



Ref. KAB/-

12.06.2015

Faktaark om social kapital 2014

Indhold

Baggrund: Hvad er social kapital?.....	2
Social kapital opdelt efter sektor.....	4
Social kapital opdelt efter køn	5
Sammenhæng mellem social kapital, stress og psykisk arbejdsmiljø.....	5
Sammenhæng mellem social kapital, ledelseskvalitet og jobtilfredshed	7
Social kapital opdelt på stillingsniveau	8

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

Resultaterne stammer fra AC's arbejdsmiljøundersøgelse 2014.

Undersøgelsen er foretaget som en spørgeskemaundersøgelse sendt ud til et tilfældigt udtræk af beskæftigede djøfere.

Der er 1.454, der har besvaret spørgeskemaet. Dette svarer til en svarprocent for Djøfs del af AC's arbejdsmiljøundersøgelse på 17,8 procent.

Baggrund: Hvad er social kapital?

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 således:

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 selv vurderet helbred, fravær af udbrændthed, stress og søvnbesvær samt lavt sygefravær blandt medarbejderne.

De 12 spørgsmål er:

- | | |
|------------------------|---|
| Samarbejde | <ol style="list-style-type: none">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 | <ol style="list-style-type: none">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 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.

Figur 1: Andel, der har svaret altid eller ofte



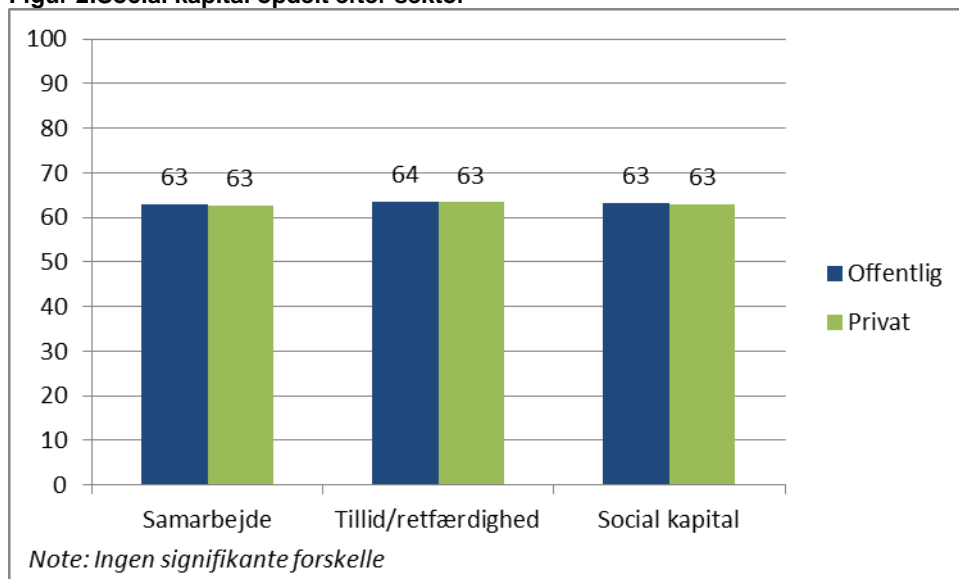
Social kapital opdelt efter sektor

Djøfernes vurdering af den sociale kapital ligger samlet set på 63. Den gennemsnitlige score for hver af delelementerne samarbejde og tillid/retfærdighed er ligeledes 63.

Som det fremgår af Figur 2 er der ikke nogen forskel mellem offentlig og privat sektor. I Djøfs undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø, stress og balance fra 2012 var der en lidt højere score for alle tre mål i den private sektor sammenlignet med den offentlige sektor.

Der er ikke nogen signifikante forskelle på brancher inden for den private sektor. Inden for offentlig sektor ligger kommuner højere end undervisning og forskning. Derudover er der ikke nogen signifikante forskelle.

