

Virksomhedens sociale kapital

Peter Hasle

FTF arbejdsseminar d. 16.09.08

Hotel Frederik d. II, Slagelse



DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER FOR ARBEJDSMILJØ

Virksomhedens sociale kapital

Hvidbog

Kristian Gylling Olesen
Eva Thoft
Peter Hasle
Tage Søndergård Kristensen




ARBEJDSMILJØRÅDET



DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER
FOR ARBEJDSMILJØ

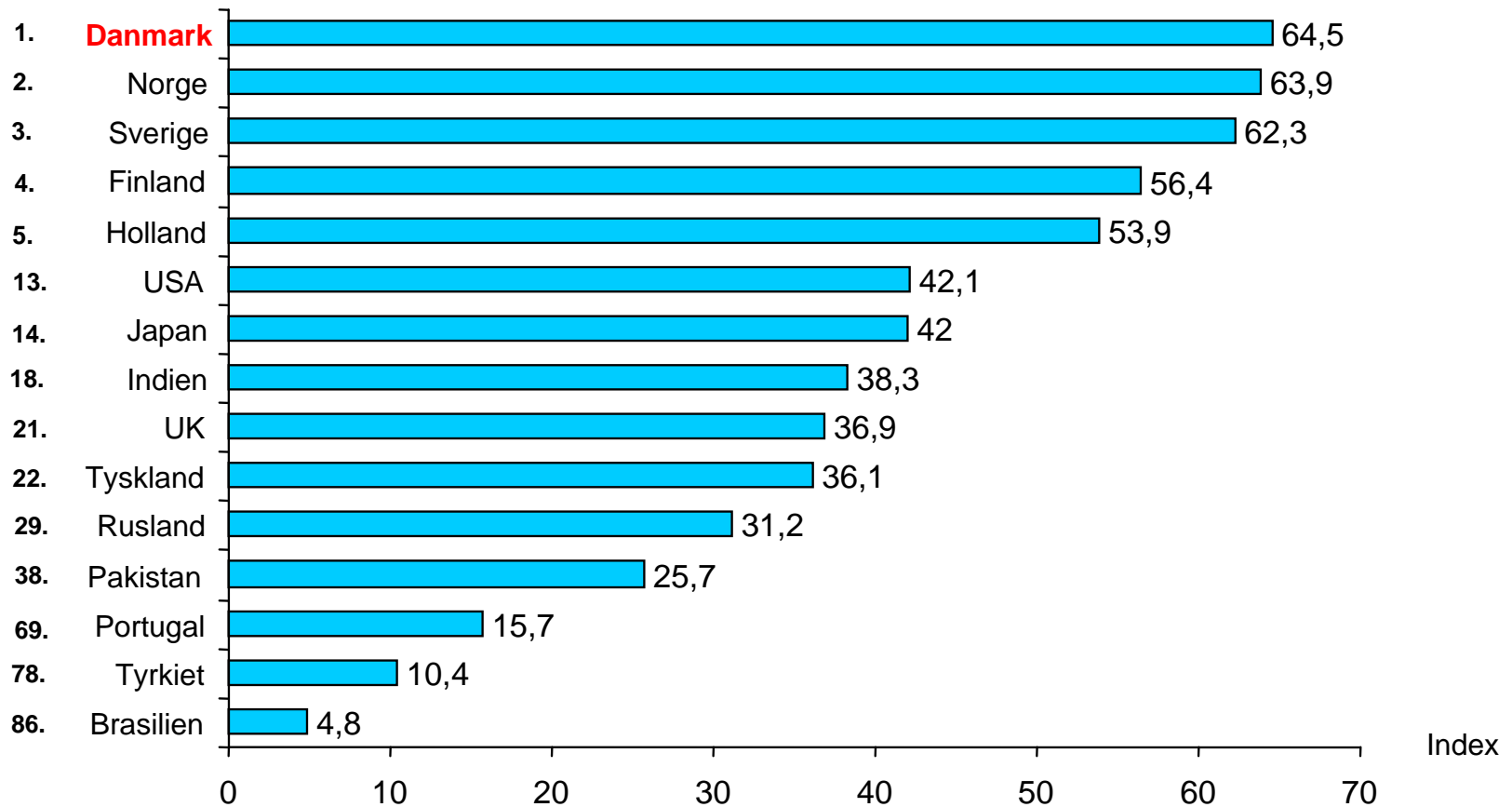


Danmark kan noget særligt med mennesker

Der er høj social kapital

Tillid

– i hvor høj grad stoler folk på hinanden?

