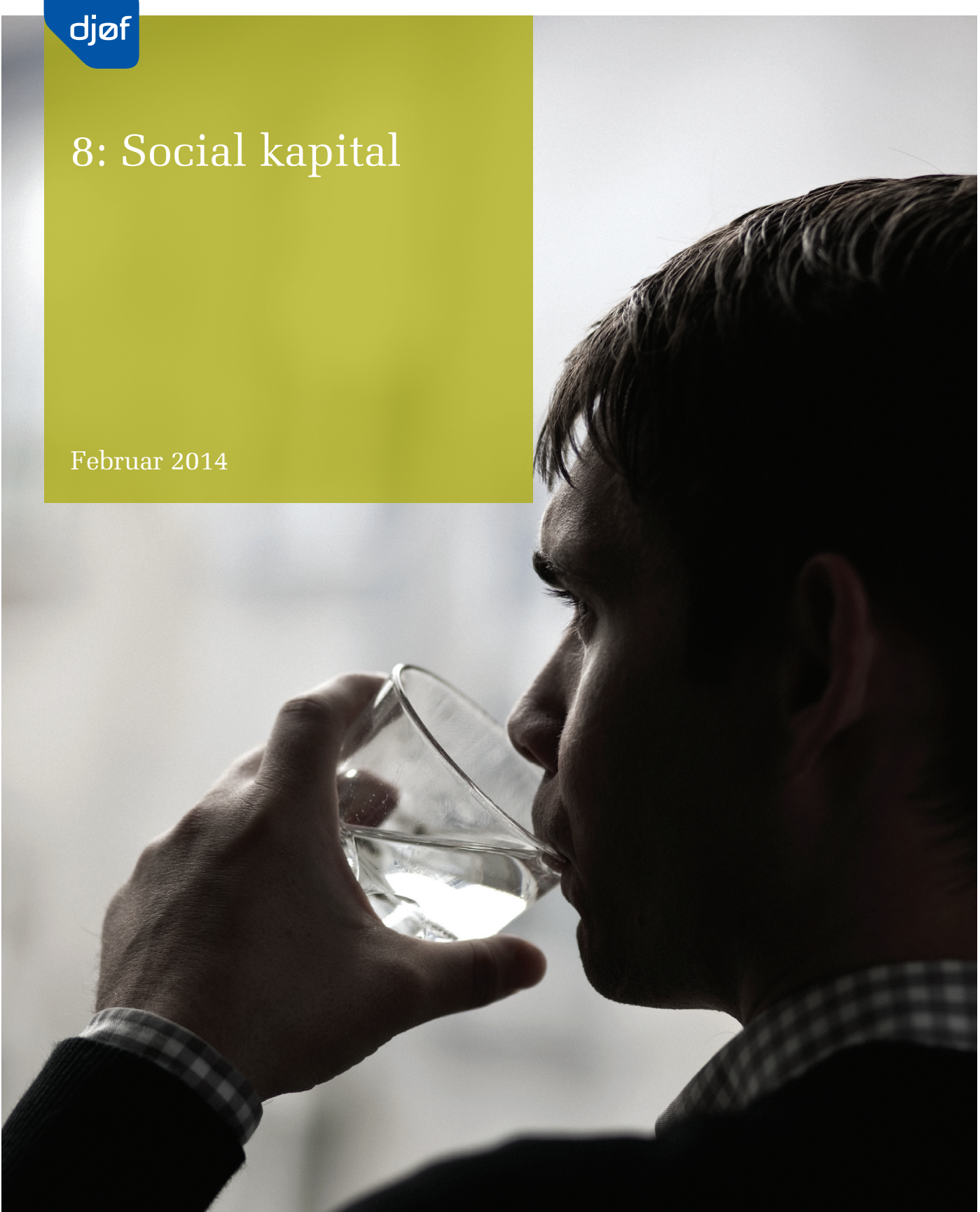


8: Social kapital

Februar 2014

A black and white photograph of a man in profile, drinking water from a glass. The man is wearing a dark sweater over a checkered shirt. The background is a bright, out-of-focus window. The image is partially covered by a green overlay on the left and bottom.

Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø,
stress og balance 2012

Faktaark nr. 8: Social kapital

Dette faktaark omhandler djøfernes vurdering af den sociale kapital på deres arbejdsplads.

Resultaterne stammer fra Djøfs undersøgelse af psykisk arbejdsmiljø, stress og balance. Undersøgelsen er foretaget som en spørgeskemaundersøgelse sendt ud til et tilfældigt udtræk af beskæftigede djøfere i september/oktober måned 2012. Der er 1.685, der har besvaret spørgeskemaet. Svarene er repræsentative for alle beskæftigede djøfere. Undersøgelsen bygger videre på lignende undersøgelser fra 2008 og 2010. Det er dog første gang, at spørgsmål vedrørende social kapital indgår i undersøgelsen, og i dette faktaark har sammenligninger bagud i tid derfor ikke været mulige.

Undersøgelsen er lavet af Djøf i et samarbejde mellem Public Affairs (kontaktperson: Arbejdsmiljøpolitisk chef Lisbeth Kjersgård, lik@djoef.dk / tlf.: 27 20 10 45) og Analyse- og strategiafdelingen (kontaktperson: Analysekonsulent Kathrine Marie Skou Brandt, kab@djoef.dk / tlf.: 33 95 98 66).

Undersøgelsen har en række hovedtemaer, som er afrapporteret i otte faktaark. Hovedtemaerne er: (1) stress, (2) krisens betydning for det psykiske arbejdsmiljø, (3) psykisk arbejdsmiljø, arbejdspladskultur og nedslidning, (4) mobning, (5) sygefravær, (6) ledelseskvalitet, (7) balance, grænseløst arbejde og fleksibilitet samt **(8) social kapital**.

De væsentligste resultater vedrørende social kapital er:

- Der er en markant sammenhæng mellem den sociale kapital og vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø, vurderingen af nærmeste leder, jobtilfredshed, engagement og stressniveau.
 - Oplevelsen af tillid og retfærdighed på arbejdspladsen er de delfaktorer i social kapital, der har størst sammenhæng med psykisk arbejdsmiljø, jobtilfredshed mv.
 - Generelt er der en høj grad af tillid og samarbejde mellem kolleger på arbejdspladsen.
 - Den laveste vurdering finder man i forhold til involvering af de ansatte i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen.
 - Den samlede sociale kapital vurderes lidt højere for djøfere ansat i den private sektor end for djøfere ansat i den offentlige sektor.
- Mænd vurderer generelt den sociale kapital på arbejdspladsen lidt højere end kvinder.
- Ledere vurderer generelt den sociale kapital højere end medarbejdere.

