



# 4 hurtige spørgsmål om social kapital

Redskab til social kapital

**BFA**

Branche  
Fællesskab  
Arbejds miljø  
Velfærd og Offentlig administration

# Indhold



Formål	3
Sådan gør I	3
<b>Faktaark • Hvad er social kapital?</b>	<b>4</b>
<b>Arbejdsark 1 • 4 hurtige-skema</b>	<b>5</b>
<b>Arbejdsark 2 • Instruktion til mødet</b>	<b>6</b>
<b>Arbejdsark 3 • Dialogspørgsmål</b>	<b>7</b>



## 4 hurtige spørgsmål om social kapital

*Redskab til social kapital*

Udgivet af BrancheFællesskabet  
for Arbejds miljø for Velfærd og  
Offentlig administration  
Oktober 2024

Stu diestræde 3, 3.sal  
1455 København K

### Styregruppe

BUPL  
Dansk Psykologforening  
Dansk Socialrådgiverforening  
Danske Regioner  
Danmarks Lærereforening  
DM  
DSR  
FOA  
GL  
HK  
KL  
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen  
Skolelederforeningen  
Socialpædagogerne

### Eksterne konsulenter

Eva Thoft og Cecilie Pietraszek,  
TeamArbejdsliv

### Projektleder

Lise Keller og Mads Lund

### Grafisk design

Karen Krarup

ISBN 9788775900268

*Dette redskab er del af en serie med flere  
forskellige redskaber om social kapital.*

## Formål

At få en hurtig temperaturmåling af den sociale kapital som udgangspunkt for en dialog om, hvad der fremmer og hæmmer den sociale kapital hos jer.

## Sådan gør I

### Forberedelse

- Kopier spørgeskemaet i det antal, der er deltagere – Arbejdsark 1.
- Udlever evt. informationsark om social kapital til alle deltagere nogle dage før, I skal bruge værktøjet. [LINK til dette](#).
- Lav dagsorden for mødet:
  - Hvordan og hvornår skal målingen indgå i mødet
  - Husk at lægge en pause ind, hvor resultaterne af spørgeskemaet kan gøres op.
- Overvej, hvordan gruppeinddeling til dialog skal være. Gruppestørrelse 4 – 6 deltagere.

### Udførelse

- Introducer til mødet og dagsorden
- Introducer til opgaven, og udleverer spørgeskema – Arbejdsark 1.

OBS: Gør det klart, hvilken afdeling eller team deltagerne skal tænke på, når de svarer. Eller hvis det er hele organisationen, I ønsker at få en måling af.

- Bed deltagerne om at udfylde spørgeskemaet
- Gør resultaterne op i en pause – Arbejdsark 2
- Resultater formidles
- Fælles dialog igangsættes med Arbejdsark 3
- Fælles opsamling – også via Arbejdsark 3

Hvis I vælger, at mødet skal føre til aftaler eller aktiviteter, er det vigtigt, at der er nogle, der er ansvarlige for denne opsamling og konkretisering i planer eller aftaler. Husk at følge op på, om det, I har aftalt, gennemføres, og om det virker efter hensigten.

### Brugssituation

En hurtig måling af jeres sociale kapital foretaget på et møde i team eller afdeling. Det kan for eksempel være et personalemøde.

### Tovholdere

Arbejds miljøgruppen.

### Målgruppe som inddrages

Medarbejderne.

### Forberedelsestid

30 minutter.

### Arbejds-/øvelsestid

1 time og 15 minutter til måling og dialog om resultater.

Sæt tid af til evt. aftalte aktiviteter og til at følge op på disse.

### Forberedelse

Spørgeskemaet skal kopieres, og mødet forberedes.

### Udførelse

Målingen foretages som en del af et møde.

# Faktaark • Hvad er social kapital?

**Ved at opbygge og udnytte stærke relationer i virksomheden kan I gavne kvalitet og effektivitet - og samtidig styrke trivsel og godt arbejdsmiljø.**

Kapital handler om værdien af en virksomheds ressourcer. Man opgør for eksempel den økonomiske kapital, den fysiske kapital i form af ejendomme, produktionsapparat med videre og den human-kapital, der blandt andet ligger i medarbejdernes kompetencer. Også immaterielle værdier som rettigheder eller omdømme er en del af arbejdspladsens samlede værdi.