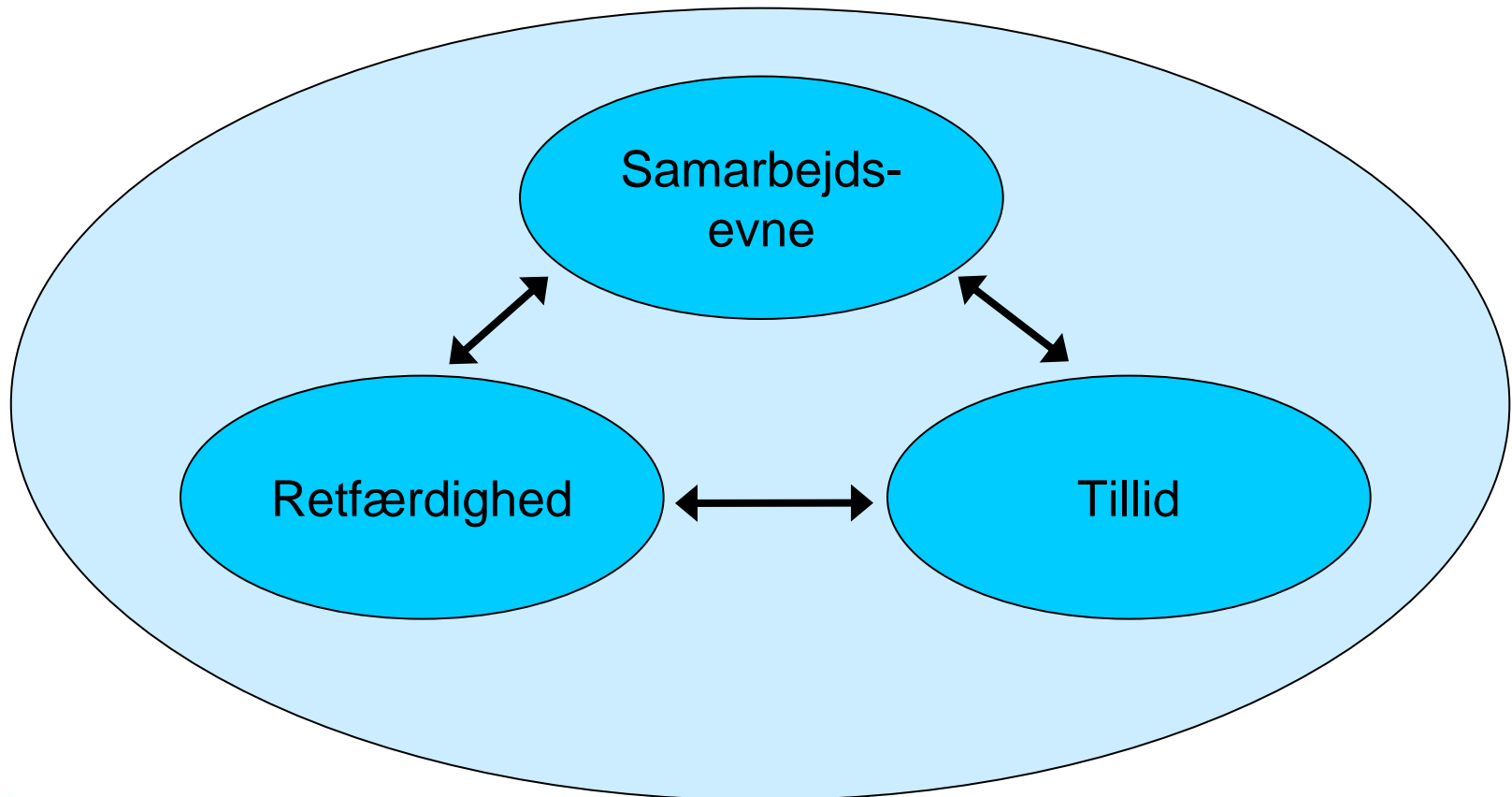


En definition af social kapital

- *“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



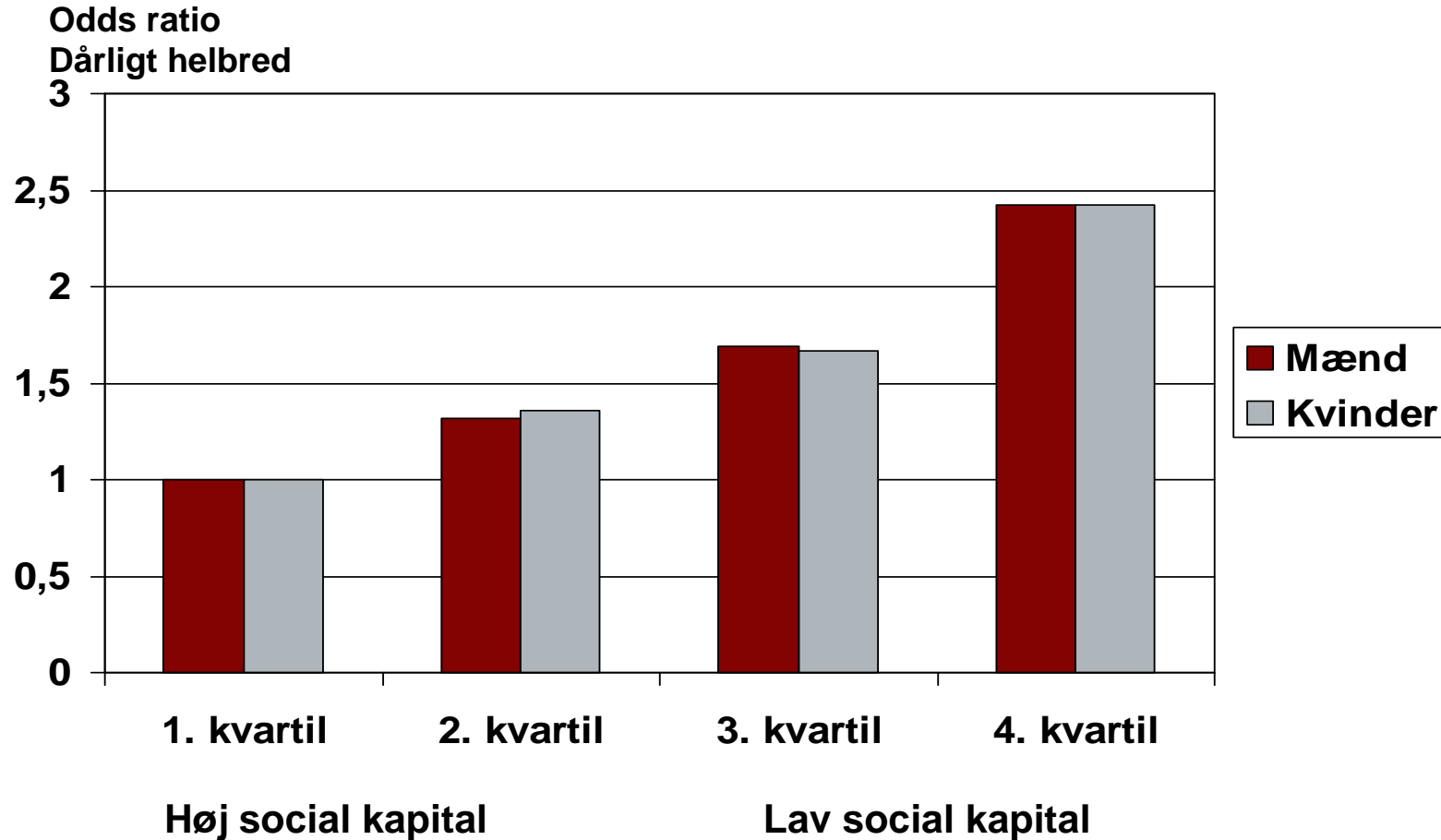
Nogle fordele ved virksomhedens sociale kapital