Læs mere om undersøgelsen og download faktaark på: www.djoef.dk/psyk12

Indhold

Baggrund: Hvad er social kapital?	3
Resultater for de 12 delspørgsmål til måling af social kapital.....	5
Social kapital i den offentlige og private sektor	6
Social kapital fordelt på køn	7
Sammenhæng mellem social kapital, stress og psykisk arbejdsmiljø	8
Sammenhæng mellem social kapital, ledelseskvalitet, motivation og jobtilfredshed	9
Social kapital opdelt på stillingsniveau, sektorer og brancher	10

Baggrund: Hvad er social kapital?¹

Målinger af social kapital siger noget om relationerne og samarbejdet på en arbejdsplads og består af tre dele: tillid, retfærdighed og samarbejdsevne. Det er grundelementer på en arbejdsplads, der gør, at medarbejdere og ledelse i fællesskab er i stand til at løse de kerneopgaver, der er på arbejdspladsen.

- **Tillid** viser sig inden for social kapital i to former. Den lodrette tillid og den vandrette tillid. Den *lodrette tillid* handler om forholdet mellem ledelse og de ansatte. Den *vandrette tillid* handler om tillid de ansatte imellem – om de ansatte stoler på hinanden. Tilliden handler altså om troværdighed, og om hvorvidt man kan regne med hinanden.
- **Samarbejdsevne** består af konkrete samarbejdskompetencer, normer for gensidige forpligtelser samt strukturer, der fremmer samarbejdet. Et godt samarbejde er, når de ansatte på arbejdspladsen – såvel ledelse som medarbejdere – har evnen og viljen til at samarbejde om at nå et fælles mål. Det gode samarbejde sker i samspillet mellem ledere og medarbejdere og sker i praksis gennem koordinering, kommunikation og ved at praktisere det i dagligdagen.
- **Retfærdighed** er et vigtigt element i arbejdspladsens sociale kapital. Oplevelsen af at blive retfærdigt behandlet er vigtig for viljen til at samarbejde med både kollegaer og ledelse på en arbejdsplads. Typisk taler man om retfærdige processer og retfærdig fordeling af goder. Det kan for eksempel være muligheden for at have indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdsprocesser. Det kan også være løn, ferie og kurser og muligheden for at have indflydelse på fordelingen af dem.

Social kapital kan dermed kort beskrives således²:

Virksomhedens sociale kapital er den egenskab, der sætter organisationens medlemmer i stand til i fællesskab at løse dens kerneopgave.

For at kunne løse denne kerneopgave er det nødvendigt, at medlemmerne *evner at samarbejde*, og at samarbejdet er baseret på et højt niveau af *tillid og retfærdighed*.

Når man måler social kapital, måler man medarbejdernes oplevelse af involvering i beslutninger, om kollegaerne hjælper hinanden, om der er en oplevelse af et godt samarbejde, om man oplever at kunne stole på hinanden, om medarbejderne føler sig anerkendt, om der er rum til at kunne give sine meninger til kende og endelig om arbejdsopgaverne bliver fordelt på en retfærdig måde.

Spørgsmålene, der danner grundlaget for Djøfs måling af djøfernes vurdering af social kapital på deres arbejdsplads, er udarbejdet af Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, og består af 12 spørgsmål. De er opdelt i spørgsmål, der handler om samarbejde, tillid og retfærdighed. Spørgsmålene er udvalgt, fordi de har vist sig at have en stærk sammenhæng med jobtilfredshed, godt selvvurderet helbred, fravær af udbrændthed, stress og søvnbesvær samt lavt sygefravær blandt medarbejderne.

¹ Kilde: [Guide til måling af virksomhedens sociale kapital \(Arbejdsmiljørådet\)](#)

² Kilde: [Virksomhedens sociale kapital - Hvidbog \(Arbejdsmiljørådet/Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø\)](#)

De 12 spørgsmål er:

- | | |
|------------------------|--|
| Samarbejde | 1. Er der et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?
2. Bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?
3. Er der et godt samarbejde blandt kollegaerne på din arbejdsplads?
4. Er der et godt samarbejde mellem forskellige grupper/afdelinger?
5. Hjælper man kolleger, der har for meget at lave?
6. Hjælper man nye kolleger til rette, selv om det ikke er ens opgave? |
| Tillid og retfærdighed | 7. Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?
8. Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser?
9. Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?
10. Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?
11. Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde?
12. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde? |

Social kapital måles på en skala fra 0 til 100. Spørgsmålene besvares med svarkategorierne *altid, ofte, sommetider, sjældent og aldrig/næsten aldrig*. For at beregne den sociale kapital score, kodes svarene fra 0 til 4, hvor altid = 4, ofte = 3 etc. Alle svarene for den enkelte respondent lægges sammen, og der beregnes et gennemsnit heraf, hvorefter gennemsnittet ganges med 25. Gennemsnittet af resultatet for alle respondenter danner den samlede sociale kapital score.

Som nævnt udregnes en separat score for samarbejde. Denne beregnes på samme måde som beskrevet ovenfor, men på baggrund af de første 6 spørgsmål. Scoren for tillid og retfærdighed beregnes på baggrund af de sidste 6 spørgsmål, hvor de første tre (7-9) udtrykker tillid, og de sidste tre (10-12) udtrykker retfærdighed.

Målingen af social kapital baseret på de 12 spørgsmål foretages normalt inden for en arbejdsplads, og inden for de enkelte enheder eller teams på arbejdspladsen. I Djøfs undersøgelse er dette ikke muligt, idet djøferne kun udgør en lille delmængde af de ansatte på de fleste arbejdspladser, og idet undersøgelsen er baseret på stikprøveudtræk, og derfor ikke kan omfatte mere end få medarbejdere fra en enkelt arbejdsplads. Vi har derfor anvendt social kapital værktøjet på en anden måde i dette faktaark ved at aggregere de individuelle vurderinger eller scorer for social kapital på sektor- og brancheniveau, køn og stillingsniveau på tværs af de enkelte arbejdspladser.

Det giver mulighed for at se nogle interessante generelle tendenser på meta-niveau, som indikerer, at det ikke kun er relationer internt på den enkelte arbejdsplads, der har betydning for vurderingen af den sociale kapital, men også de forhold, vilkår og rammer, der er for løsning af kerneopgaven i den enkelte sektor eller branche. Tilsvarende tyder det på, at også individuelle forhold – fx køn og stillingsniveau – har betydning for, hvordan man vurderer den sociale kapital.

