

# Social kapital

## - kan måles og udvikles



Arbejdspladsens sociale kapital er en ressource, som er værd at kende. Den er afgørende for, at medarbejdere og ledere kan samarbejde om arbejdspladsens kerneopgave med større kvalitet, produktivitet og trivsel som resultat.

Arbejdspladser med høj social kapital er bedre rustet i forandringer. Det skyldes bl.a., at fælles forståelse af kerneopgave og mål er et godt udgangspunkt for i fællesskab at prioritere og afklare, hvad forandringer skal betyde i praksis. Hertil kommer, at social kapital hænger sammen med en høj grad af tillid, hvilket også ruste arbejdspladsen mod de konsekvenser, forandringer indebærer.

### Definition af social kapital

Social kapital er de relationer, vi opbygger, når vi løser kerneopgaven i fællesskab. Er de relationer båret af en høj grad af tillid, retfærdighed og god samarbejdsevne, så har arbejdspladsen en høj social kapital. Fokus er altså på relationer – mellem medarbejderne i afdelingen, mellem ledelse og medarbejdere, mellem afdelinger og faggrupper. Og fokus er på kerneopgaven, og det samarbejde der fremmer dens løsning.

### En vedvarende indsats

Social kapital er ikke noget, man indfører. Arbejdspladsen har allerede social kapital, men den kan være høj eller lav. Ønsker man at forbedre den sociale kapital, er det ikke gjort med et isoleret projekt. Skabelsen af social kapital foregår i det daglige samarbejde og kræver en vedvarende indsats og fokus. Social kapital opbygges over tid, og kan også nedbrydes igen.

Et projekt kan være startskuddet til at sætte fokus på social kapital, så ledere og medarbejdere bliver bevidste om, hvordan den sociale kapital udspiller sig på arbejdspladsen. Men skal en forbedring fastholdes, kræver det vedvarende fokus. Det behøver ikke at være en ressourcekrævende indsats – det bedste er at indlejre opmærksomhed og fokus i den daglige praksis – dvs. i den måde man samarbejder på, kommunikerer på samt tager beslutninger på.

*”Vi blev ”forstyrret” på en god måde. Vores hverdag er i dag kendetegnet ved, at vi er meget opmærksomme på hinanden, vi kan bedre se en sag fra flere sider og er samtidig mere parate til at iagttage os selv i samspillet med kolleger. Positiv energi, dejlig stemning og oplevelse af tryghed er nok de ord, der bedst beskriver resultatet”*

Leder i Psykiatrien, Region Sjælland

## Mange forskellige tilgange

I TeamArbejdsliv arbejder vi med social kapital på mange måder: måling, forsknings- og udviklingsprojekter, rådgivning og udvikling af metoder samt afholdelse af seminarer og workshops.

### Målinger

TeamArbejdsliv udfører målinger af mange aspekter inden for arbejdsliv, herunder social kapital og psykisk arbejdsmiljø. Det kan give god mening at koble en måling af det psykiske arbejdsmiljø med en måling af social kapital. Vi står både for enkle målinger med få spørgsmål og større mere grundige målinger.

Vi følger målingen til dørs – dvs. vi aftaler sammen med arbejdspladsen, hvordan der bedst følges op, så målingen fører til handling.

### Forsknings- og udviklingsprojekter

Eksempler på større projekter:

- ReKoHveR, et projekt hvor vi undersøgte relationel koordinering i hverdagsrehabilitering – herunder hvordan den sociale kapital udviklede sig samt de arbejdsmiljømæssige aspekter af hverdagsrehabiliteringen.
- Bostedet Munkehatten, et udviklingsprojekt på et bosted i Odense kommune med fokus på forandring med social kapital.

### Udvikling af metoder

Teamarbejdsliv arbejder løbende med udvikling af metoder til at styrke social kapital. Vi har bl.a. bidraget med metoder til

- BAR SOSU – dialogmetoder og målemetoder
- Slagelse Kommune - et spil, som udvikles i samarbejde med Communicate to Innovate og Slagelse Kommune. Spillet er et kompetenceudviklingsforløb som tager op til 12 måneder at gennemføre, men uden det store ressourceforbrug, da øvelser og møder er knyttet til hverdagens praksis.
- Psykiatrien i Region Sjælland – udvikling af metoder og gennemførelse af længere udviklingsforløb

### Seminarer og workshops


Vi afholder seminarer, workshops og udviklingsforløb for både offentlige og private virksomheder.

### Kontakt os

TeamArbejdsliv ApS


 [www.teamarbejdsliv.dk](http://www.teamarbejdsliv.dk)

Kontaktperson: Eva Thoft

 2091 7417

 [eth@teamarbejdsliv.dk](mailto:eth@teamarbejdsliv.dk)

Kontaktperson: Hans Jørgen Limborg

 2962 5395

 [hjl@teamarbejdsliv.dk](mailto:hjl@teamarbejdsliv.dk)

