

# Kort vejledning i anvendelse af NFA's spørgeskema om social kapital på arbejdspladsen

Seniorforsker Vilhelm Borg

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

November 2014, 1. udgave

I denne vejledning beskriver vi de metoder vi anvender til at nå frem til de tal der anvendes som indikator på social kapital i arbejdsenheder og arbejdspladser. Det nye spørgeskema findes i tre udgave med henholdsvis:

25 spørgsmål <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Spoergeskemaer-social-kapital/SocialKapital--Skema1-25spm-final-.pdf>

21 spørgsmål <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Spoergeskemaer-social-kapital/SocialKapital--Skema2-21-spm-final-.pdf>

og 15 spørgsmål <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/~media/Spoergeskemaer-social-kapital/SocialKapital--Skema3-15spm-final-.pdf>

Disse spørgeskemaer kan downloades fra NFA's hjemmeside ved anvendelse af de anførte links.

## Spørgeskemaundersøgelser

Hensigten med undersøgelser af social kapital er at finde frem til nogle tal, der kan sige noget om omfanget af den sociale kapital, der findes i arbejdsenhederne på en arbejdsplads.

1. Det første skridt vil være at finde ud af, hvilke medarbejdere der findes i de givne arbejdsenheder. I de fleste tilfælde skulle det være simpelt, men der kan dog dukke problemer op. Nogle medarbejdere kan være tilknyttet flere end én arbejdsenhed, hvor de fx kan deltage i flere projektgrupper. Her kan man anmode medarbejderne om at besvare spørgsmålene ud fra den gruppe, de arbejder i det meste af tiden. I andre tilfælde kan der være tvivl om, hvem der skal "tælle med" i en given arbejdsenhed. Normalt vil man ikke tælle langtidssygemeldte, vikarer og folk på orlov med.
2. Normalt vil man kun beregne social-kapital-værdier for arbejdsenheder med mindst fem svarpersoner. Det er der to grunde til: 1) Man gør det hvis man ønsker at bevare muligheden for anonymitet for den enkelte svarperson. 2) Hvis der er meget få svarpersoner, vil én enkeltperson, der svarer meget ekstremt (oftest med et meget "negativt" svar) kunne påvirke det beregnede gennemsnit ganske betydeligt. Det gør tallene meget vanskelige at fortolke. Det vender vi tilbage til senere i dette papir.
3. Der er en særlig problemstilling om ledere af arbejdsenhederne. De bør ikke tælle med i arbejdsenhedens resultater. Man bør informere dem om, at de skal svare ud fra den ledergruppe, de er medlem af. Såfremt der ikke findes nogen formaliseret ledergruppe, kan man anbefale at de svarer ud fra det ledernetværk de indgår i. Dette kan medføre det potentielle problem, at sådanne ledernetværk ofte ikke er tydeligt afgrænsede. I sådanne tilfælde bør man så tydeligt som muligt beskrive den arbejdsenhed eller det netværk, man gerne vil have undersøgt.

## Hvad er Social Kapital?

Social kapital er de ressourcer der findes aktuelt og potentielt i de sociale relationer på arbejdspladsen. Disse ressourcer kan have betydning for:

- Arbejdspladsen som helhed, så arbejdsopgaverne kan udføres effektivt og med høj kvalitet
- For medarbejdernes trivsel, engagement og helbred.

Undersøgelsen måler fire former for social kapital der findes på en arbejdsplads:

- 1) **SOCIAL KAPITAL INDEN FOR GRUPPEN:** Denne type af social kapital opstår i relationen mellem medarbejdere, der arbejder sammen til daglig inden for et team eller en afdeling. Denne type af social kapital består af følgende aspekter:
  - a. at yde indbyrdes hjælp og at give hinanden idéer til bedre at klare arbejdsopgaverne,
  - b. enighed om hvad der er vigtigt i arbejdsopgaverne,
  - c. en følelse af sammenhold og
  - d. fælles selvtillid og ligeværdighed som medlem af teamet.
- 2) **SOCIAL KAPITAL I RELATION TIL ANDRE MEDARBEJDER GRUPPER:** Denne type af social kapital opstår i relationen mellem teams eller afdelinger, der skal arbejde sammen om nogle opgaver. Denne type af social kapital består af følgende aspekter:
  - a. at give hinanden brugbar information,
  - b. at have gensidig anerkendelse, tillid og forståelse samt
  - c. enighed om de vigtigste mål med arbejdet.
- 3) **NÆRLEDELSE OG SOCIAL KAPITAL:** Denne type af social kapital opstår i relationen mellem medarbejdere og deres nærmeste ledelse og består af følgende aspekter:
  - a. gensidig respekt og anerkendelse,
  - b. oplevelsen af ligeværdighed i hvad man bidrager med og modtager,
  - c. modtagelse af idéer til forbedring og løsning af konkrete problemer,
  - d. hensyntagen til behov og synspunkter samt
  - e. indbyrdes forståelse for det arbejde der skal udføres.
- 4) **ORGANISATORISK SOCIAL KAPITAL:** Denne type af social kapital opstår i relationen mellem medarbejdere og den samlede ledelse på arbejdspladsen og består af følgende aspekter:
  - a. fælles forståelse af hvorledes opgaverne skal udføres,
  - b. involvering af medarbejderne i beslutninger om forandringer samt
  - c. oplevelsen af stærk tilknytning til arbejdspladsen.

## Fire skalaer om social kapital

De fire former for social kapital måles med hver sin skala, der består af en række spørgsmål som er blevet besvaret af medarbejderne.

Hver skala består af 3-9 spørgsmål. De tre versioner har ikke det samme antal spørgsmål. Se den nedenstående tabel.

Tabel 1. Antal spørgsmål i de tre versioner af spørgeskemaet om social kapital

Version	Team Social Kapital	Inter Team Social Kapital	Social Kapital i relationen medarbejdere-nærmeste ledelse	Social Kapital i relationen medarbejdere-samlede ledelse
25 spørgsmål	9	6	6	3
21 spørgsmål	6	6	6	3
15 spørgsmål	4	4	4	3

Generelt består de kortere versioner af en delmængde af den længste version. Der er dog én undtagelse. I skalaen Social Kapital i relationen medarbejdere-nærmeste ledelse er to af spørgsmålene fra versionen med 25 spørgsmål udskiftet med to andre spørgsmål i de to kortere versioner.

[I et andet dokument kan man finde materiale om oversættelse af værdier imellem de tre versioner af skemaer.](#)

## Specielt om Inter Team Social Kapital

Der findes i alle de tre udgaver af spørgeskemaet en skala med seks spørgsmål (i versionen med 25 spørgsmål og 21 spørgsmål) eller fire spørgsmål (i versionen med 15 spørgsmål). Disse spørgsmål handler om den generelle relation til andre afdelinger. Denne skala vil give et generelt billede af forholdet til andre afdelinger. For nogle arbejdspladser vil dette være tilstrækkeligt. På andre arbejdspladser vil man måske ønske et mere differentieret billede af Inter team Social Kapital, da de forskellige relationer kan være meget forskellige og indeholde forskellige udfordringer.

Fx findes der i en hjemmepleje-organisation fire slags arbejdsenheder: hjemmeplejegrupper, sygeplejegrupper, træningscentre og visitationsenheder. I dette tilfælde kan man til hver type af enheder stille de samme spørgsmål om relationen til hver af de øvrige typer arbejdsenheder. Hjemmeplejegruppernes medarbejdere spørges om relationen til de øvrige tre typer af arbejdsenheder: sygeplejegrupper, træningscentre og visitationsenheder. Tilsvarende for de andre typer arbejdsenheder.

## Scoring og beregning af skala værdier

Hver skala er konstrueret, således at den går fra 0 til 100, hvor 0 betegner fuldstændigt fravær af social kapital og 100 betegner maksimal social kapital.