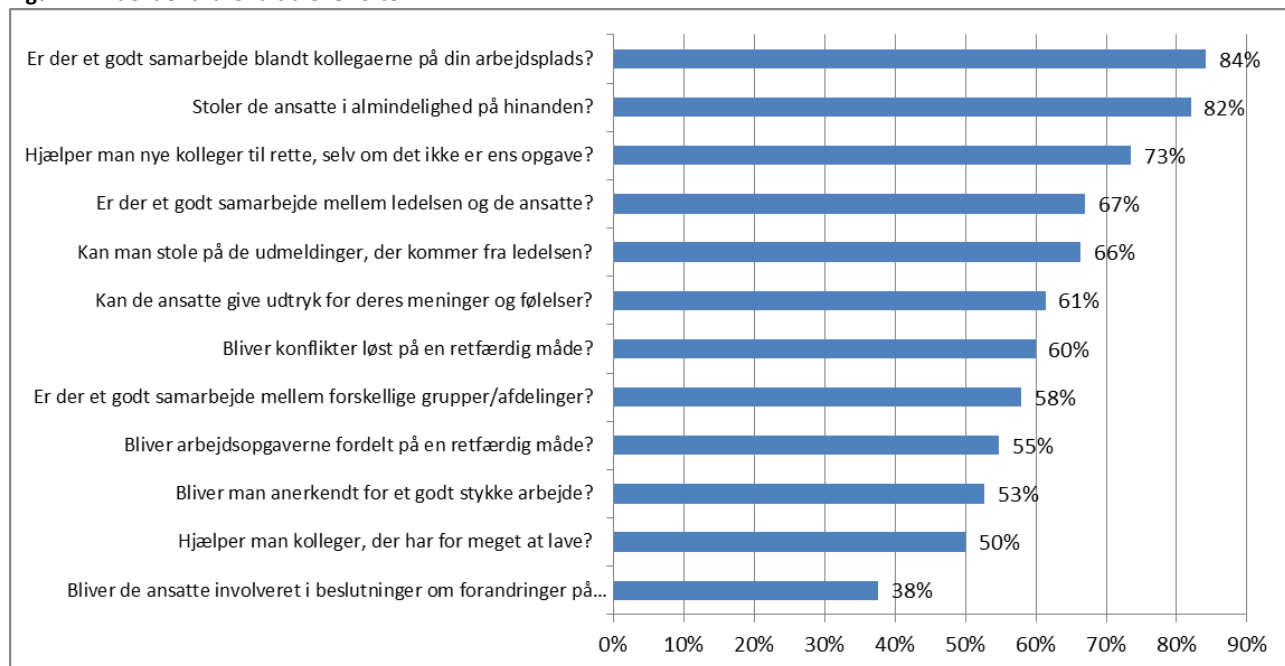
Resultater for de 12 delspørgsmål til måling af social kapital

Tabel 1 viser resultaterne for de 12 spørgsmål.

Tabel 1: Resultater for de enkelte spørgsmål

	Altid	Ofte	Somme- tider	Sjældent	Aldrig/ næsten aldrig
Er der et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?	13 %	54 %	25 %	6 %	2 %
Bliver de ansatte involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?	7 %	30 %	36 %	20 %	7 %
Er der et godt samarbejde blandt kollegaerne på din arbejdsplads?	26 %	59 %	14 %	2 %	1 %
Er der et godt samarbejde mellem forskellige grupper/afdelinger?	8 %	50 %	34 %	7 %	1 %
Hjælper man kolleger, der har for meget at lave?	11 %	39 %	36 %	11 %	2 %
Hjælper man nye kolleger til rette, selv om det ikke er ens	27 %	47 %	20 %	6 %	1 %
Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	19 %	47 %	26 %	6 %	2 %
Kan de ansatte give udtryk for deres meninger og følelser?	22 %	39 %	27 %	9 %	3 %
Stoler de ansatte i almindelighed på hinanden?	22 %	60 %	15 %	3 %	1 %
Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	9 %	51 %	30 %	7 %	3 %
Bliver man anerkendt for et godt stykke arbejde?	14 %	38 %	32 %	12 %	4 %
Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	6 %	49 %	35 %	7 %	3 %

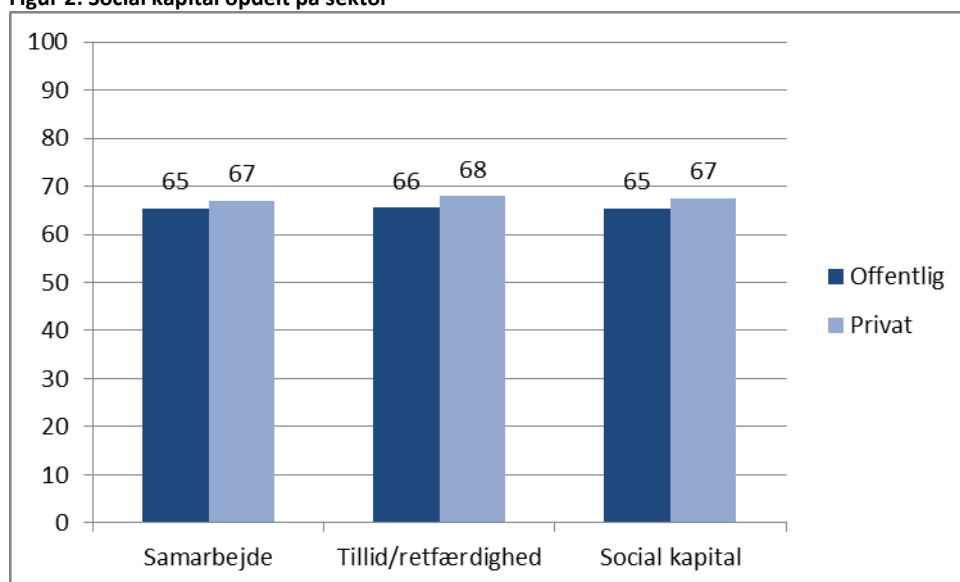
Figur 1: Andel der svarer altid eller ofte



