



🕒 2 min. 👁️ 📌 02-05-2019

Værktøj: Styrk den sociale kapital

Skal du skabe en robust organisation, have glade medarbejdere og øge borgertilfredsheden, så skal du investere i den sociale kapital. Social kapital handler om tillid, retfærdighed og samarbejde om kerneopgaven. Få fire trin til at styrke den sociale kapital.

Skribentinfo



[Jeanette Hallundbæk](#)

ledelses- og organisationskonsulent
Hallundbæk Consult



[Pernille Sefort](#)

HR-direktør
Naviair

Den første byggekloks til en høj social kapital er, at jeres organisation har en klar kerneopgave, som har fokus på de langsigtede effekter og den værdi, som I skaber for borgeren. Det skal bruges som et fælles pejlemærke for opgaveløsningen, prioriteringer og handlinger.

Den anden byggekloks i forhold til at skabe en høj social kapital består af de tre ingredienser: tillid, retfærdighed og samarbejde om kerneopgaven. For at lykkes sammen skal I have tillid til hinanden og opleve retfærdighed, så samarbejdsevnen er i top.

Den sociale kapital er den usynlige værdi i stærke indre samarbejdsrelationer om kerneopgaven, og er med andre ord et udtryk for, hvad jeres organisation kan udrette i kraft af gode relationer mellem ledere og medarbejdere. Og uanset om det er store eller små forandringer, så afhænger resultatet af, hvordan du som leder sammen med dine medarbejdere lykkes med opgaverne.

Graden af social kapital står for alvor sin prøve ved store forandringer i fx ny teknologi, ændring af jobindhold, ny organisering, nye måder at arbejde på, fusioner, afskedigelser m.v. Du kan helt sikkert selv fortsætte med eksemplerne.

Læs mere: [De skjulte velfærdsreserver](#)

Kompas: Stil skarpt på din ledelsesadfærd

Hvis du gerne vil investere i din organisations sociale kapital og skabe bæredygtige forandringer, handler det ikke om store frugtkurve og dyre kurser. Du skal starte med dig selv og din egen ledelsesadfærd. Brug fx dette social kapital kompas til at stille skarpt på din ledelsesadfærd.

- Du gør, hvad du siger, og siger, hvad du gør – og du får feedback på, om det er synligt for dine kollegaer.
- Du involverer og sikrer, at alle føler sig set, hørt og forstået – og du lytter mere end du taler.
- Du sikrer en klar retning, så kerneopgaven er tydelig – og alle ved, hvordan de bidrager.
- Du bidrager aktivt til en god koordinering med andre fagligheder og afdelinger – og du sikrer at konflikterne håndteres.



Hvis ovenstående er det, der fylder mest i din arbejdskalender, så er du godt på vej. Hvis ikke – så aflæs de mange møder og skab plads i kalenderen, så du kan sikre, at din organisation kommer igennem de store og små forandringer, der er på jeres dagsorden.

Læs mere: [Sådan skruer du op for den sociale kapital i teamet](#)

Social kapital – 4 trin til at komme godt i gang

Her er fire enkle trin til værdiskabende processer:

1. Tjek jeres Social kapital kompas

Tag et PitStop i ledergruppen, hvor I reflekterer ved hjælp af Social kapital kompas: I hvor høj grad lever I op til Social kapital kompasset? Er der behov for at justere fokus og indsats? Hvis ja, hvad?

2. Bevar fokus

Lav i alle forandringsprojekter et social kapital spor og lav allerede halvvejs i udviklingen af projektet en midtvejsstatus, hvor I diskuterer, hvad forandringen betyder for den sociale kapital, og hvordan I sikrer en høj social kapital.

3. Snak om kerneopgaven

Inviter medarbejderne til at diskutere kerneopgaven: Har I en fælles og tydelig forståelse af kerneopgaven? Hvordan arbejder I på tværs af fagligheder og afdelinger? Skal der igangsættes initiativer, som kan styrke kvaliteten og effektiviteten i opgaveløsningen og samarbejdet?

4. Sæt tid af

Brug hver anden måned ½ time på jeres afdelingsmøde til at lave en status på den sociale kapital. Her kan du fx bruge DialogKortene "Internt samarbejde" til at facilitere en dialog om, hvordan medarbejderne oplever samarbejdet i gruppen, og hvor udfordringerne er. Formen er "speeddating" efterfulgt af opsamling i plenum. Du finder en uddybende beskrivelse af metoden og en fil med [Dialogkort her](#).