## **Social kapital skaber værdi**

Den sociale kapital er den usynlige værdi i stærke indre samarbejdsrelationer. Den sociale kapital omregnes sjældent til økonomisk værdi. Men der er en klar forbindelse mellem et højt niveau af social kapital og blandt andet:

- Højere kvalitet og produktivitet.
- Mere innovation og videndeling.
- Bedre resultater i forhold til kerneopgaven.
- Øget trivsel og tilfredshed med jobbet.

## **Social kapital og psykisk arbejdsmiljø**

Et bedre psykisk arbejdsmiljø er ofte en vigtig sidegevinst ved at arbejde med social kapital. Men det overflødiggör ikke en selvstændig arbejdsmiljøindsats, for der kan sagtens være problemer i arbejdsmiljøet, som glider ud af fokus, hvis man alene arbejder med de sociale relationer på arbejdspladsen.

## **Nyt perspektiv på arbejdsmiljøet**

Arbejdet med social kapital giver et vigtigt nyt perspektiv til arbejdsmiljøarbejdet. Traditionelt har mange knyttet psykisk arbejdsmiljø tæt til egenskaberne ved selve jobbet; man har talt om for eksempel kontoransattes, læreres eller SOSU-assistenters arbejdsmiljø.

Med social kapital får man også blik for alt det på den enkelte arbejdsplads, der fremmer eller hæmmer et godt arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøet i to bank-filialer eller to offentlige institutioner kan således være vidt forskelligt - selv om de løser præcis de samme opgaver og har de samme faggrupper ansat.

# Arbejdsark 1 • 4 hurtige-skema

## Besvarelse og indsamling: (5-10 minutter)

### 4 hurtige

De fire spørgsmål handler om forhold på din arbejdsplads, ikke om selve jobbet.

Før I besvarer spørgsmålene, skal I blive enige om, hvilke dele af jeres arbejdsplads, for eksempel hvilke ledere I tænker på? Er det hele kommunen/regionen, forvaltningen/hospitalet eller en afdeling?

Det afhænger af, hvad I gerne vil måle. Det vigtige er, at I tænker på det samme, når I besvarer spørgsmålene. Sæt ring om tallet i den rubrik, som passer til dit svar. Læg derefter de fire valgte tal sammen.

	I meget høj grad	I høj grad	Delvist	I ringe grad	I meget ringe grad
1. Kan man stole på de udmeldinger, der kommer fra ledelsen?	4	3	2	1	0
2. Stoler ledelsen på, at medarbejderne gør et godt stykke arbejde?	4	3	2	1	0
3. Bliver konflikter løst på en retfærdig måde?	4	3	2	1	0
4. Bliver arbejdsopgaverne fordelt på en retfærdig måde?	4	3	2	1	0

**ANTAL POINT I ALT**

(Mellem 0 og 16 point)

0-8 point:	Meget lav social kapital
8,1-10,1 point:	Lidt under gennemsnittet for Danmark
<b>10,2 point:</b>	<b>Gennemsnittet for Danmark</b>
10,3-12,3 point:	Lidt over gennemsnittet for Danmark
12,4-16 point:	Meget høj social kapital

