølgende dialog.

Udførelse

Afhold møde som sædvanligt med efterfølgende tilbagemelding og dialog.

Arbejdsark 1 • Instruktion til mødet

Forslag til forløb bestående af fire faser

1. Introduktion

- Leder eller arbejdsmiljøgruppe gentager, hvad formålet er med, at mødet bliver observeret. Som sagt skal mødedeltagerne helst selv have været involveret i, hvad observationen skal handle om.
- Den, der observerer skitserer forløbets tre faser, herunder hvornår og hvordan tilbagemeldingen sker, og hvor lang tid der er afsat til den.
- Den, der observerer, henstiller til deltagerne, at de gør, som de plejer, og så vidt muligt ikke tager hensyn til, at vedkommende er til stede.

2. Observationen – til den, der observerer

- Brug observationsrammen (Arbejdsark 2) samt intuition og fornemmelse for, hvad der sker i gruppen.
- Lav stikordsnotater om episoder, som siger noget om temaet. Det kan være det, der siges, måden det siges på, stemningen, der opstår, nonverbale ytringer, adfærd, m.m.
- HUSK ikke at lave konklusioner – observationerne er dine egne

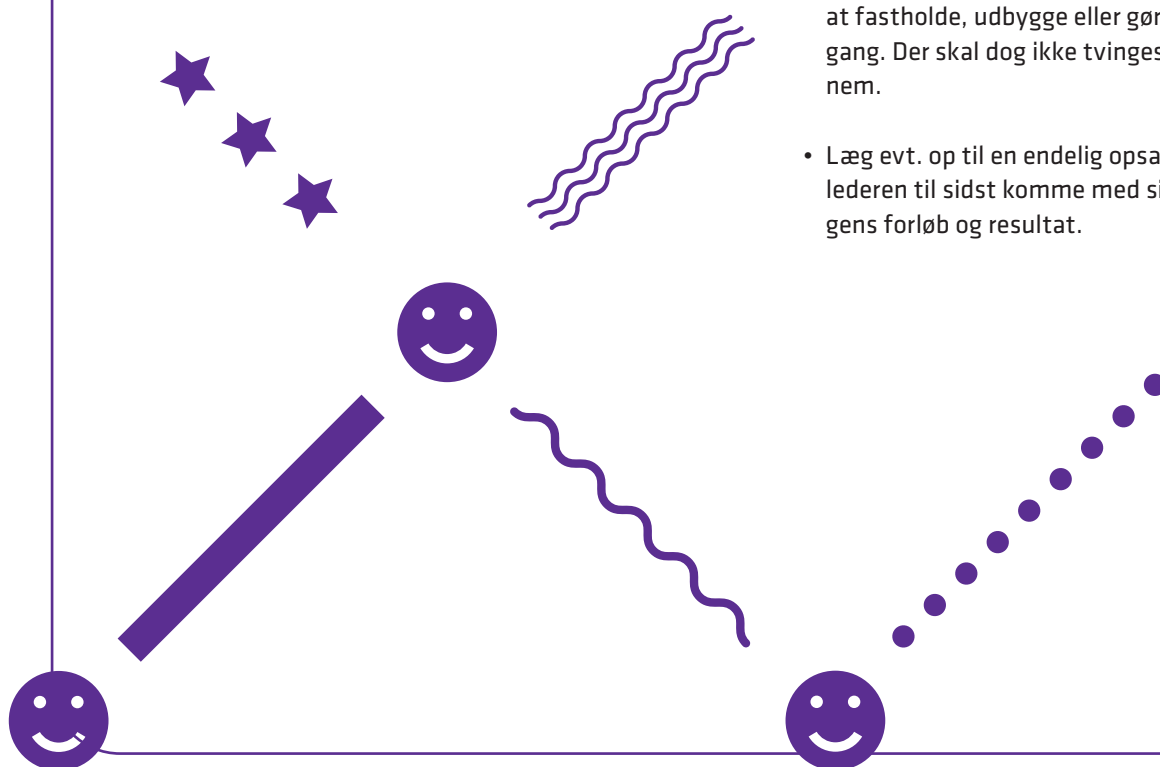
3. Tilbagemelding til gruppen

– til den, der observerer

- Giv en tilbagemelding i forlængelse af den observerede periode.
- Væg et par episoder ud, som opleves som karakteristisk for gruppen i forhold til temaet, eller som det er væsentligt at få sat fokus på.
- Fremlæg de udvalgte observationer så objektivt som muligt og med angivelse af, hvad der er dine antagelser. For eksempel: "For mig ser det ud som om ..., men det er jo kun mine oplevelser, og det er ikke sikkert, det er rigtigt. Hvordan oplevede I det?"

4. Dialog i gruppen

- Mødeleder lader dialogen udfolde sig – styr dialogen, og saml op undervejs.
- Formålet er, at deltagerne skal blive bedre til at se, hvordan den sociale kapital kommer til udtryk, og hvad der sker i gruppen.
- Deltagerne må gerne afslutte med at blive enige om forhold, de skal være mere opmærksomme på i deres møder.
- Måske bliver deltagerne enige om løsninger eller ændringer i adfærd, som de fremover vil forsøge at fastholde, udbygge eller gøre bedre næste gang. Der skal dog ikke tvinges løsninger igennem.
- Læg evt. op til en endelig opsamling – måske skal lederen til sidst komme med sit besyv om dialogens forløb og resultat.



Arbejdsark 2 • Observationsramme til den, der observerer

To veje ind i temaet

- Det, som sker på selve mødet – det sagte, ikke sagte, reaktioner, stemninger, dynamikker, energi, processen eller nonverbale udtryk.
- Det, som bliver sagt, som indikerer noget om samarbejde, tillid og retfærdighed i hverdagen uden for dette mødes ramme (episoder, antydninger m.m.)