Social kapital i den offentlige og private sektor

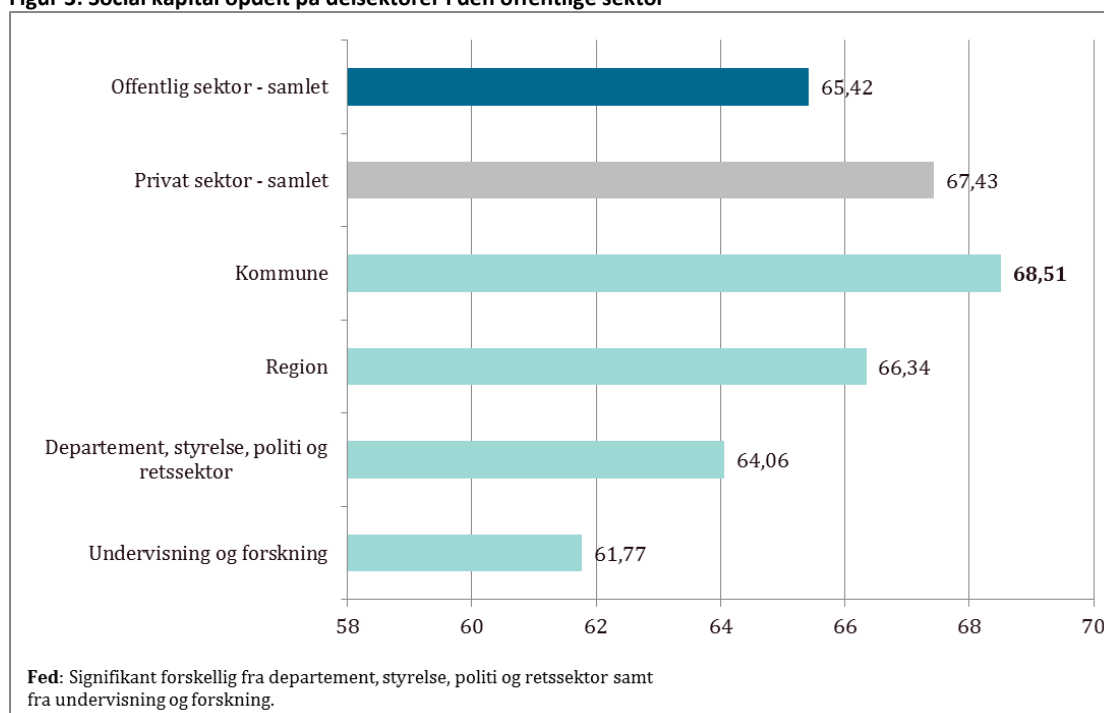
Djøfernes vurdering af den sociale kapital ligger samlet set på 66. Den gennemsnitlige score for hver af delelementerne samarbejde og tillid/retfærdighed er ligeledes 66. Som det fremgår af Figur 2 vurderes både den samlede score og de to delelementer lidt højere i den private sektor i forhold til den offentlige sektor (signifikant forskel for alle tre mål).

Figur 2: Social kapital opdelt på sektor



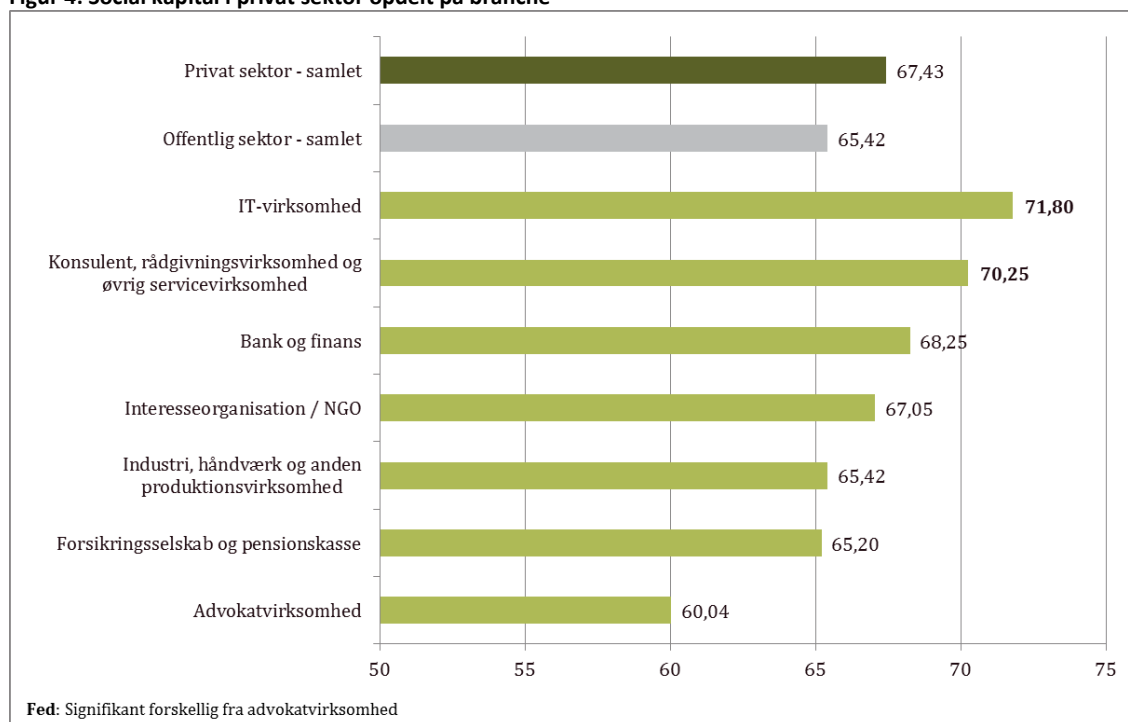
Som det fremgår af Figur 3 nedenfor, er der samtidig betydelige forskelle internt i den offentlige sektor, hvor djøfjerne i kommunerne vurderer den sociale kapital signifikant højere end djøfjerne i undervisnings- og forskningssektoren.

Figur 3: Social kapital opdelt på delsektorer i den offentlige sektor



Tilsvarende ser man en signifikant forskel i den private sektor, hvor djøfjerne i advokatbranchen oplever en markant lavere social kapital på deres arbejdsplads, end djøfjerne i IT-branchen.

Figur 4: Social kapital i privat sektor opdelt på branche

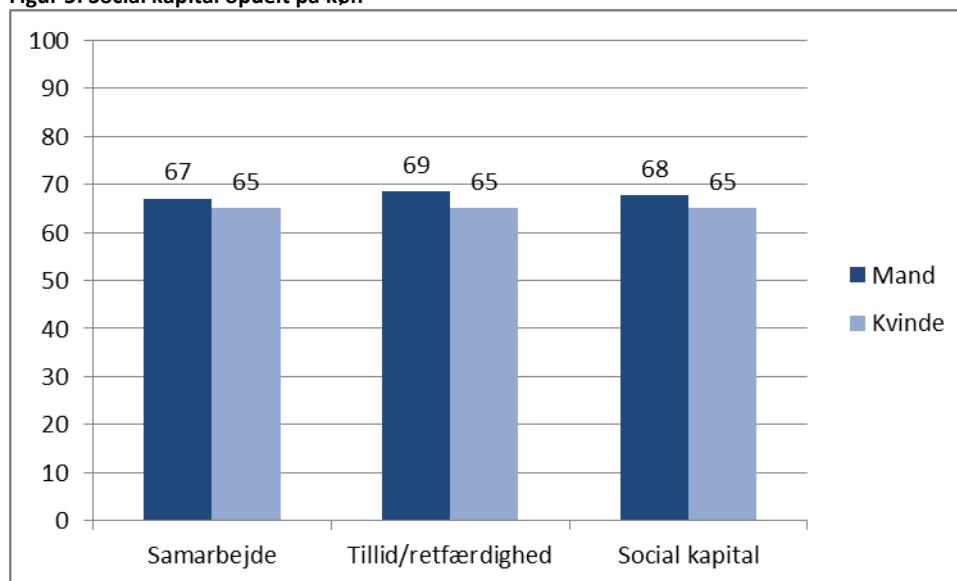


Der er ikke nogen forskelle, når der deles op på region og på virksomhedsstørrelse.

