



TIL LEDELSE OG ARBEJDSMILJØGRUPPE:

GUIDE TIL SOCIAL KAPITAL

Jo højere social kapital, jo bedre trivsel. Social kapital er et udtryk for, hvor gode ledelse og medarbejdere er til at løse deres kerneopgave i fællesskab. Det handler om, at I kan samarbejde, og at samarbejdet er baseret på gensidig tillid og retfærdighed.

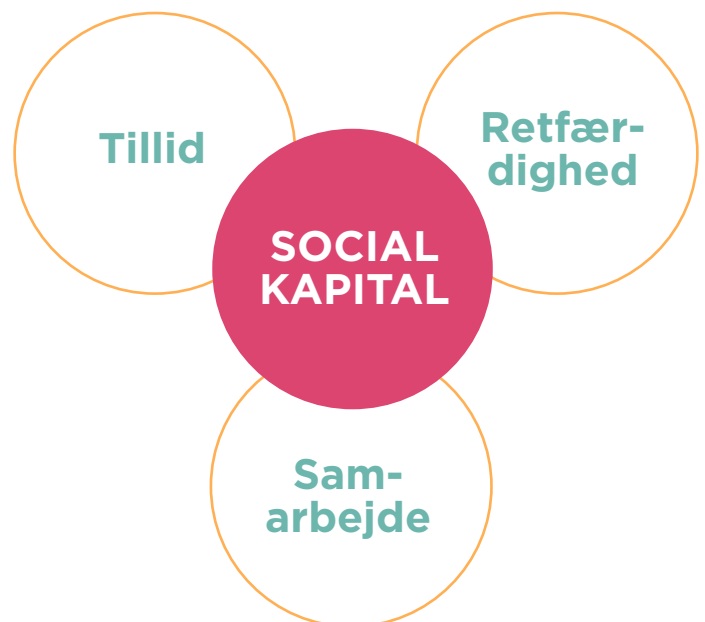
Høj social kapital gavner alle

Jo højere social kapital desto bedre trivsel – så kort kan det udtrykkes. I virksomheder med en høj social kapital arbejder man godt sammen og har tillid til hinanden.

En høj social kapital betyder også, at der er plads til uenighed og interesseforskelle på virksomheden. Man accepterer, at der både er fælles og forskellige interesser, og at begge dele er i orden.

En høj social kapital har en positiv indflydelse på arbejdsmiljøet, trivslen, produktiviteten og kvaliteten af arbejdet. Samtidig vil det ruste jer til forandringer. I bør derfor være opmærksomme på jeres virksomheds sociale kapital og aktivt opbygge, udvikle og vedligeholde den.

Når I har et godt samarbejde på arbejdspladsen, kan I udrette mere, end hvis I arbejder hver for sig. Samarbejde giver en slags synergieffekt – til glæde for både virksomheden og den enkelte medarbejder.



Sådan kan I udvikle den sociale kapital

Hvis I skal forbedre den sociale kapital, kræver det, at både ledelsen og medarbejderne vil være med i processen, og at I er villige til at påtage jer nye roller.

Værktøjet **Sæt tillid, retfærdighed og samarbejde på dagsordenen** giver en god guide til, hvordan I kan arbejde med social kapital på jeres team- og afdelingmøder. Læs også, hvordan I kan udvikle en trivselspolitik for hele virksomheden.

I kan bruge værktøjet **Møde om social kapital** til at planlægge et møde i medarbejdergruppen, hvor I sætter fokus på, hvordan I kan styrke tillid, samarbejde og oplevelsen af retfærdighed på arbejdspladsen. I kan også vælge at supplere diskussionen ved at se på **De seks guldkorn** - som er seks faktorer, der har særlig stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø og medarbejdernes trivsel.

De tre elementer i social kapital

Tillid

Tillid er ikke noget, man kan pålægge andre at have. Tilliden opstår, når I optræder troværdigt over for hinanden. For at opbygge tillid er der en række ting, I kan have fokus på:

- Jeres adfærd skal være gennemskuelig og forklarlig.
- Jeres handlinger skal følge det, I siger og mener.
- Ledelsen skal kunne uddelegere ansvar.
- I skal sikre, at alle har de nødvendige kompetencer til at udføre deres arbejde.
- I skal lytte til andres meninger og tage dem seriøst.

Opbygning af tillid handler om både at skabe tillid i jeres egen afdeling og om at skabe tillid imellem afdelinger.

Retfærdighed

Det er individuelt, om man føler sig retfærdigt behandlet eller ej. Retfærdighed er derfor et godt udtryk for, om man synes, at tingene går ordentligt for sig. Her bør I have fokus på, om processerne hos jer er retfærdige.

Følgende elementer har betydning for, at en proces op-leves retfærdig:

- Ledernes personlige interesser skal ikke influere på processen.
- Beslutningerne skal være baseret på pålidelige og relevante informationer.
- Beslutninger skal være velbegrundede.
- Mulighed for, at unfair og forkerte beslutninger kan omgøres.
- Processen skal finde sted i overensstemmelse med fundamentale etiske principper.
- Beslutningsprocesserne skal være gennemskuelige.
- Alle berørte parter skal involveres og høres i processen fx ved organisationsændringer.

Dertil kommer fordelingsretfærdighed, som handler om medarbejdernes oplevelse af, hvorvidt løn, forfremmelser, anerkendelser, frynsegoder, ressourcer og opmærksomhed tildeles retfærdigt samt hvorvidt afskedigelser opleves gennemført på et retfærdigt grundlag.

Samarbejde

Forudsætningen for at udvikle et godt samarbejde er, at ledelse og medarbejdere opbygger normer for gensidige forpligtigelser. Det kan I gøre ved at sikre jer, at der er:

- Rum, tid og faciliteter til samarbejde.
- Jævnlig møder om konkrete emner.
- Opbygning af fælles værdier og faglighed.
- Afstemning af fælles værdier og faglighed.
- Erfaringsudveksling.
- Mulighed for social og faglig støtte.

Derudover er det vigtigt, at alle i virksomheden kender og accepterer fælles organisatoriske mål og ved, hvem der har ansvar for hvad, samt at opgaver og roller er klare og velkendte.



Andre gode værktøjer på sammenomtrivsel.nu

- **Sæt tillid, retfærdighed og samarbejde på dagsordenen:** Sådan kan I arbejde med social kapital på jeres møder og udvikle en trivselspolitik.
- **Møde om social kapital:** En guide til et personalemøde, hvor I drøfter, hvordan I kan styrke jeres sociale kapital.
- **Værktøjet 'De seks guldorn':** Med bl.a. et kort skema, som afdækker medarbejdernes oplevelse af arbejdet.