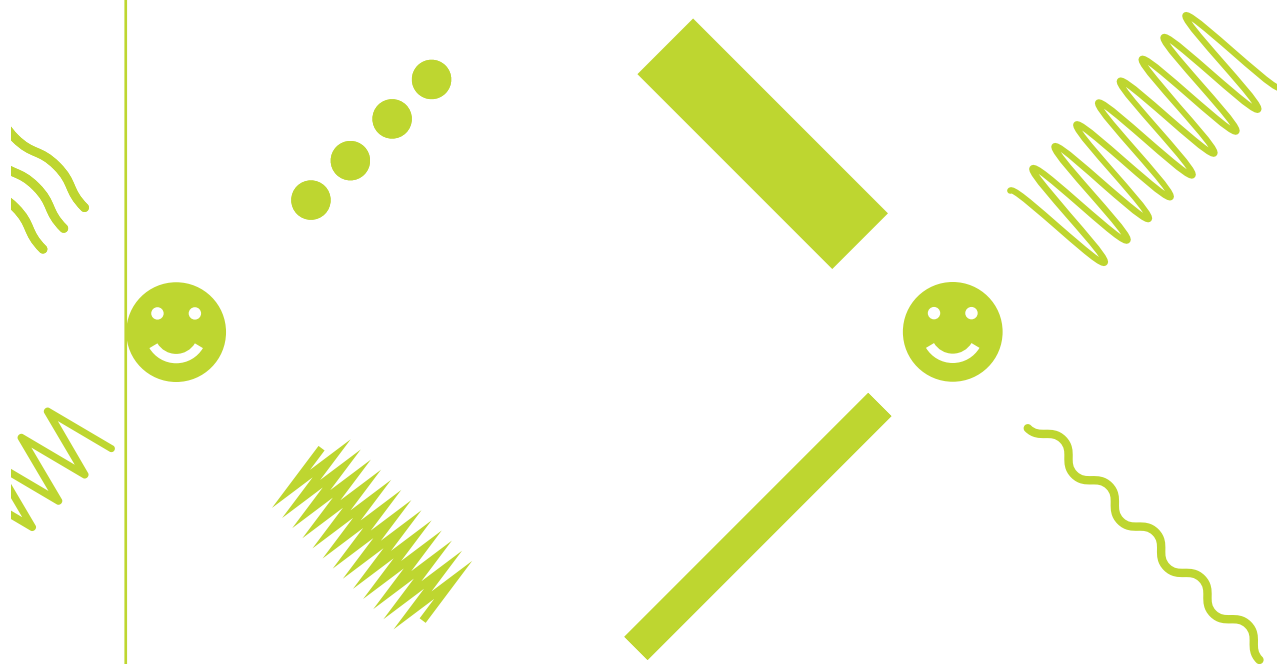
I mange af de undersøgelser, der er gennemført i Danmark, har arbejdspladser med rigtig høj social kapital ligget på cirka 11-13 points, mens arbejdspladser med lav social kapital har ligget på omkring 5-7 points. En forskel på 1 point er faktisk nok til, at de ansatte kan mærke en forskel. I praksis vil en forskel på plus/minus 1 point derfor være af betydning.

- Del spørgeskemaet ud, og lad alle udfylde det (det tager ikke mere end 2 min).
- Saml besvarelserne sammen, og udregn gennemsnittet.
- Fremlæg resultatet som grundlag for en diskussion.
- Åben op for diskussionen ved at spørge: Hvorfor tror I, det ser ud, som det gør?,
- Hvad der skal til, for at den sociale kapital kan blive højere, end den er nu?

## Arbejdsark 2 • Instruktion til mødet

### Opgørelse af resultater og forberedelse af dialog (15 minutter)

- Regn gennemsnittet ud af alle besvarelser.
- Find den besvarelse med det laveste antal point og den med det højeste antal point.
- Forbered formidlingen af resultaterne.
- Opdel deltagerne i grupper på 4-6 deltagere, hvis I ikke har sat dem i grupper fra starten.
- Uddel arbejdsark 3.



# Arbejdsark 3 • Dialogspørgsmål

## **Dialog i grupper (20 minutter)**

Grupper drøfter:

- Hvorfor ser gennemsnittet for arbejdspladsen ud, som det gør?
- Hvad er højeste og laveste antal points udtryk for?
- Hvad skal vi gøre mere af for at styrke den sociale kapital?
- Hvad skal vi gøre mindre af?

## **Opsamling (ca. 30 minutter - afhængigt af antallet af grupper)**

Grupperne melder tilbage om:

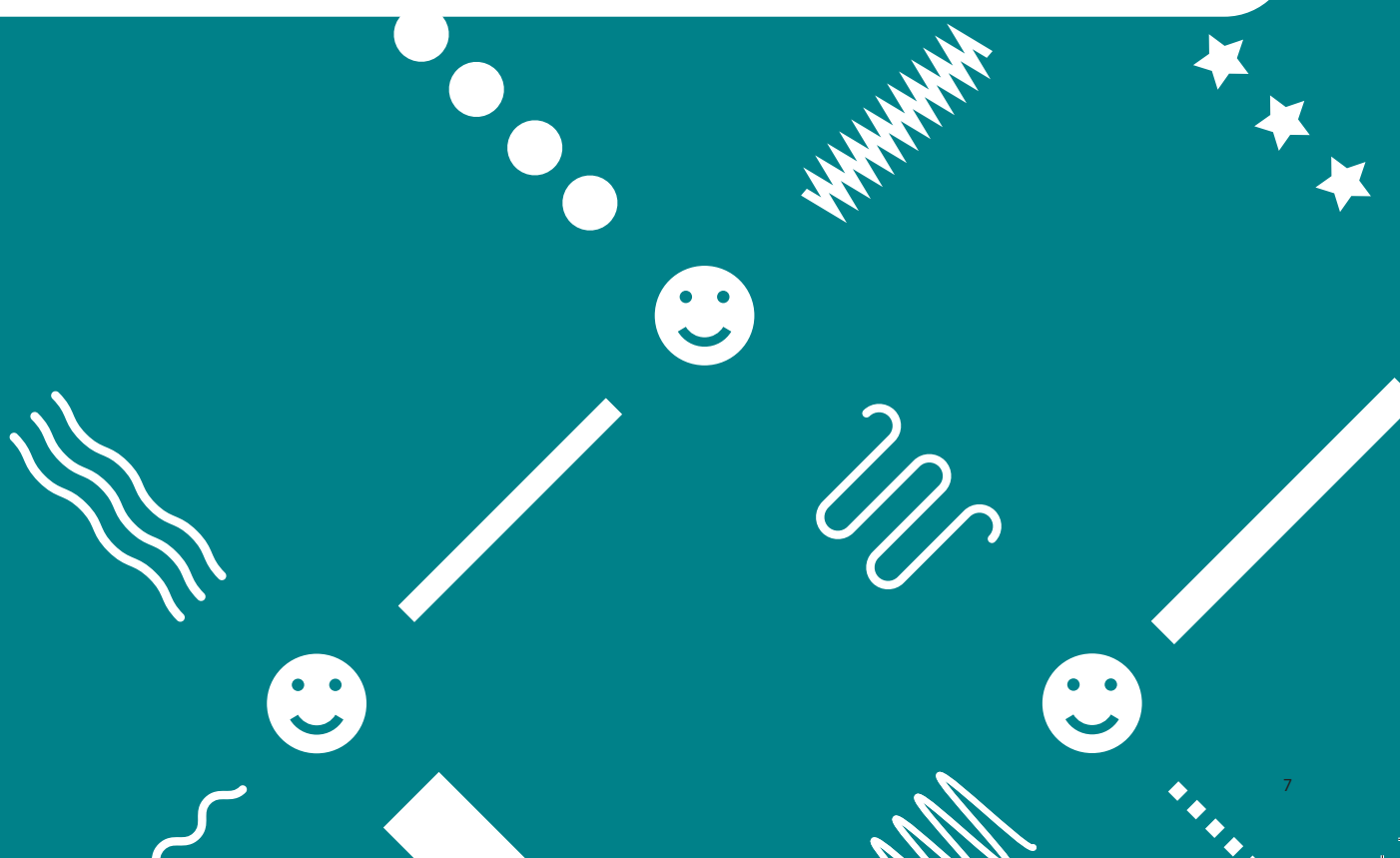
- Hvad skal vi gøre mere af?
- Hvad skal vi gøre mindre af?

## **To og to (5 minutter)**

Er der forhold, der skal arbejdes videre med?

## **Afslutning (5-10 minutter)**

Tovholder samler op og fortæller, hvad der videre skal ske.



## 4 hurtige spørgsmål om social kapital

*4 hurtige spørgsmål om social kapital* er en del af en serie på 13 redskaber, som I kan bruge til at arbejde med jeres sociale kapital og få et godt psykisk arbejdsmiljø.

Redskaberne har lidt forskellig karakter. Nogle handler om at komme i gang med at se på jeres sociale kapital, andre om at sætte dialogen om social kapital i gang på møder.

Andre redskaber er tjeklister og metoder til at give social kapital et eftersyn. Endelig er der et redskab til at måle den sociale kapital.

I finder alle redskaber her:  
[www.arbejdsmiljøweb.dk/socialkapital](http://www.arbejdsmiljøweb.dk/socialkapital)

### Et fremtidssikret arbejdsmiljø

Et godt samarbejde er væsentligt for et godt arbejdsmiljø nu og i fremtiden. Derfor samarbejder arbejdsgivere og arbejdstagere i BFA om at udvikle information, inspiration og vejledning.

Vi udarbejder konkrete værktøjer, så arbejdspladserne kan handle og forebygge lokalt. Vi præsenterer ambitiøse forebyggende løsninger, som baserer sig på erfaring fra arbejdspladser og på forskning. Løsninger, som tager udgangspunkt i de problemer, der skal løses nu, og de problemer, som kan opstå.

Det gør vi i enighed – til gavn for ledere, medarbejdere og borgere.

I BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration deltager repræsentanter udpeget af arbejdsmarkedets hovedorganisationer.

Hent alle publikationer, og læs mere om BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration på [godtarbejdsmiljo.dk](http://godtarbejdsmiljo.dk).

**BFA**

**Branche  
Fællesskab  
Arbejdsmiljø**  
Velfærd og Offentlig administration