

# Virksomhedernes sociale kapital – perspektiver for arbejdsmiljø, produktivitet og trivsel

**Afskedssymposium for Tage Søndergaard Kristensen**

**Fredag d. 30. maj 2008**

**Peter Hasle**



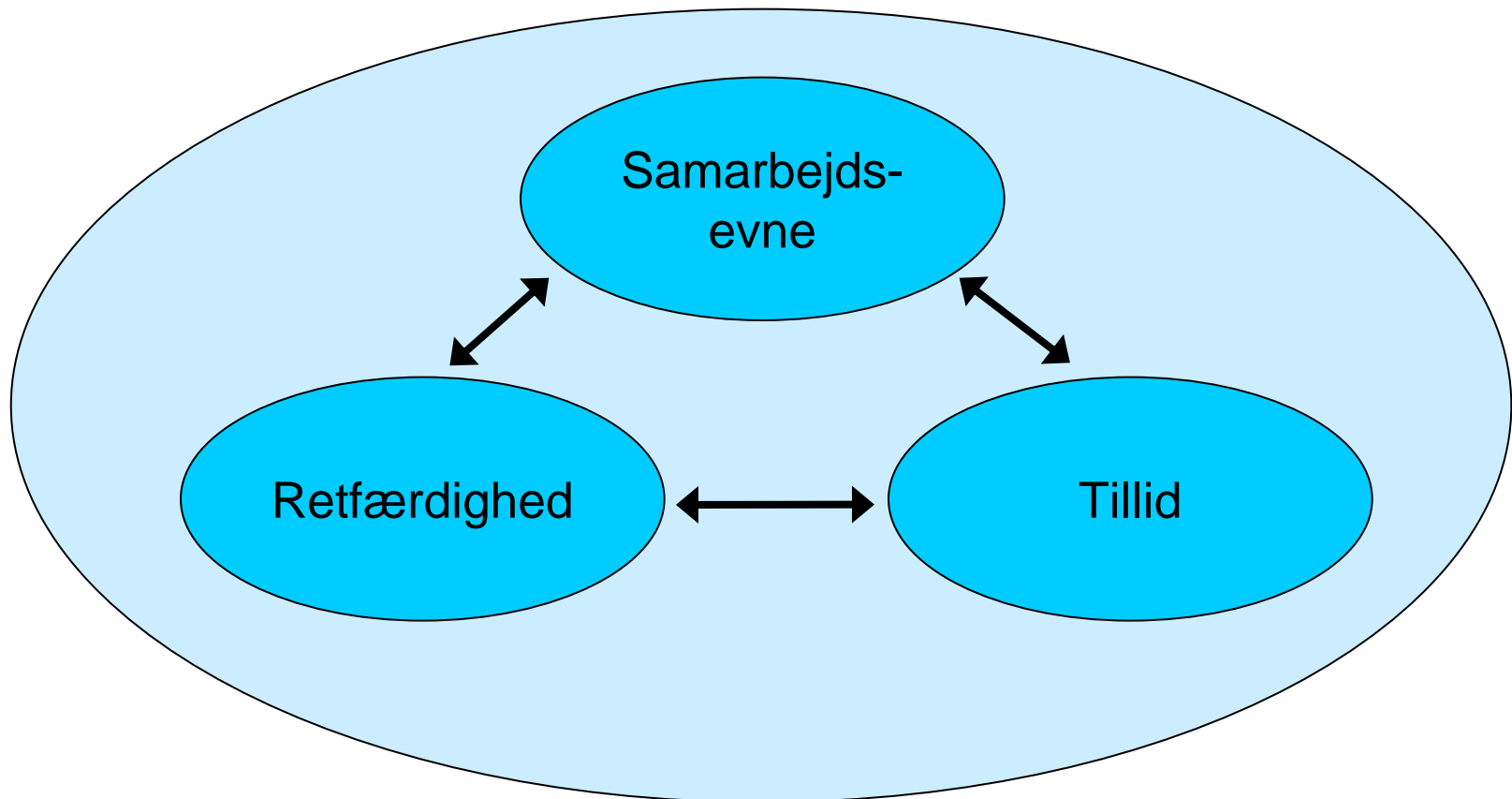
**DET NATIONALE**  
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

# En definition af social kapital

- *“Egenskaber ved en social organisation som fx netværk, normer og tillid som fremmer koordinering og samarbejde for det fælles bedste”*