Nogle ting, man kan være opmærksom på

• Tillid

- Hvad tyder på en tillidsfuld dialog og stemning?
- Er der handlinger eller ting, der bliver sagt, som du kunne være bekymret for kan svække tilliden?
- Virker det som om, at der er overensstemmelse mellem det, man siger, og det, man gør?
- Oplever du det, der bliver sagt, som gennemskueligt og forståeligt?

• Respekt

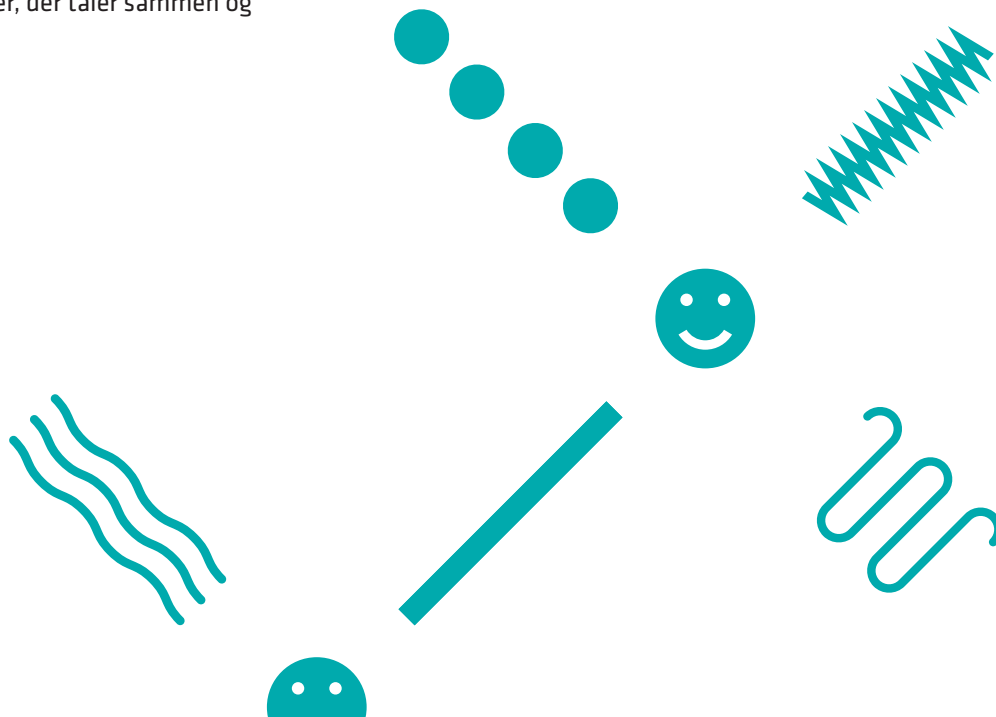
- Ser der ud til at være accept af forskelligheder og uenighed?
- Ser det ud som om, at der bliver lyttet til fremførte forslag og tanker?
- Virker det som om, at mødedeltagerne har en samlet opmærksomhed, eller er der ofte flere forskellige smågrupper, der taler sammen og skaber uro?

• Retfærdighed

- Virker det, som om det foregår retfærdigt og/eller bliver der sagt noget, som kunne antyde noget andet?
- Kommer de, der gerne vil, til orde?
- Virker det som om, at beslutningsprocedurerne er kendte og synlige?

• Samarbejde

- Holder de, som har en rolle (formelle eller uformelle), sig til rollen, så den gode dialog og samarbejde fremmes?
- Hvordan er samarbejdet på mødet? Bliver der lyttet til det, der siges, eller kæmper alle for deres egen dagsorden?
- Er der opgavefokus, eller er der mere fokus på det udenom?
- Er der fokus på det, der kan gøres noget ved og handles på, eller er fokus på, hvad andre skal gøre?
- Virker det, som om der er en fælles ansvarlighed for mødets afvikling?



Mine noter



Mine noter



Observation af social kapital

Observation af social kapital er en del af en serie på 13 redskaber, som I kan bruge til at arbejde med jeres sociale kapital og få et godt psykisk arbejdsmiljø.

Redskaberne har lidt forskellig karakter. Nogle handler om at komme i gang med at se på jeres sociale kapital, andre om at sætte dialogen om social kapital i gang på møder.

Andre redskaber er tjeklister og metoder til at give social kapital et eftersyn. Endelig er der et redskab til at måle den sociale kapital.

I finder alle redskaber her:

www.arbejdsmiljøweb.dk/socialkapital

Et fremtidssikret arbejdsmiljø

Et godt samarbejde er væsentligt for et godt arbejdsmiljø nu og i fremtiden. Derfor samarbejder arbejdsgivere og arbejdstagere i BFA om at udvikle information, inspiration og vejledning.

Vi udarbejder konkrete værktøjer, så arbejdspladserne kan handle og forebygge lokalt. Vi præsenterer ambitiøse forebyggende løsninger, som baserer sig på erfaring fra arbejdspladser og på forskning. Løsninger, som tager udgangspunkt i de problemer, der skal løses nu, og de problemer, som kan opstå.

Det gør vi i enighed – til gavn for ledere, medarbejdere og borgere.

I BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration deltager repræsentanter udpeget af arbejdsmarkedets hovedorganisationer.

Hent alle publikationer, og læs mere om BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration på godtarbejdsmiljo.dk.



**Branche
Fællesskab
Arbejdsmiljø**
Velfærd og Offentlig administration