1. Spørgsmålene har fem svarmuligheder fra "i meget lav grad" til "i meget høj grad". Disse svar scores som vist i figuren ved siden af.
2. For hver medarbejder beregnes et gennemsnit af svarene på spørgsmålene i de fire skalaer. I tilfælde af, at en svarperson ikke har svaret på alle spørgsmål inden for en skala, beregnes gennemsnittet af de spørgsmål personen har svaret på. Det kræves dog, at personen har svaret på mindst halvdelen af spørgsmålene inden for en skala.
3. Dernæst beregnes et gennemsnit af alle medarbejderne i hver arbejdsenhed på de fire skalaer. Disse gennemsnit betegner størrelsen af de fire former for social kapital i arbejdsenheden.
4. Yderligere kan man beregne standardafvigelsen for svarpersonerne i en arbejdsenhed. Denne størrelse kan angive graden af enighed mellem medarbejderne inden for arbejdsenheden. En lav standardafvigelse inden for en arbejdsenhed indikerer en høj grad af enighed om størrelsen af den sociale kapital. En høj standardafvigelse tyder på en begrænset enighed herom blandt medarbejderne i arbejdsenheden. Denne problemstilling vender vi tilbage til senere.

### Scoring af svar på spørgsmålene

Svarmulighed	score
I meget lav grad	0
I lav grad	25
Delvist	50
I høj grad	75
I meget høj grad	100

I tabel 2 findes et eksempel på en sådan beregning af skalaværdi for en arbejdsenhed på 9 medarbejdere. Gruppens skala-værdi er 67 og der er en standardafvigelse mellem svarpersonerne på 8, hvilket indikerer en relativ høj grad af indbyrdes enighed.

Tabel 2. Beregningseksempel Social kapital

svarperson	sp1	Sp2	Sp3	Sp4	Sp5	Sp6	skalaværdi
1	75	100	75	75	50	75	71
2	75	75	50	25	50	75	58
3	50	100	75	50	50	50	63
4	75	75	50	100	50	75	71
5	50	75	100	75	50	75	71
6	25	50	50	75	50	75	54
7	50	50	100	75	50	50	63
8	75	75	75	100	50	50	71
9	100	75	50	100	75	75	79
Gruppe-gns	64	75	69	72	56	64	67
Gruppe-SD	22	18	21	26	11	13	8

Beregningerne kan foretages ved hjælp af forskellige databehandlingsprogrammer: SPSS, SAS, Excel m.fl.

## Forskelle i social kapital, intern benchmark

Hvis man foretager undersøgelse af social kapital på en arbejdsplads med flere arbejdsenheder, kan man sammenligne arbejdsenhederne med hinanden. Dette kaldes intern benchmarking. Man kan enten sammenligne de enkelte arbejdsenheder direkte to og to med hinanden. En anden fremgangsmåde er at beregne gennemsnittet af alle arbejdsenhederne på hver enkelt af de fire skalaer.

Forskelle i social kapital mellem hver enkelt arbejdsenhed og gennemsnittet af alle arbejdsenhederne på arbejdspladsen kan beskrives på følgende måde:

<b>Point= Forskel mellem den enkelte arbejdsenhed og gennemsnittet af alle arbejdsenheder</b>	<b>Størrelse af forskel</b>
0 point	Ingen forskel
1 - 4 points	Lille forskel
5 - 9 points	Moderat forskel
10 eller flere points	Stor forskel

Hvis man på samme arbejdsplads foretager to undersøgelser med fx ét års mellemrum, kan man analysere på forskellen på de to år, dvs. ændringen fra tidspunkt 1 til tidspunkt 2. Her anvender man således arbejdsenhedens resultat ved tidspunkt 1 som benchmark.

Størrelsen af ændringer beskrives på følgende måde:

<b>Point= Ændring i gennemsnit fra T1 til T2</b>	<b>Størrelse af ændring</b>
0 point	Ingen ændring
1 - 4 points	Lille ændring
5 - 9 points	Moderat ændring
10 eller flere points	Stor ændring

## **Eksternt benchmark**

Vi arbejder på at skabe muligheder for ekstern benchmarking. Indtil nu har vi kun tilstrækkeligt mange resultater om arbejdsenheder for tre slags arbejdsenheder: hjemmeplejegrupper, sygeplejegrupper og folkeskoler. Når vi har færdiggjort flere undersøgelser, vil der blive offentligt tilgængeligt resultater der kan anvendes til ekstern benchmark.

## **Spørgsmål, kommentarer og opdatering**

Brugere er meget velkomne til at sende spørgsmål og kommentarer til seniorforsker Vilhelm Borg [vbo@arbejdsmiljoforskning.dk](mailto:vbo@arbejdsmiljoforskning.dk). Vi vil løbende foretage opdatering af denne vejledning.