Putnam, 1995

# Dimensioner i virksomhedens sociale kapital



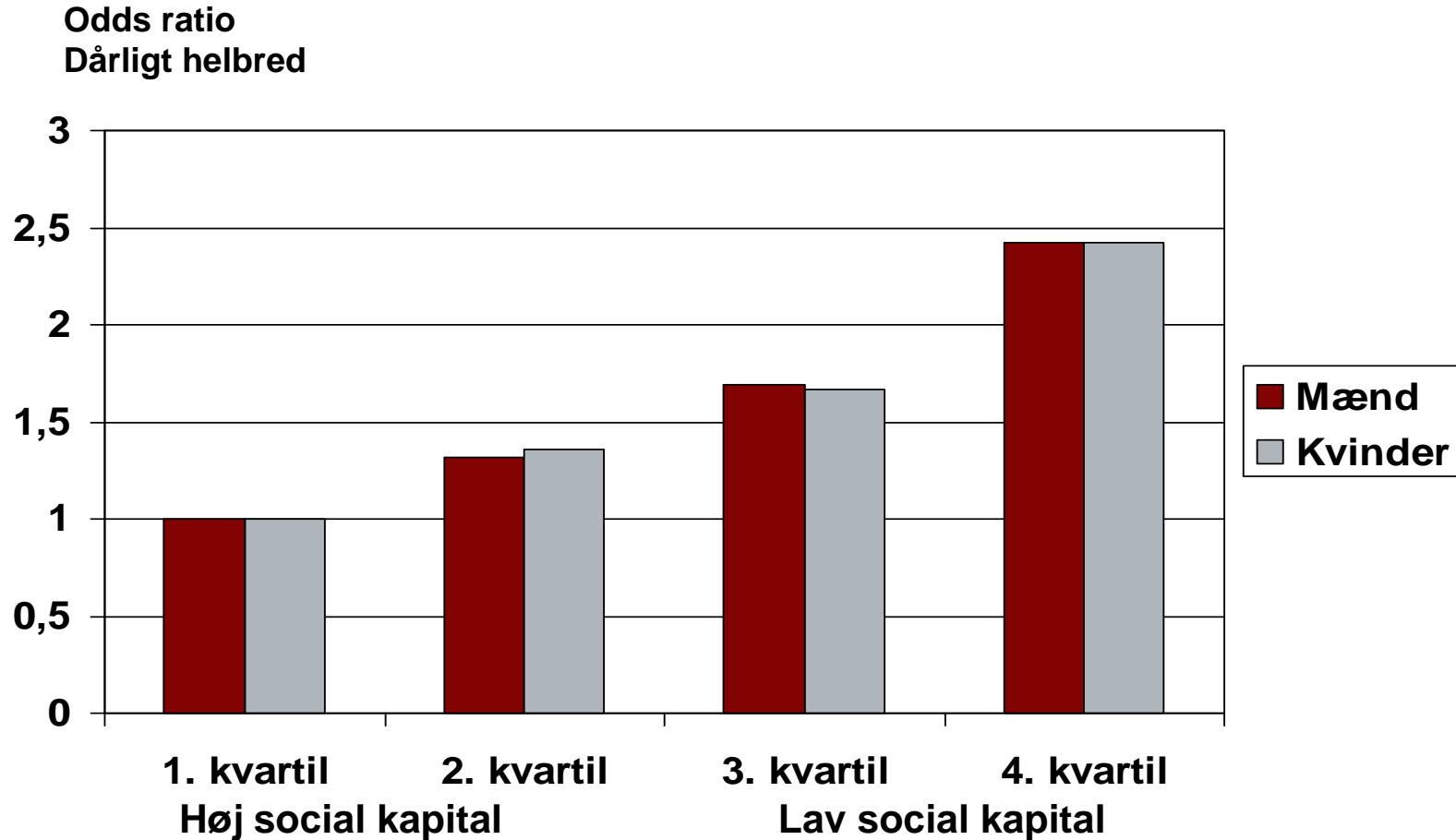
# Nogle fordele ved virksomhedens sociale kapital

- produktivitet
- tværgående vidensdeling
- innovation
- overlevelse for iværksætter virksomheder
- team effektivitet
- udvikling af intellektuel kapital
- mindre personaleomsætning
- bedre indlæring på skoler
- færre liggesår og beboerkvalitet på plejehjem
- jobtilfredshed
- bedre helbred