Social kapital fordelt på køn

Som det fremgår af Figur 5, vurderes både den samlede score og de to delelementer lidt højere blandt mænd end blandt kvinder (signifikant forskel for alle tre mål).

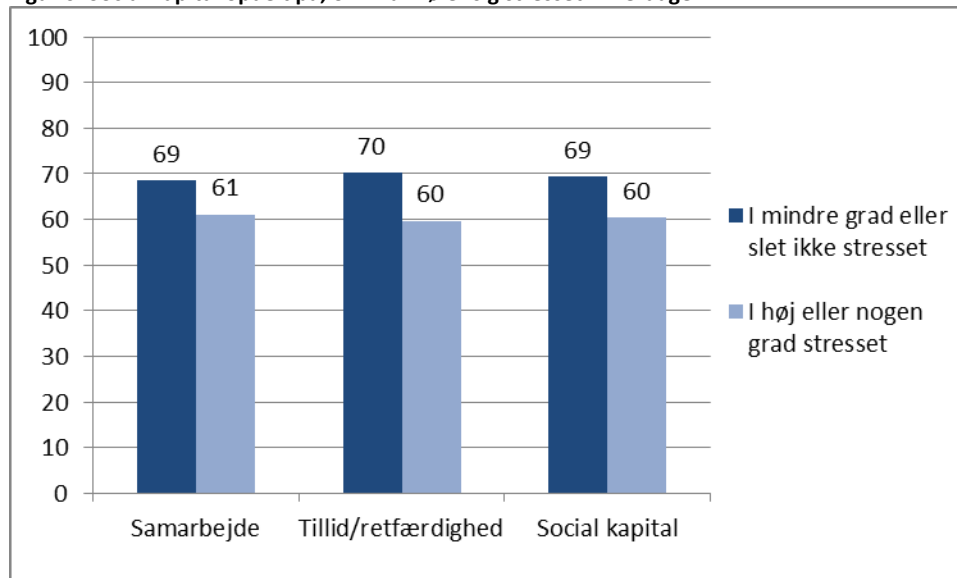
Figur 5: Social kapital opdelt på køn



Sammenhæng mellem social kapital, stress og psykisk arbejdsmiljø

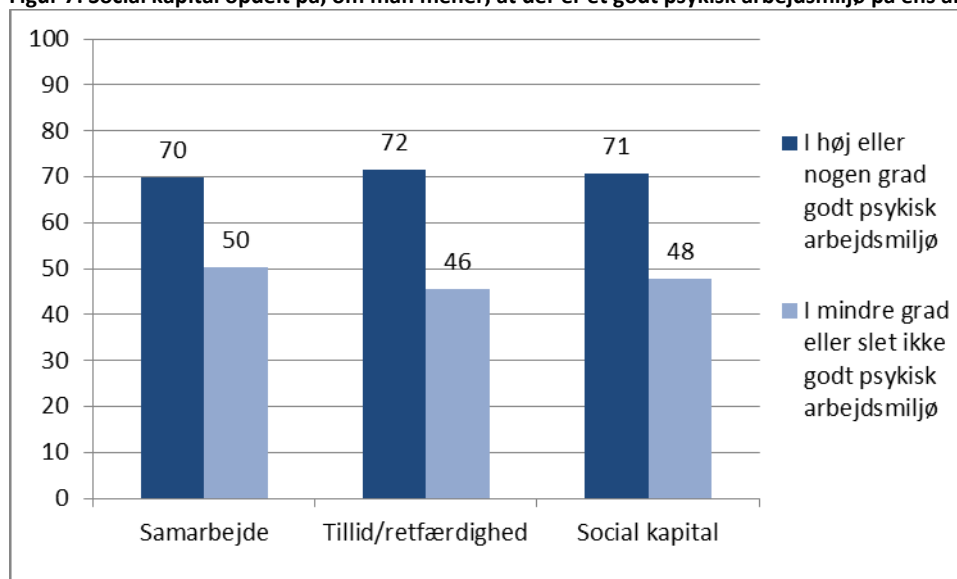
Der er en klar tendens til, at den sociale kapital score samt de to delelementer vurderes højere af dem, der i mindre grad eller slet ikke føler sig stressede i hverdagen, mens dem, der i nogen eller høj grad føler sig stressede i hverdagen, vurderer den sociale kapital noget lavere.

Figur 6: Social kapital opdelt på, om man føler sig stresset i hverdagen



Der er ligeledes en klar sammenhæng mellem vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø på ens arbejdsplads og den sociale kapital. Den sociale kapital og de to delelementer (samarbejde og tillid/retfærdighed) vurderes langt højere af dem, der mener, at der i nogen eller høj grad er et godt psykisk arbejdsmiljø på deres arbejdsplads.