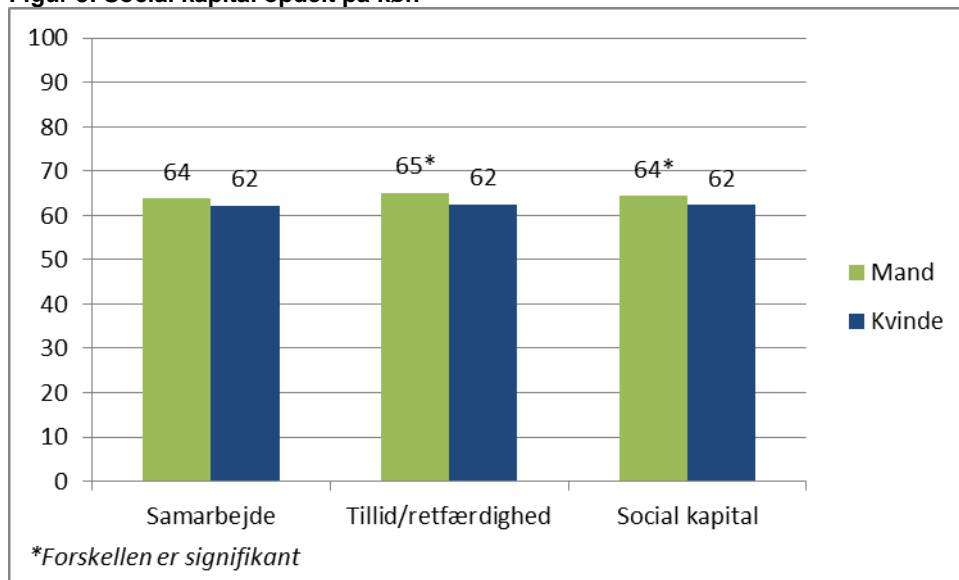
Figur 2: Social kapital opdelt efter sektor



Social kapital opdelt efter køn

Som det fremgår af Figur 3 vurderes den samlede social kapital score samt tillid/retfærdighed højere blandt mænd end blandt kvinder. Der er ikke nogen forskel på vurderingen af samarbejde.

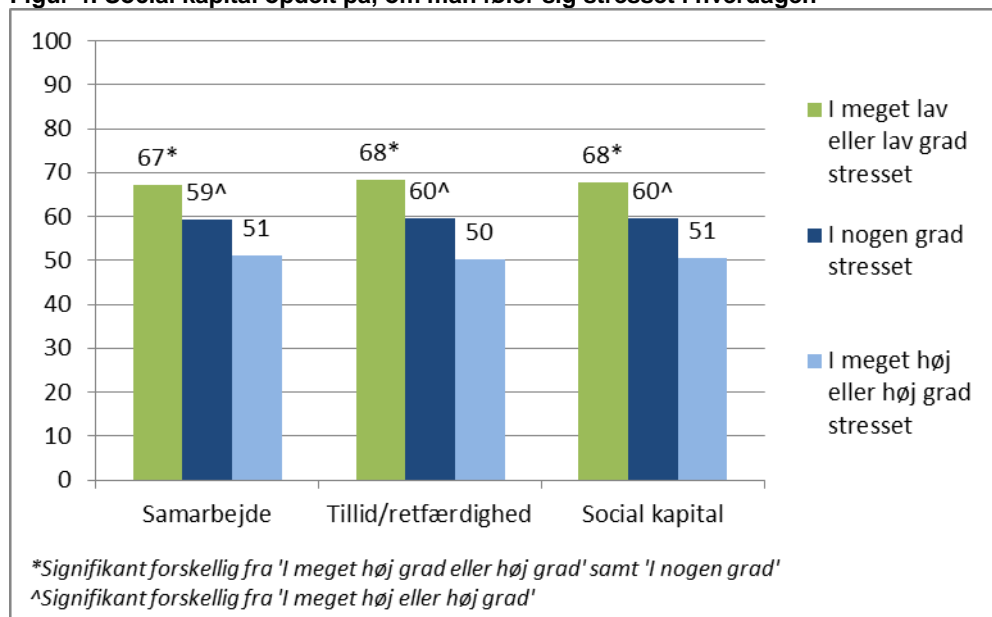
Figur 3: Social kapital opdelt på køn



Sammenhæng mellem social kapital, stress og psykisk arbejdsmiljø

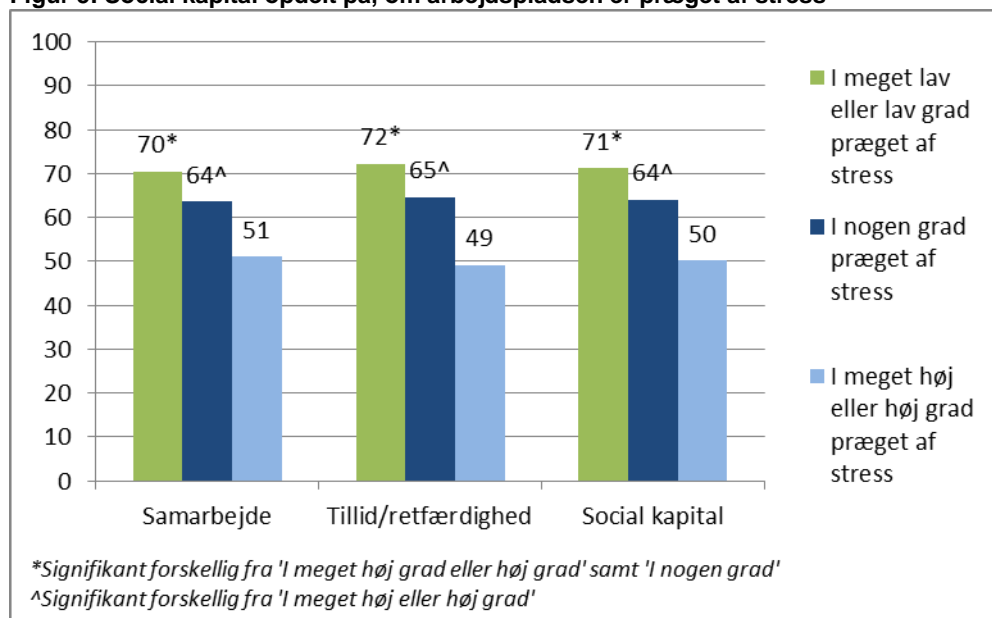
Der er en klar tendens til, at den sociale kapital score samt de to delelementer vurderes højere af dem, der i meget lav eller lav grad føler sig stressede i hverdagen sammenlignet med dem, der i nogen grad føler sig stressede og dem, der i høj eller meget høj grad føler sig stressede i hverdagen.