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

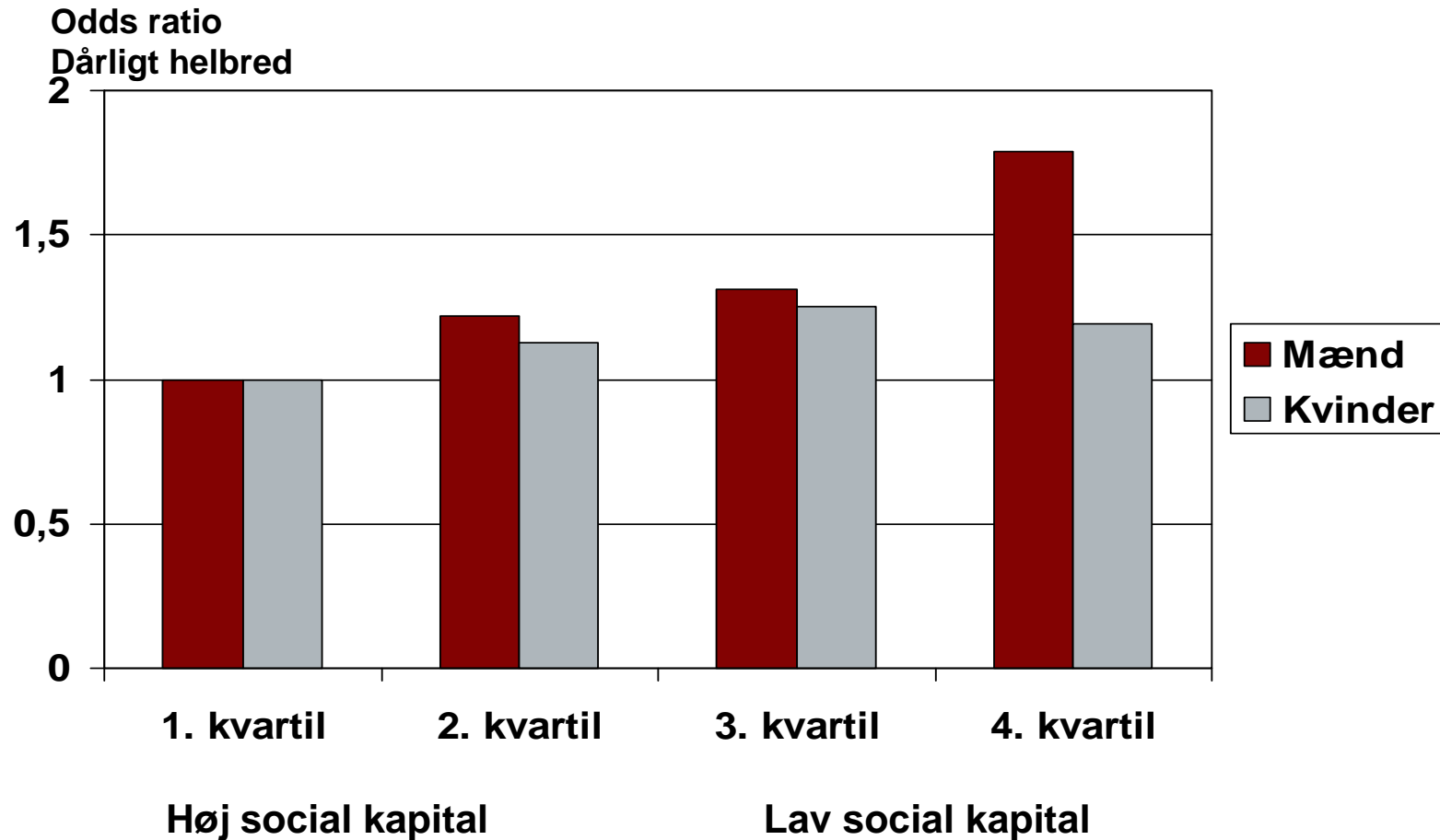
Adler & Kwon 2002, Flap & Völker 2001, Leana & Pil 2006, Kouvonen et al 2006, Gant et al 2002, Sinervo et al, 2007