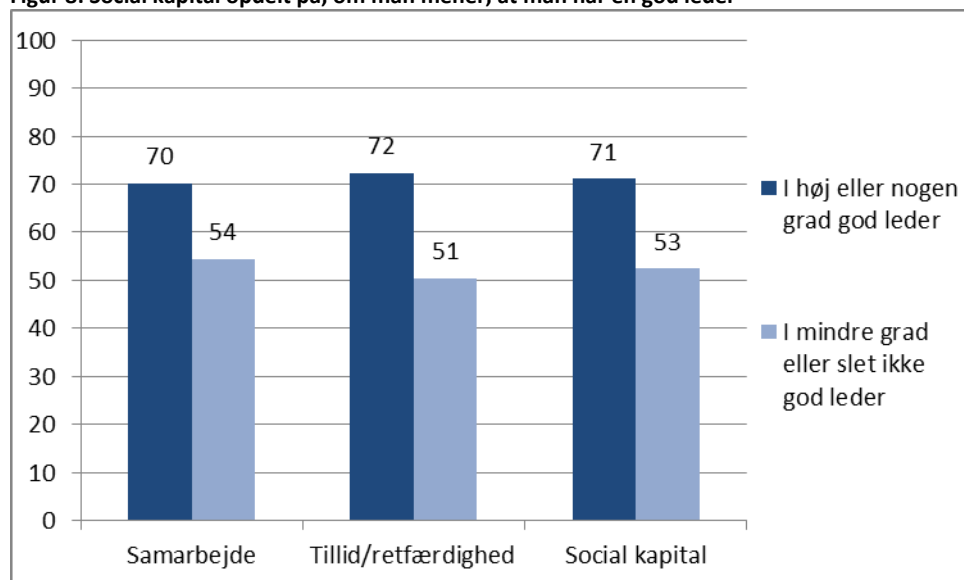
Figur 7: Social kapital opdelt på, om man mener, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på ens arbejdsplads



Sammenhæng mellem social kapital, ledelseskvalitet, motivation og jobtilfredshed

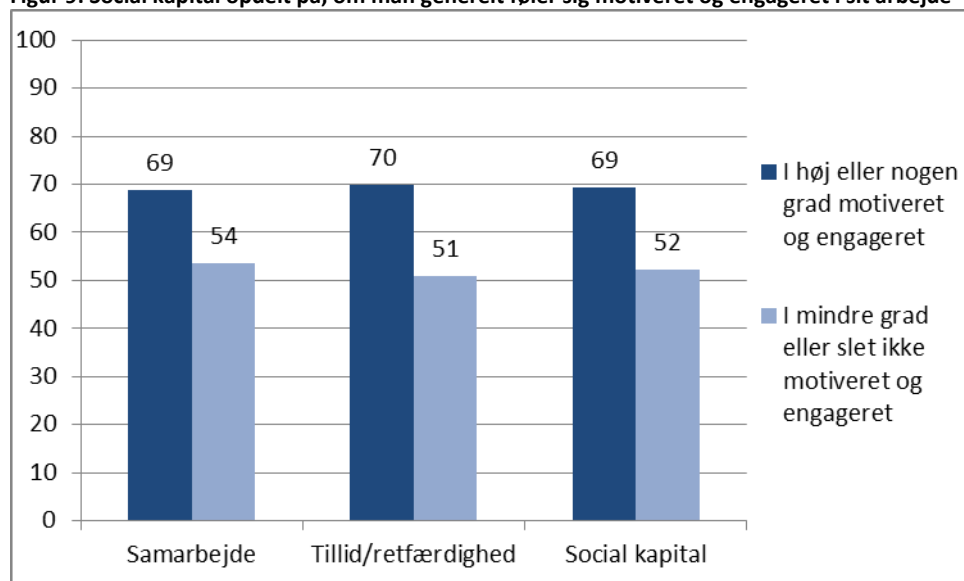
Der er en klar sammenhæng mellem vurderingen af ledelseskvaliteten og social kapital scoren. Dem, der i nogen eller høj grad mener, at de har en god leder, vurderer den sociale kapital på arbejdspladsen betydeligt højere end dem, der i mindre grad eller slet ikke mener, at de har en god leder.

Figur 8: Social kapital opdelt på, om man mener, at man har en god leder



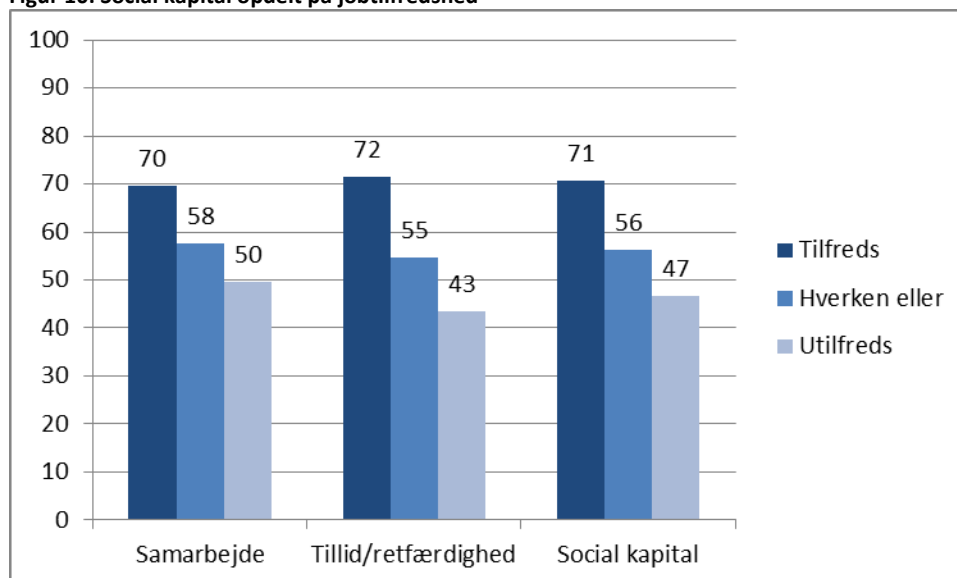
En tilsvarende sammenhæng ses i forhold til motivation og engagement i arbejdet. Den sociale kapital scores betydeligt højere af de djøfere, der er motiverede og engagerede i deres arbejde, end af de djøfere, der i mindre grad eller slet ikke er motiverede og engagerede.

Figur 9: Social kapital opdelt på, om man generelt føler sig motiveret og engageret i sit arbejde



Endelig kan man se en klar sammenhæng mellem jobtilfredshed og vurderingen af den sociale kapital – og sammenhængen er tydeligst i forhold til parametrene tillid og retfærdighed.