Adler & Kwon 2002, Flap & Völker 2001, Leana & Pil 2006, Kouvonen et al 2006, Gant et al 2002, Sinervo et al, 2007

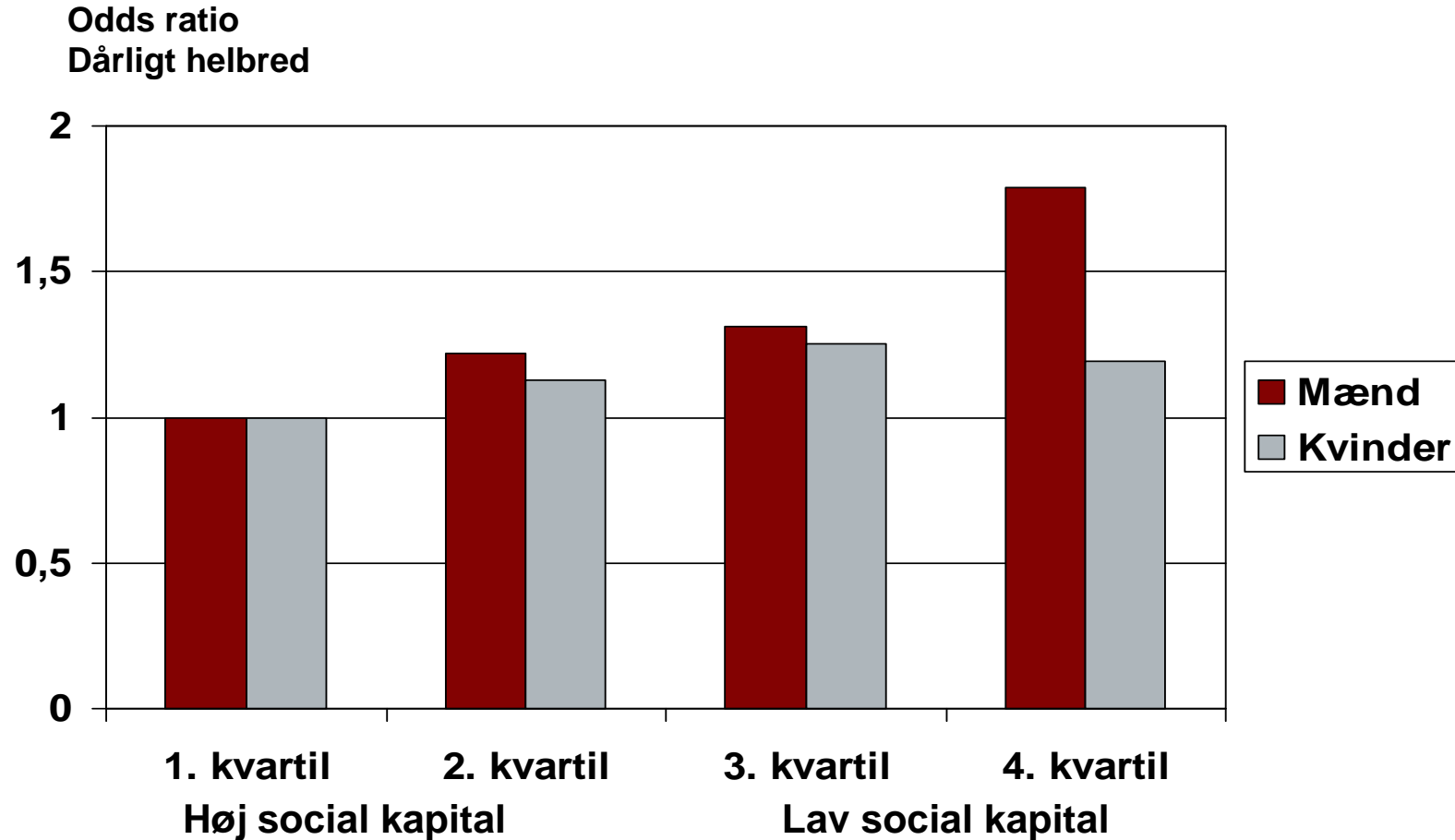
# **Social kapital har også betydning for arbejdsmiljøet**

