VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 16-10-2015

5 råd om at øge den sociale kapital

Arbejdspladser med en høj grad af social kapital har lavere sygefravær og højere produktivitet, uanset hvad kerneopgaven er. Her er fem råd om, hvordan du øger jeres sociale kapital.

Skribentinfo



Anne Brorson
indehaver og chefkonsulent i
Brorson|Consult

Det kræver tillid, retfærdighed og samarbejde med kerneopgaven som omdrejningspunkt. Undersøgelser viser, at organisationer med høj social kapital har lavt sygefravær, høj trivsel og øget effektivitet, uanset hvad kerneopgaven er – blot den er klart defineret.

Den sociale kapital er det, der er imellem os, når vi arbejder sammen. Social kapital er summen af de sociale relationer, der udvikler sig i løsningen af organisationens kerneopgave; både i relationerne leder-leder, leder-medarbejder og medarbejder-medarbejder.

En organisation kan have meget eller lidt social kapital, og det kan måles og det kan påvirkes. Den social kapital vokser, hvis du gør en aktiv indsats for at øge den. Brugt rigtigt kan du sænke sygefraværet, skabe bedre trivsel og øge produktiviteten med social kapital.

Her er 5 gode råd om, hvordan du understøtter den sociale kapital med din ledelse:

1. Fokusér på kerneopgaven

Kerneopgaven er organisationens eksistensberettigelse – Den er det, som I er sat i verden for at løse, og du og dine medarbejdere skal kende den, hvis I skal arbejde i samme retning. Du skal derfor sikre, at kerneopgaven er klart defineret og du skal som leder holde fokus på den, og hvad der skal til for at løse

den. Ethvert tiltag, enhver konflikt, enhver idé skal holdes op imod kerneopgaven. Din første tanke bør altid være ”bringer det os tættere på at løse kerneopgaven? ”

2. Fokus på samarbejde

Samarbejdet om en opgave er mere afgørende for trivslen, end hvad opgaven består af. Fokus på samarbejde starter derfor allerede ved rekrutteringen, og her skal du vægte samarbejdsevnen højt. Faglig viden kan ofte læres, men evnen til samarbejde er svær at tilegne sig, hvis ikke man allerede besidder den. Du kan hjælpe samarbejdet på vej, ved at skabe en fælles forståelse for jeres mål og værdier. Du skal som leder skabe klarhed om kerneopgaven og italesætte, at det er en holdsport at løse organisationens kerneopgave.

3. Fokus på tillid

Tillid er en vigtig faktor i at styrke den sociale kapital. Du skal derfor sætte fokus på medarbejderens tillid til deres kolleger og ledelse - og hvordan medarbejderen selv kan tage aktivt del i at skabe tillid. Alle har en andel i de relationer, de indgår i, og ingen kan derfor køre på frihjul. Du skal spotte og italesætte situationer, hvor medarbejderne enten skaber eller hæmmer tilliden, og du skal være bevidst om at vise at du har tillid til dine medarbejderes kompetencer. Hvis du vil have tillid, må du give tillid – det begynder hos dig.

4. Fokus på retfærdighed

Retfærdigheden fylder mest, når man oplever noget som uretfærdigt. Når retfærdigheden er til stede, bliver den tavs. Derfor er det vigtigt at I sætter ord på, hvordan medarbejderne oplever retfærdighed i deres arbejde, og hvordan I i jeres daglige arbejde kan medvirke til at øge den. Det kan du gøre både i en til en samtaler og i større fora, så I bliver vant til at tale om retfærdighed i dagligdagen.

5. Tag ejerskab

Du skal tage ejerskab over den sociale kapital både over for medarbejderne og dig selv, hvis den skal vokse. Det er et projekt, som du skal arbejde målrettet med. I det daglige skal du derfor kommunikere ud, at den sociale kapital er en prioritering, og du skal i din ledelse skabe rum til denne prioritering.

Der skal en god leder til at lave et godt resultat – uanset hvor dygtige medarbejderne er. De gode resultater skal ikke bortforklares med andre faktorer, men du skal over for dig selv stå ved din egen succes. Skal den sociale kapital vokse, skal du ikke tvivle på din egen evne til at gennemføre projektet.

Det giver dig autenticitet og følgeskab som leder, når du tager ejerskab, og på den måde kan dit fokus på den sociale kapital forplante sig til medarbejderne.

Tag en test af den sociale kapital i din organisation her
(http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/da/nyheder/arkiv/2014/ny-rapport-og-nyt-spoergeskema-om-social-kapital-paa-arbejdspladsen)

Læs mere:

De skjulte velfærdsreserver

Sådan kan I måle den sociale kapital (http://www.lederweb.dk/strategi/organisationsudvikling/artikel/93141/sadan-kan-i-arbejde-med-den-sociale-kapital)