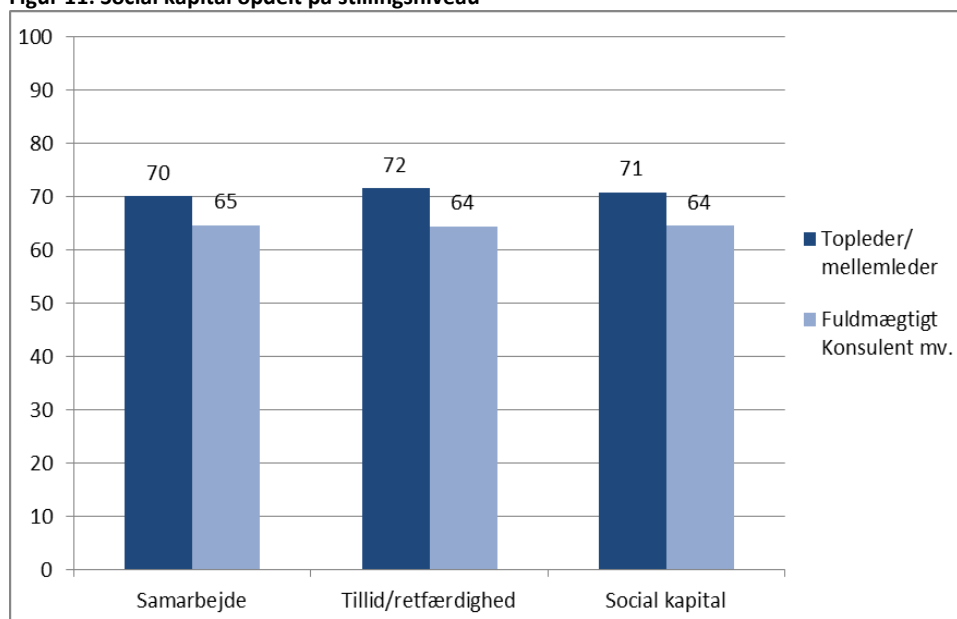
Figur 10: Social kapital opdelt på jobtilfredshed



Social kapital opdelt på stillingsniveau, sektorer og brancher

Figur 11 viser den sociale kapital opdelt på stillingsniveau. Som det fremgår, er der en signifikant forskel på vurderingen af alle tre delelementerne i social kapital mellem hhv. topledere/mellemledere og djøfere uden ledelsesansvar. Ledere vurderer generelt den sociale kapital højere.

Figur 11: Social kapital opdelt på stillingsniveau



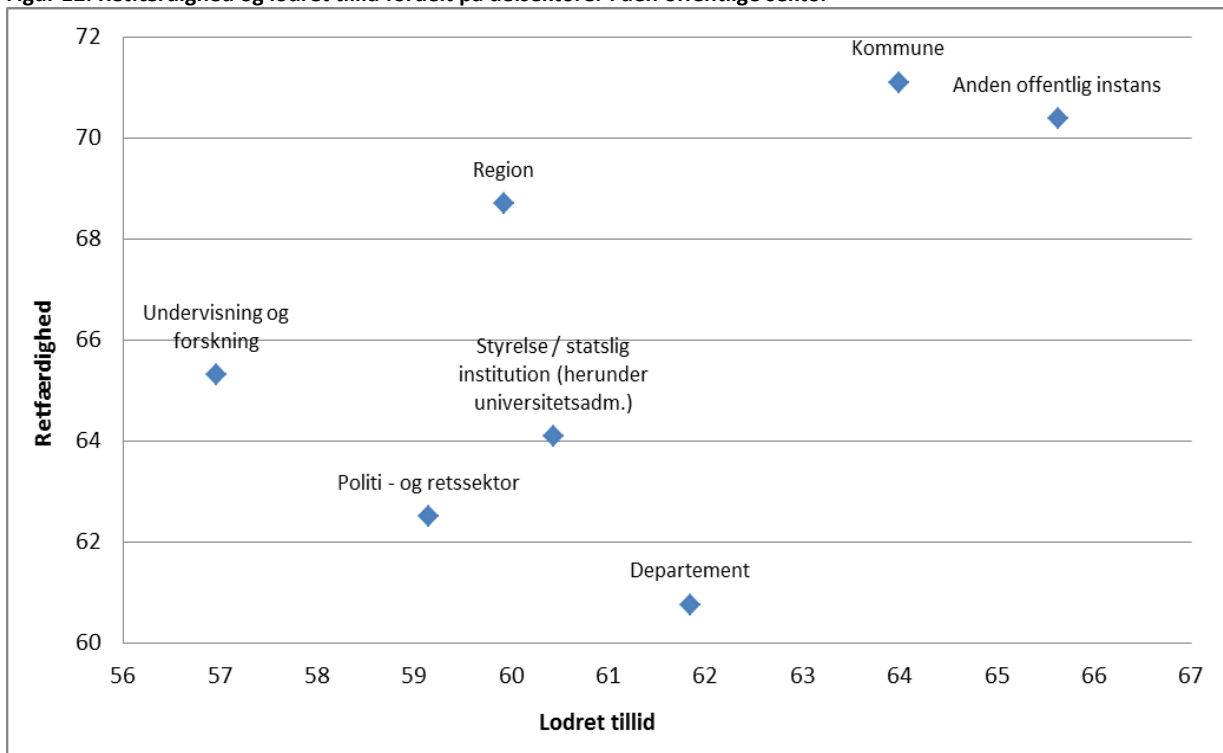
Når man opdeler på henholdsvis privat og offentlig sektor, viser det sig, at denne forskel kun findes i den offentlige sektor, mens der ikke er nogen signifikant forskel på lederes og medarbejderes vurdering i den private sektor.

Figur 12 og Figur 13 viser sammenhængen mellem retfærdighed og lodret tillid i henholdsvis den offentlige og private sektor.

Som det fremgår, er der generelt en tendens til, at i de delsektorer i det offentlige, hvor vurderingen af tillid mellem ledelse og medarbejdere er høj, er der også en høj vurdering af retfærdighed. Dog ser det ud til, at djøfere i departementerne oplever en forholdsvis lav grad af retfærdighed.

Samtidig fremgår det, at tilliden mellem ledelse og medarbejdere vurderes betydeligt højere blandt djøfere i kommunerne end blandt djøfere i undervisnings- og forskningssektoren.