Social kapital har også betydning for arbejdsmiljøet

Individuel social kapital og selvrapporeret helbred

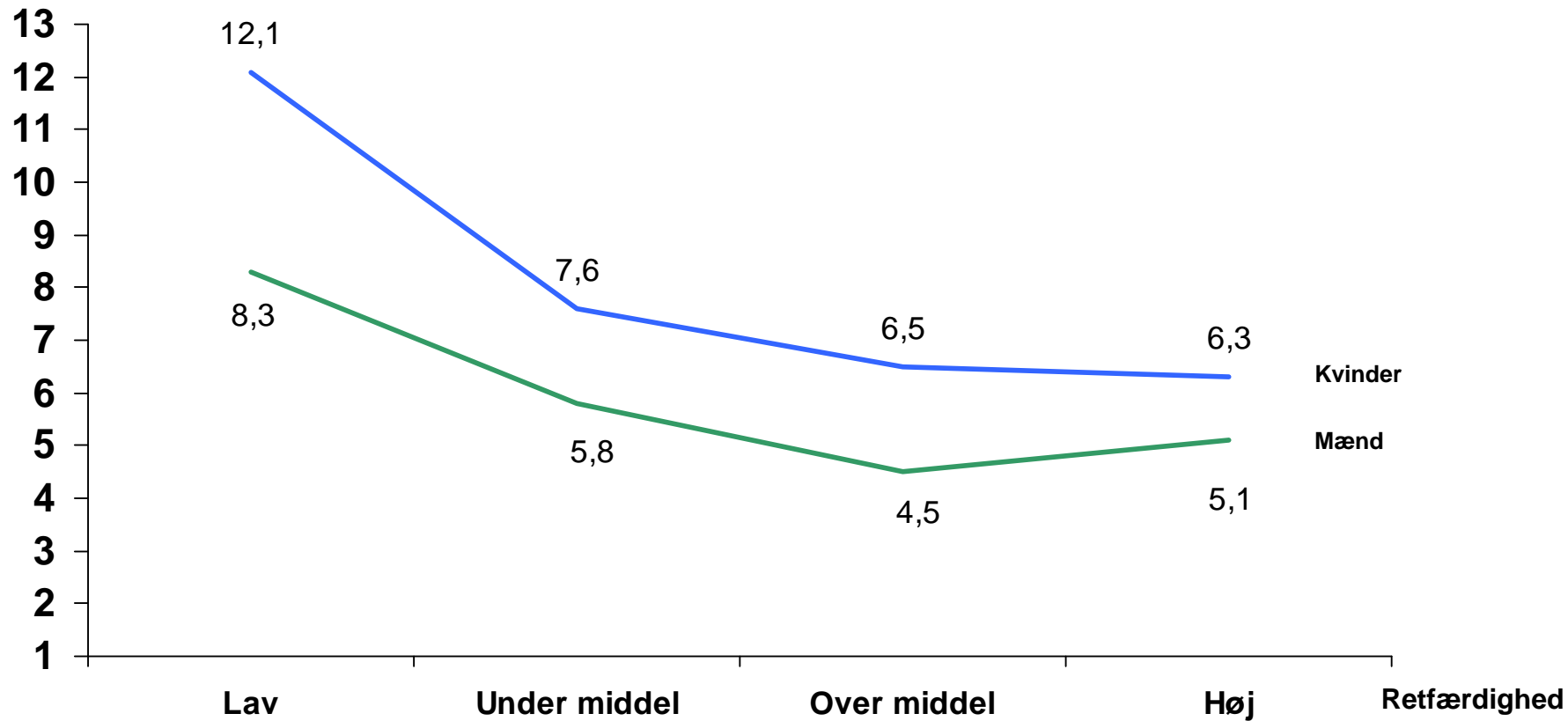


Kollektiv social kapital og selvrapporeret helbred (afdelingsniveau)



Retfærdighed og fravær

Fraværsdage/år



Ledelse med lav social kapital

- centralistisk magtudøvelse baseret på ordrer og kontrol

Konsekvenser:

- høje transaktionsomkostninger
- arbejde efter regler og formuleringen af ordrene
- lav motivation
- lav kreativitet
- modstand mod forandringer
- konflikter

Fører social kapital til laissez faire-ledelse?

Grænseløs selvbestemmelse:

- manglende afklaring af den fælles opgave
- medarbejderne mangler anerkendelse
- usikkerhed overfor om en opgave løses godt nok

Konsekvens:

- nedbrydning af social kapital
- forringelse af arbejdsmiljøet

Fører social kapital til konfliktløst konsensus?

- afvisning af kritik fx i form af prædikatet modstand mod forandring, nedbryder social kapital
- høj social kapital indebærer accept af andre gruppers interesser, perspektiver og fortolkninger
- social kapital indebærer derfor en evne til at rumme og anerkende kritik uden uenighed fører til konflikt