Figur 4: Social kapital opdelt på, om man føler sig stresset i hverdagen



Det samme billede tegner sig, når man kigger på vurderingen af, om en arbejdsplads er præget af stress. Dem, der i meget lav eller lav grad mener, at deres arbejdsplads er præget af stress, vurderer den sociale kapital og de to delelementer markant højere end dem, der i nogen grad samt i meget lav eller lav grad mener, at deres arbejdsplads er præget af stress.

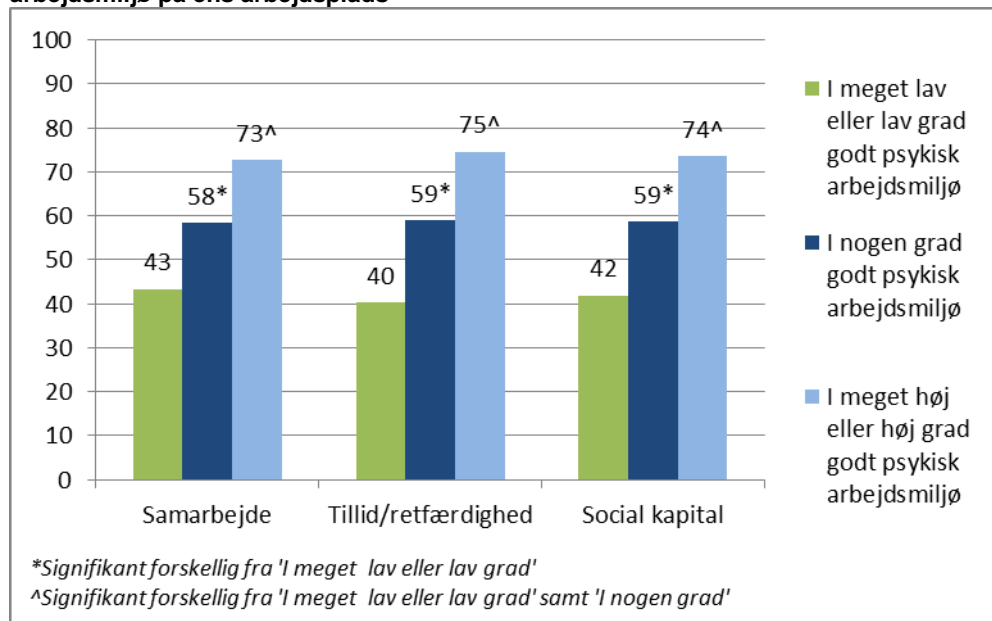
Figur 5: Social kapital opdelt på, om arbejdspladsen er præget af stress



Figur 6 viser sammenhængen mellem social kapital og vurderingen af det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Her tegner sig det samme billede som de to ovenstående figurer vedr. stress. En høj vurdering af det psykiske arbejdsmiljø på

arbejdspladsen er lig med en høj social kapital score og en høj grad af tillid/retfærdighed samt samarbejde.

