



# **Social kapital i Trivselsmeter**

April 2010

Personalestyrelsen  
Danske Regioner  
KL  
CFU  
Sundhedskartellet  
KTO

## Social kapital i Trivsometer

Via Trivsometer er det muligt at måle virksomhedens sociale kapital. Det kan være et nyttigt udgangspunkt for dialog om, hvordan arbejdspladsens sociale kapital ser ud, og om arbejdspladsen ønsker at gøre en indsats for at øge den sociale kapital.

### Hvad er social kapital?

Social kapital kan defineres som en egenskab ved hele arbejdspladsen, som sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgaver. Det er altså ikke en egenskab ved den enkeltes job eller en egenskab ved den enkelte medarbejder. Høj social kapital kræver, at medlemmerne evner at samarbejde, og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af tillid og retfærdighed.

Virksomhedens sociale kapital kan derfor beskrives ved hjælp af tre dimensioner:

- Samarbejdsevne
- Tillid
- Retfærdighed.

I praksis har det vist sig, at disse tre egenskaber i høj grad optræder sammen, men alle tre er nødvendige for at kunne forstå og beskrive fænomenet i sin helhed.

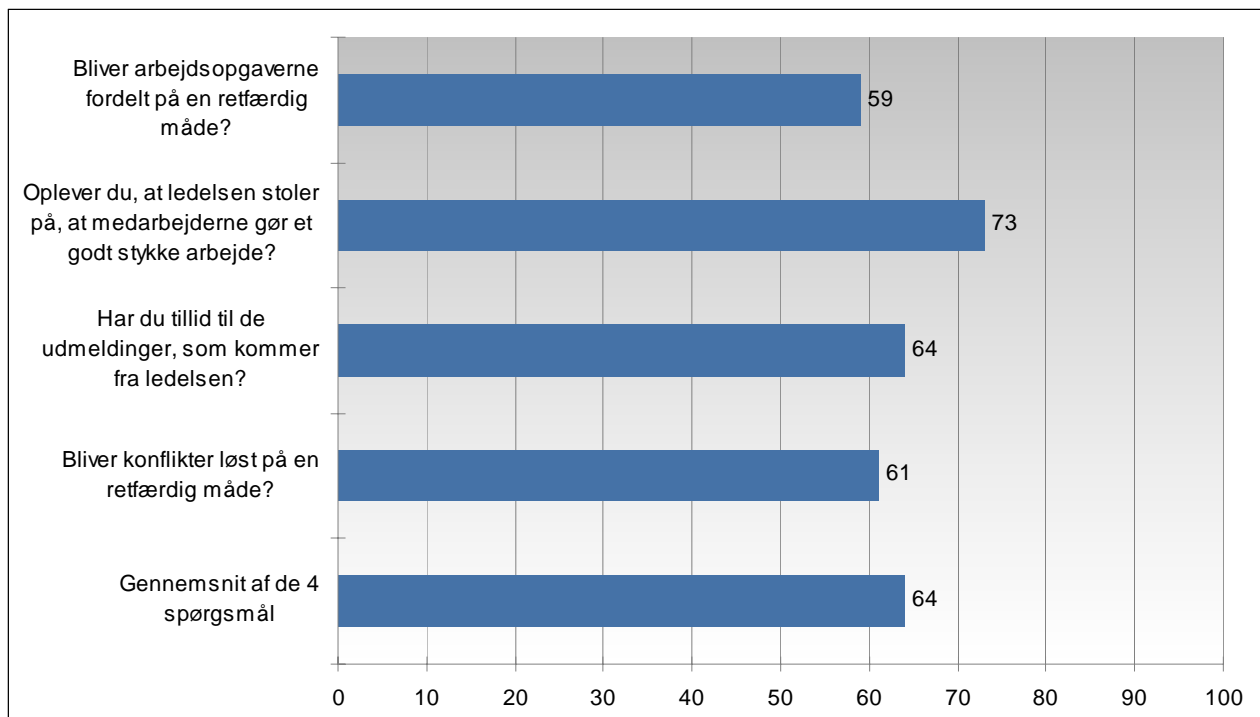
Der har i de seneste par år været en stærkt stigende interesse for virksomhedernes sociale kapital. Det skyldes, at stor social kapital kan give en virksomhed mange fordele. Det øger blandt andet produktiviteten og kvaliteten i ydelserne og skaber et bedre psykisk arbejdsmiljø og trivsel.

### Hvordan måles social kapital?

Standardspørgeskemaet i Trivsometer forholder sig til den sociale kapital ved hjælp af fire spørgsmål, der handler om tillid mellem ledelse og medarbejdere og om retfærdighed på arbejdspladsen. At inddrage spørgsmål om samarbejdsevne er i princippet også relevant, men vanskeligt. Der er stor forskel på arbejdspladsernes størrelse og struktur, og det har igen betydning for, hvordan samarbejdet er og opleves. Derfor er den gennemsnitlige score for tillid og retfærdighed valgt som et mål for social kapital.

I Trivsometer-rapporten fremgår svarfordelingen for de fire spørgsmål, der vedrører den sociale kapital. Rapporten angiver også et gennemsnit af svarene for hvert enkelt spørgsmål og et samlet gennemsnit.

## Figur om social kapital



Note: Tallene er fra Gallupundersøgelsen 2009 og viser svarene for den offentlige sektor (stat, regioner og kommuner)

Det er vigtigt at holde sig for øje, at der er sammenhæng mellem social kapital og fx ledelse, anerkendelse, respekt, klare mål for service og kvalitet. Til gengæld er der ingen sammenhæng mellem niveauet for den sociale kapital og de ansattes oplevelse af travlhed, stor arbejdsmængde, skrappe deadlines mv. Heller ikke de følelsesmæssige krav i arbejdet har nogen sammenhæng med social kapital. Det viser flere empiriske undersøgelser.

### Hvordan øger arbejdspladsen den sociale kapital?

Social kapital er et resultat af en udvikling, som finder sted på den enkelte arbejdsplads. Det ser ud til, at alle arbejdspladser potentielt har mulighed for at udvikle en stor social kapital, men ikke fra den ene dag til den anden. Den opstår over længere tid i forholdet mellem ledelse og medarbejdere og mellem medarbejdere indbyrdes.

I opfølgningen på trivselsmålingen kan tages udgangspunkt i svarene på de spørgsmål, der vedrører arbejdspladsens sociale kapital. De kan være springbræt for en dialog om, hvordan medarbejderne vurderer niveauet for tillid og retfærdighed på arbejdspladsen.

De tre offentlige branchearbejdsmiljøråd har udarbejdet pjecen ”Social Kapital - Inspiration og øvelser til lederen med personaleansvar”, som giver et bud på, hvordan lederen kan få øje på den sociale kapital og optimere den sammen med den gruppe af medarbejdere, han eller hun har personaleansvar for. Se nærmere herom på [www.arbejdsmiljøweb.dk](http://www.arbejdsmiljøweb.dk) samt NFA’s hvidbog og faktaark om Social Kapital.