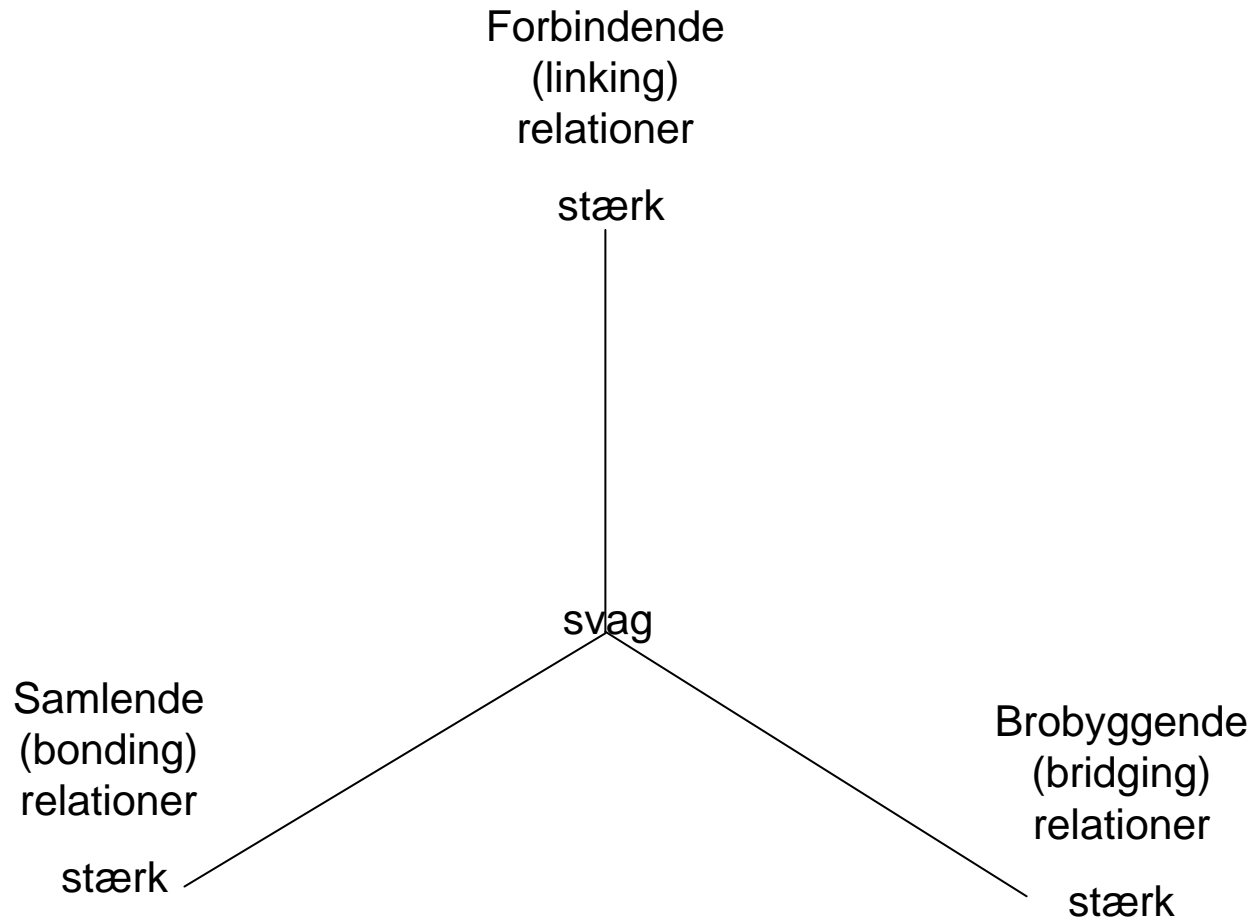
Tre former for social kapital

Forbindende
(linking)
relationer

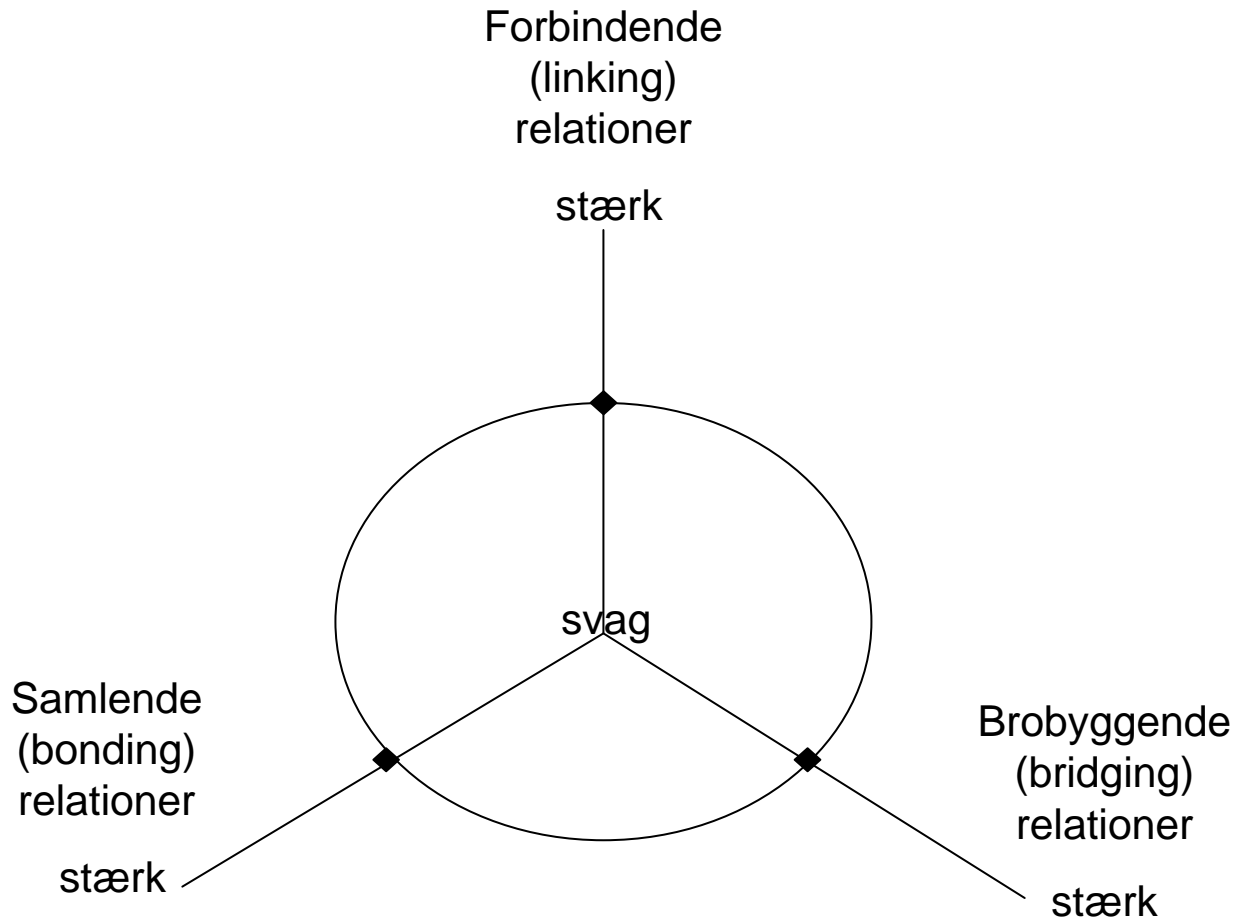
Samlende
