

Social kapital møder Seniorstedet Videbæk 2024

- et mødeforum, hvor vi kan tale om, hvordan vi løser kerneopgaven bedst muligt i forhold til arbejdsfællesskabet.

Social kapital er: Tillid, retfærdighed og samarbejde om kerneopgaven.

- Tillid: Ledelsen stoler på at medarbejderne gør deres bedste for at løse arbejdsopgaven. Medarbejderne stoler på, at deres kollegaer gør deres bedste for at løse arbejdsopgaven. Tillid til kompetencer, til at sige til og fra hvis en opgave er svær at løse. Tillid opbygges over tid, på baggrund af de erfaringer vi gør os.
- Retfærdighed: Retfærdighed på arbejdspladsen handler om retfærdighed i forhold til kerneopgaven og om at blive behandlet respektfuldt og ordentlig. Hvordan bliver opgaver og goder fordelt? Er det gennemskueligt og klart? Hvordan behandler vi hinanden? Får alle de nødvendige informationer?
- Samarbejde: Evnen til at udvikle et godt samarbejde om kerneopgaven og til at skabe fælles mål. Mulighed for at komme i dialog og koordinere med hinanden. Tale om det væsentlige på møderne.

OLFA i fokus: Organisation (målet med opgaven), Leder (hvilken retning skal vi tage), Fællesskab (hvilke handlinger kan vi udføre i arbejdsfællesskabet), Ansat (synspunkter, egne værdier og holdninger)..

Der arbejdes med alle emner hele tiden. Møderne bruges til at lyse på enkelte emner. Emnerne kan tilføjes og flyttes ved behov. I har hver især et ansvar for at overholde de aftaler, vi laver på Social kapitalmøderne.

D. 30.4. 2024

Tilstede: Bente, Helena, Lone, Katy, Tove, Sanne og Janne

Vi vil forsøge at blive mere skarp på at møderne omhandler social kapital og anvender OLFA modellen i stedet for kun planlægning.

Synes vi er gode til at hjælpe hinanden, det kan også betyde, at vi ikke er skarpe på hvem har ansvaret. Der har været nogle kiks i forhold til at give besked til køkkenet i forbindelse med udflugter. Har en planlægningsseddel i forhold til ture, hvor der nederst står på, hvem der er ansvarlig for turen.

Det bliver for meget, hvis man skal have ansvar for alting, men rigtig godt, at der er en liste, så man kan overtage fra hinanden i tilfælde af sygdom. Skal have **tillid** til at kollega udfører den opgave, man er sat på til på den måde, den enkelte synes opgaven skal løses på. Alle kan misse en opgave og sådan er det at være menneske og så må man bære over med hinanden. Ønsker at der skal stå 2 ansvarshavende på planlægningssedlen, men der kan stadig uddelegeres hjælp.

Personalet udtrykker at de oplever, at der er høj tillid til hinanden generelt. Man er klar til at blotte sig og indrømme fejl. Det er ok at spørge om kollega har husket..... og det er rart.

Fint i gruppen at drøfte, hvordan kan vi gøre det anderledes en anden gang, hvis der er sket fejl.

Et team der skal hjælpe hinanden kontra at alle ikke skal have ansvar og involveres dybt i alt ting. Så bliver det for meget.

Evaluerings til skovhytten blev for presset, der var for meget på programmet til en gang. Så evalueringerne er vigtige. Ro og gang i butikken. Årshjulet blev presset fordi der blev puttet noget ind imellem. **Kerneopgaven** i centrum – borgerne har ønsket ture men kan alligevel ikke overskue de store ture. Der er begge borgergrupper - dem der ønsker små overskuelige ture og dem der gerne vil en hel masse store ting.

Evt. nogle aftaler i forhold til bussen – skal den ud og køre hver 3. uge? Kan borger og personale følge med. **fællesskabet**

Det er en svær balancegang at skabe fede gode oplevelser ud af huset og ro for de borger, der har behov for det.

Der er forskellige profiler ansat i huset, hvilket er hel vild godt og kan skabe alsidighed og supplement til hinanden. Gør også man har brug for at afstemme med hinanden.

Hvordan har snakken været i dag: Lone giver udtryk for at hun kan være bekymret for at hende og Helenas drive kan sætte Bente og Katy ud på en sidespor. Det er lige nøjagtig humlen i det hele. Vi skal have begge dele ro og gang i den så derfor er hver person vigtig med deres profil.

Nye emner til 2024:

Fordeling af opgaver og opgave overdragelse.

- I har fundet en god balance i forhold til fordeling af arbejdsopgaverne. Der vil være behov for løbende tilpasninger.
- Det er vigtigt, at de medarbejdere der ikke er med i selv planlægningsfasen også skal tilgodeses f.eks. i planlægningen af aktiviteter.

Kommunikation i teamet

- I er gode til at tage det op, hvis der har været noget kommunikation der er gået skævt. Det kræver meget af jer, hver især at tage det op, men I har stor vilje til at det skal fungere, så I gør det alligevel. Der er stor tillid til at det bliver modtaget positivt, når man siger noget der er svært.
- I skal hjælpe hinanden med at italesætte det, når man oplever en kollega der f.eks. virker presset og tilbyde at hjælpe med en opgave. Den enkelte skal arbejde med at tage imod hjælp.
- Det er godt, kort, at orientere sine kollegaer, hvis man er presset af noget der ikke er arbejdsrelateret.

"Ro" / "Gang i butikken"

- Det er ikke idéerne der mangler. I arbejder med at finde den gode mellemvej imellem "ro" og "gang i butikken".
- Arbejde med mindre grupper i daghjemmet. Skabe nærvær og bedre muligheder for at daghjembrugere kan være med i snakken.
- Der er brug for en generel drøftelse af hvad daghjembrugernes behov er.

Lokal bærekraft

- De kommende år skal vi arbejde med nye samarbejdsformer med lokalområdet. Det er en fællesopgave i hele teamet. I skal finde gode løsninger på, hvordan I alle får et ansvar i det fremtidige arbejde.

Kommende møder 2024 tirsdag kl. 12.15-13.00

Dato	Emne
30. januar	Lave årshjul for daghjemmet – ro/gang i butikken
19. marts	Følge op på helikoptermøde og arbejder videre med temaer/profil for Seniorstedet
30. april	
11. juni	
17. september	
8. oktober	
26. november	