# Individuel social kapital og selvrapporeret helbred

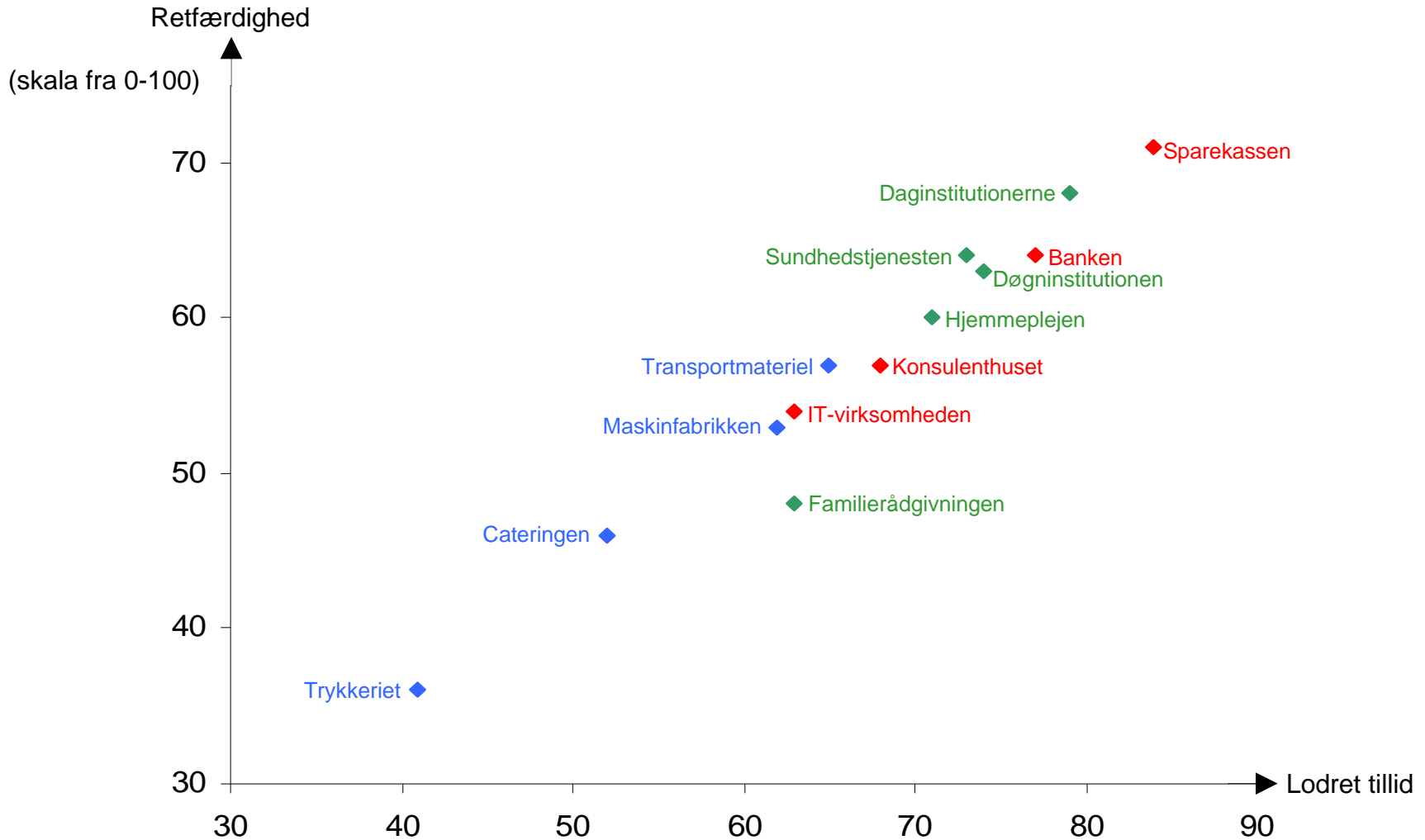


Kouvonen et al, BMC Public Health 2006

# Kollektiv social kapital og selvrapporeret helbred (afdelingsniveau)



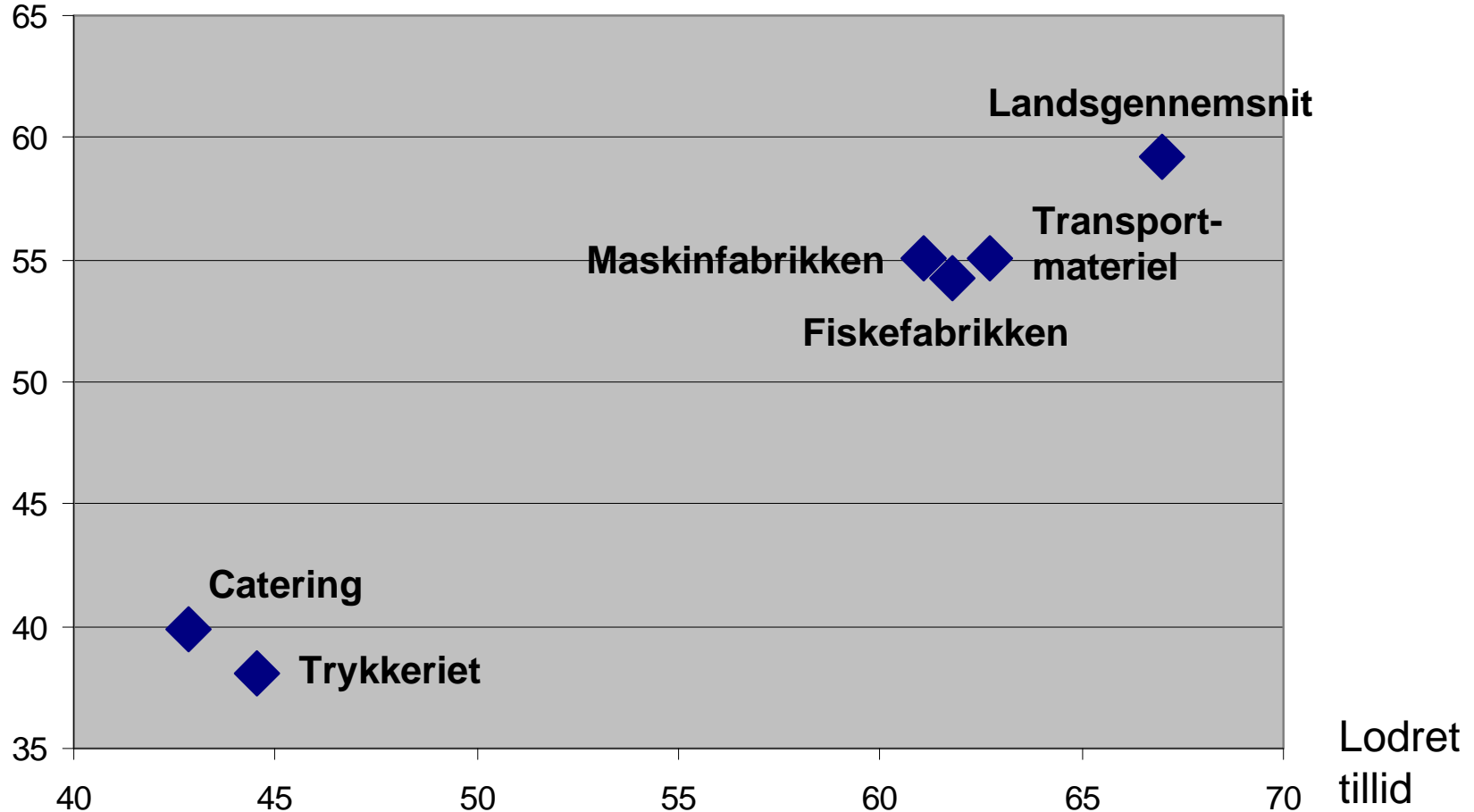
# Tillid og retfærdighed i 13 virksomheder



# Social kapital i 5 industrivirksomheder

Retfærdighed

(skala fra 0-100)



# Social kapital i 5 industrivirksomheder

	Trykkeri	Catering	Transport	Fisk	Maskin
Mentalt helbred	75,0	68,1	81,3	78,6	79,8
Selvurderet helbred	70,2	75,2	80,4	75,3	81,4
Vitalitet	58,6	55,0	70,4	66,5	69,2
Somatisk stress	25,6	27,3	17,2	21,8	16,5
Kognitivt stress	28,2	25,0	19,2	19,3	20,0

Virksomhedens sociale kapital som  
mulighed:

Arbejdsmiljø  
fra sidesporet til hovedsporet

# Social kapital som ny strategi for virksomhedens udvikling

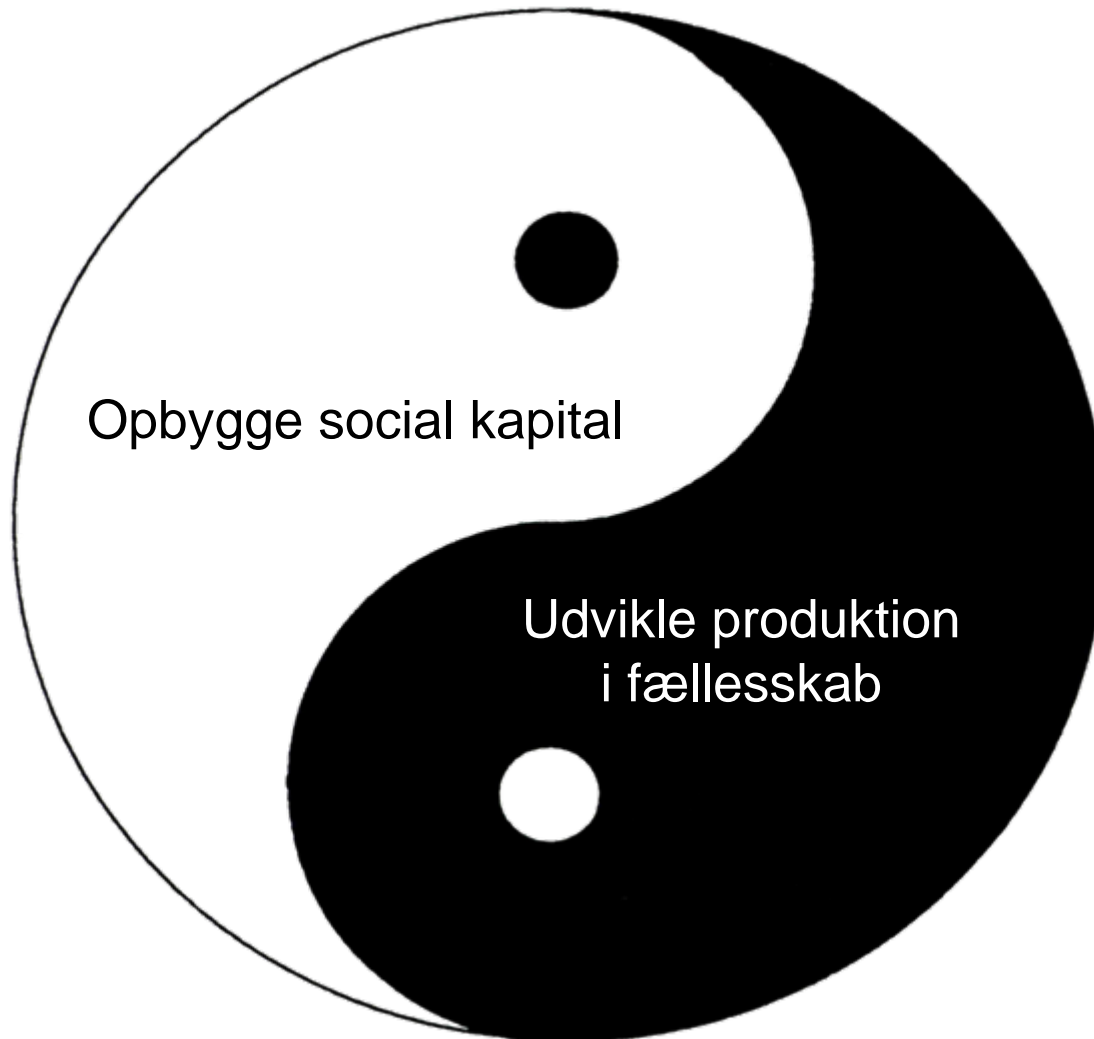
Danmarks trumfkort:  
den store sociale kapital

Medarbejderdrevet  
innovation og effektivisering

Kontrol, mening, retfærdighed  
og anerkendelse

Forbedring af arbejdsmiljøet integreres  
i virksomhedsudviklingen

# Den sociale kapital skal ses i relation til arbejdsopgaven



# Mulige problemer med organisatorisk social kapital

- Der skal være balance mellem bonding, bridging og linking
- Ubalance
  - For meget bonding: gruppen lukker sig om sig selv og ekskluderer de anderledes
  - For meget bridging: det interne sammenhold svækkes
  - For meget linking: den topstyrede organisation

# Social kapital giver nye muligheder for virksomhedens udvikling