(bonding)
relationer

Brobyggende
(bridging)
relationer

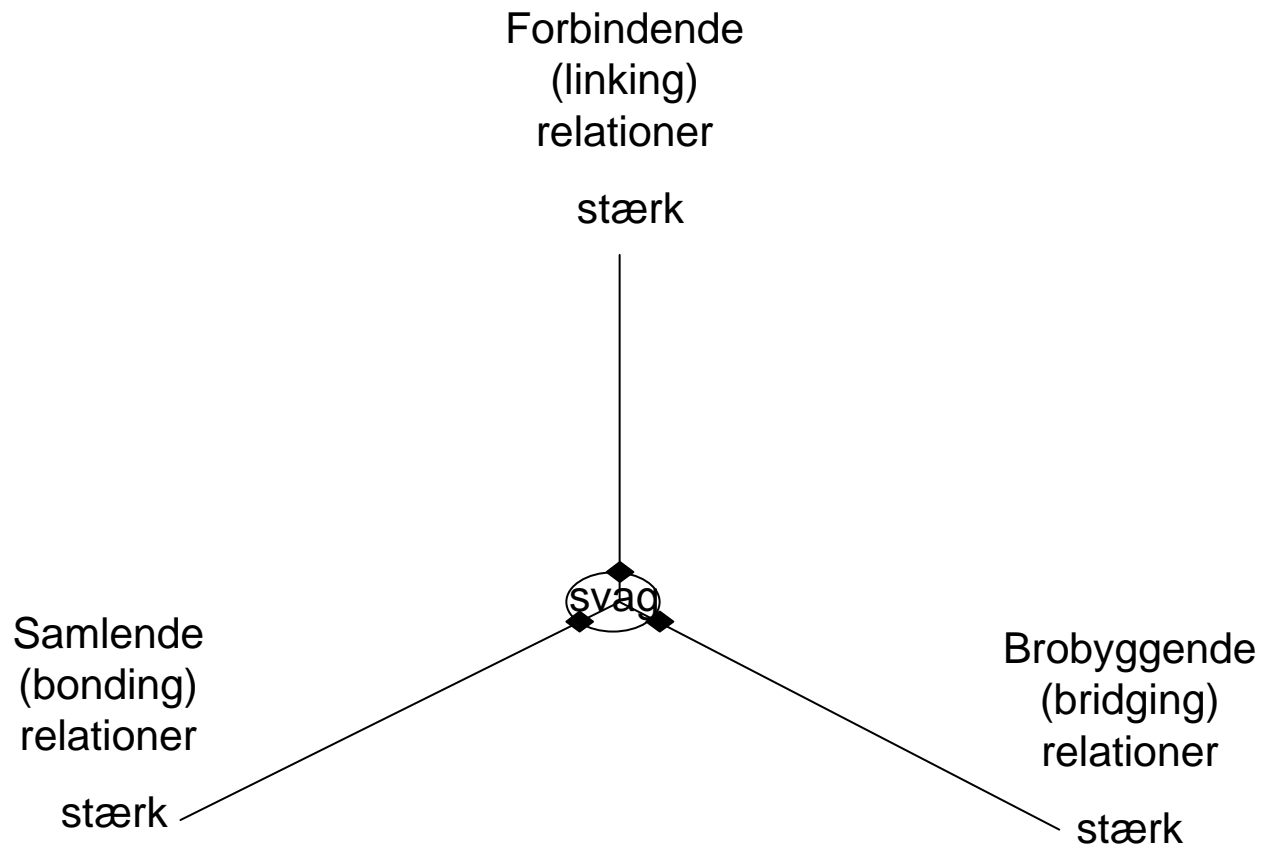
Tre former for social kapital



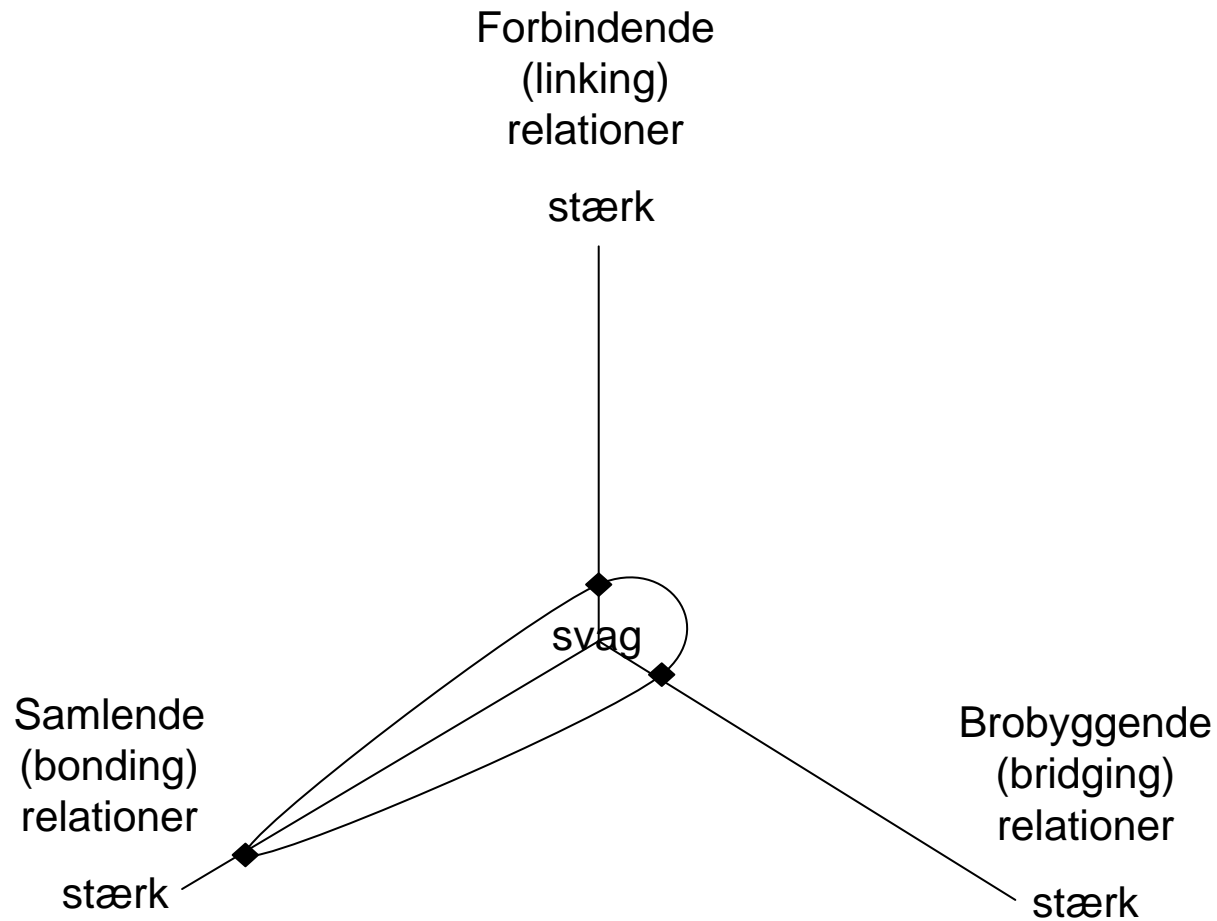