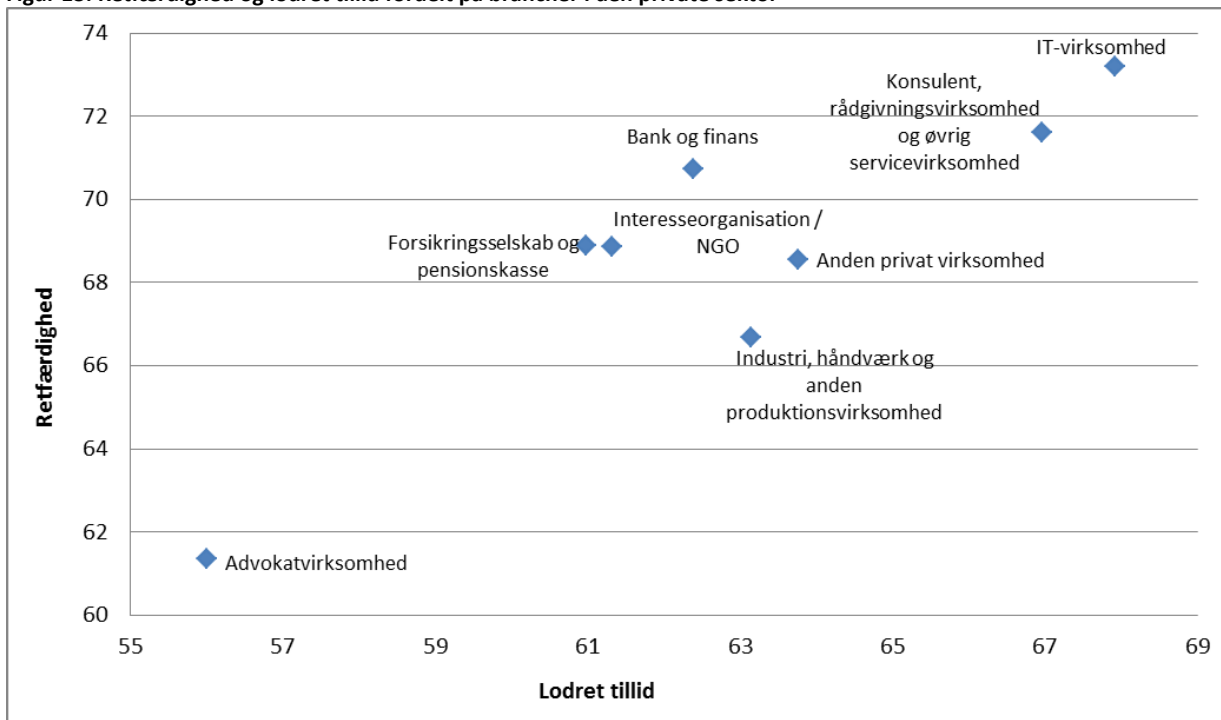
Figur 12: Retfærdighed og lodret tillid fordelt på delsektorer i den offentlige sektor



I den private sektor følges vurderingen af lodret tillid og retfærdighed ligeledes ad. De brancher, hvor der opleves en høj grad af tillid mellem ledelse og medarbejdere, er også de brancher, hvor der vurderes at være en høj grad af retfærdighed.

Som det fremgår af Figur 13, skiller advokatbranchen sig ud ved at have en markant lavere score på både lodret tillid og retfærdighed end de øvrige brancher i den private sektor.

Figur 13: Retfærdighed og lodret tillid fordelt på brancher i den private sektor

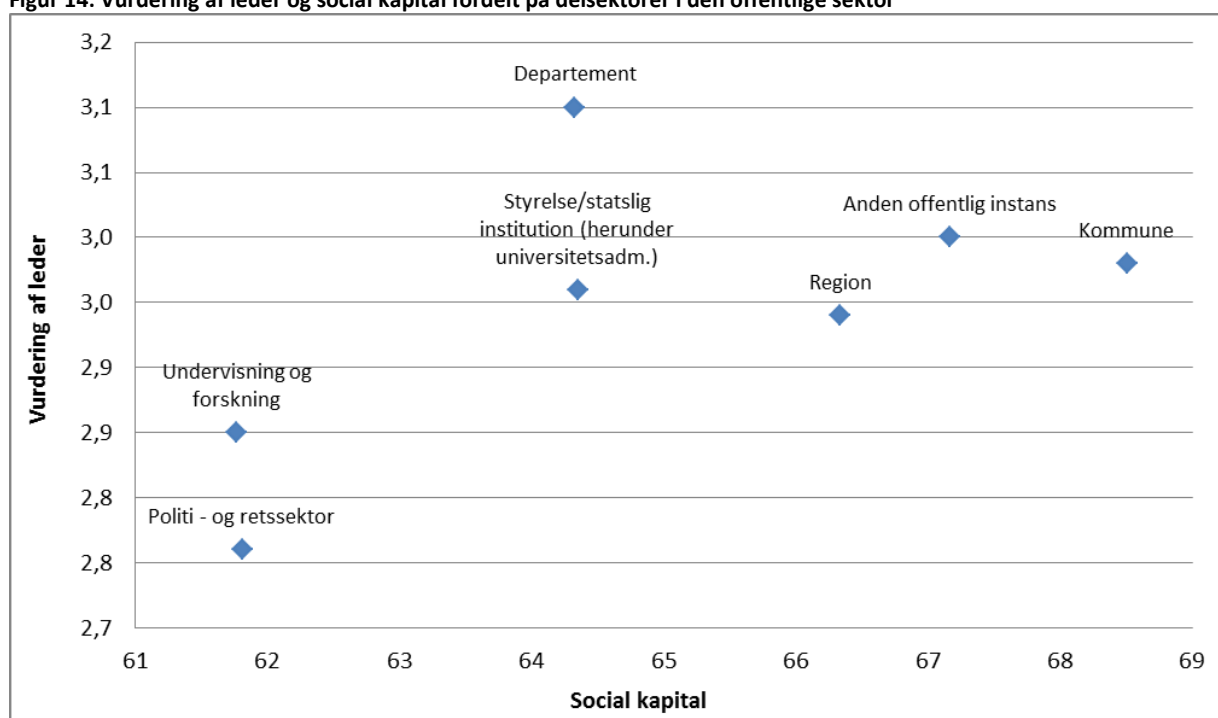


Figur 14 og Figur 15 viser sammenhængen mellem, om man synes, man har en god leder, og den samlede score for social kapital. I både den offentlige og private sektor er der generelt en højere samlet social kapital der, hvor der samtidig er en høj vurdering af nærmeste leder.

I den offentlige sektor skiller departementerne sig igen ud, idet der her er en mere positiv vurdering af nærmeste leder end i resten af den offentlige sektor. Dette sætter sig dog ikke igennem ved en tilsvarende højere vurdering af den sociale kapital. En mulig forklaring kan være den førnævnte lave vurdering af retfærdighed i departementerne (jf. Figur 13).

Det fremgår samtidig af Figur 14, at vurderingen af både nærmeste leder og den samlede sociale kapital er betydeligt højere blandt djøfere i kommunerne end blandt djøfere i henholdsvis politi- og retssektoeren og undervisnings- og forskningssektoren.

Figur 14: Vurdering af leder og social kapital fordelt på delsektorer i den offentlige sektor



I forhold til den private sektor, fremgår det af Figur 15, at man finder den højeste vurdering i forhold til både ledelseskvalitet og social kapital blandt djøfere i hhv. IT- og konsulentbranchen samt i bank- og finanssektoren. I den anden ende af skalaen finder man igen advokatbranchen, hvor både nærmeste leder og den samlede sociale kapital vurderes lavere end blandt djøfere i de øvrige brancher i den private sektor.

Figur 15: Vurdering af leder og social kapital fordelt på brancher i den private sektor