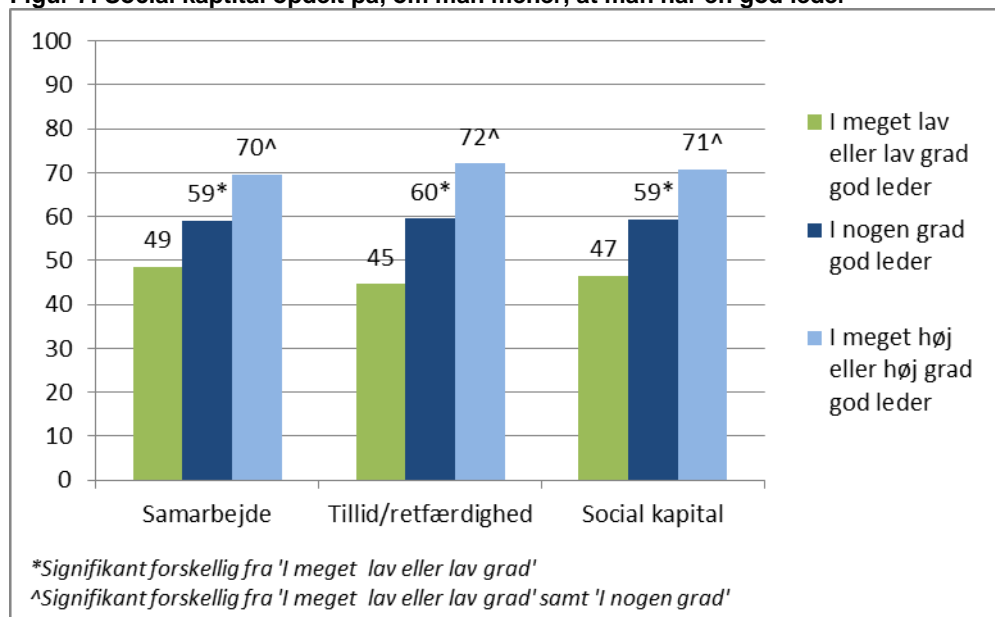
Figur 6: Social kapital opdelt på, om man mener, at der er et godt psykisk arbejdsmiljø på ens arbejdsplads



Sammenhæng mellem social kapital, ledelseskvalitet og jobtilfredshed

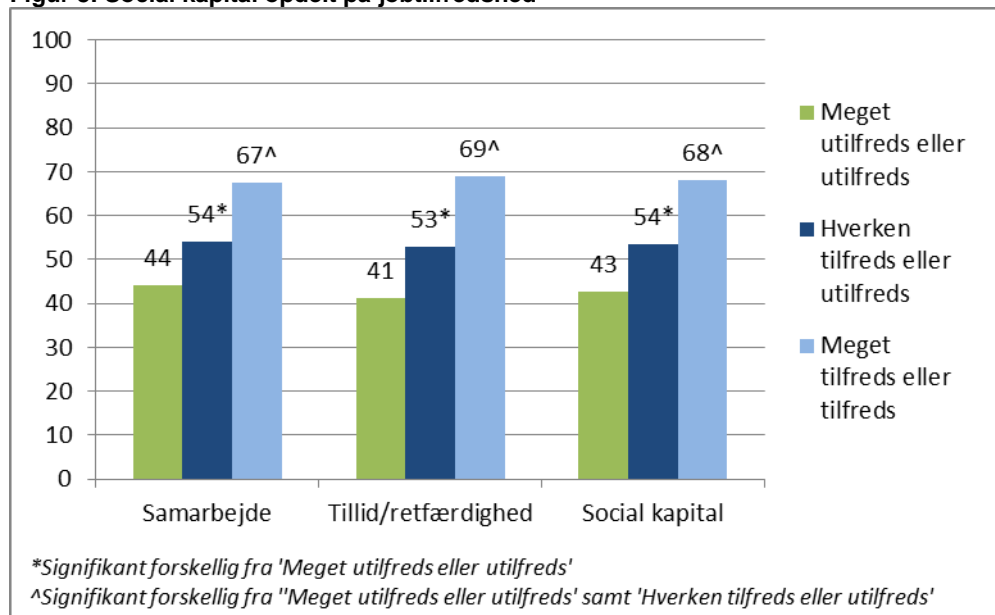
Der er en klar sammenhæng mellem vurderingen af ledelseskvalitet og social kapital scoren. Dem, der i meget høj eller høj grad mener, at de har en god leder, vurderer den sociale kapital på arbejdspladsen højere end dem, der i nogen grad samt i meget lav eller lav grad mener, at de har en god leder.

Figur 7: Social kapital opdelt på, om man mener, at man har en god leder



En tilsvarende sammenhæng ses, når det kommer til jobtilfredshed. Den sociale kapital samt de to delelementer vurderes højt blandt dem, der er meget tilfredse eller tilfredse med deres job sammenlignet med dem, der hverken er tilfredse eller utilfredse samt dem, der er meget utilfredse eller utilfredse med deres job.

Figur 8: Social kapital opdelt på jobtilfredshed



Social kapital opdelt på stillingsniveau

Figur 9 viser den sociale kapital delt op på stillingsniveau. Som det fremgår, er vurderingen af både den sociale kapital og de to delelementer højest blandt toplederne og lavest blandt ikke-lederne.

Figur 9: Social kapital opdelt på stillingsniveau