Velintegreret organisation med høj social kapital



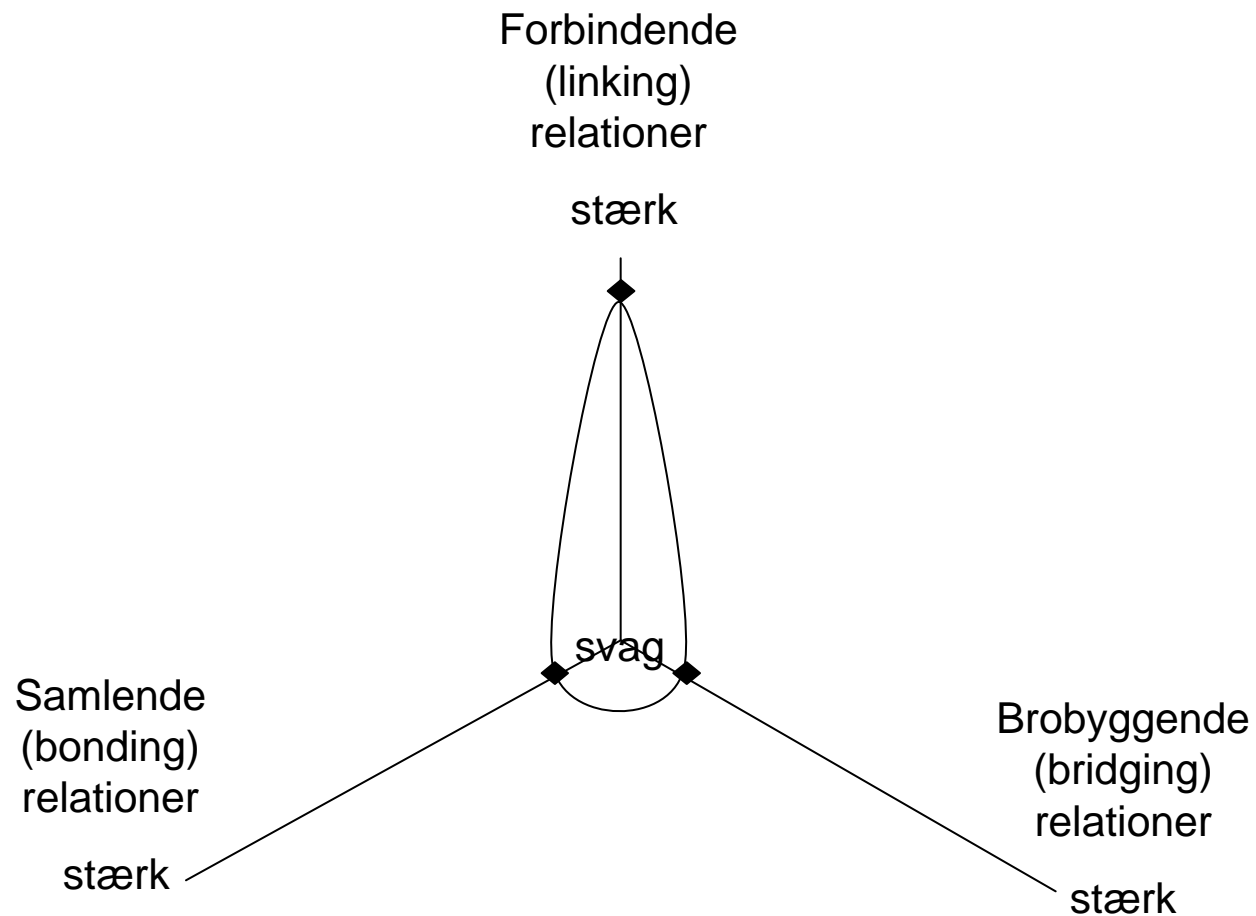
Disintegreret organisation med lav social kapital



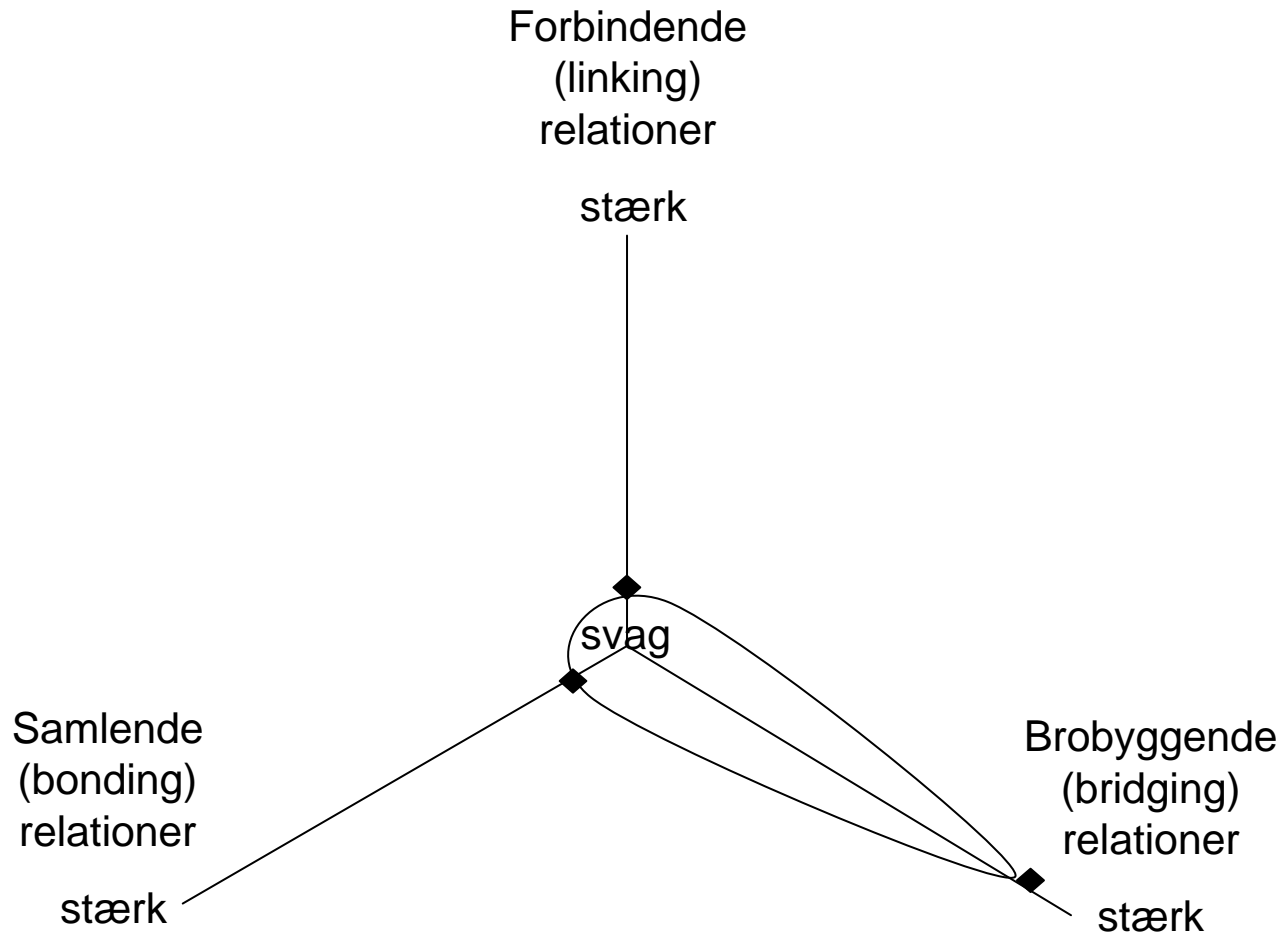
Subkulturer med stærk bonding



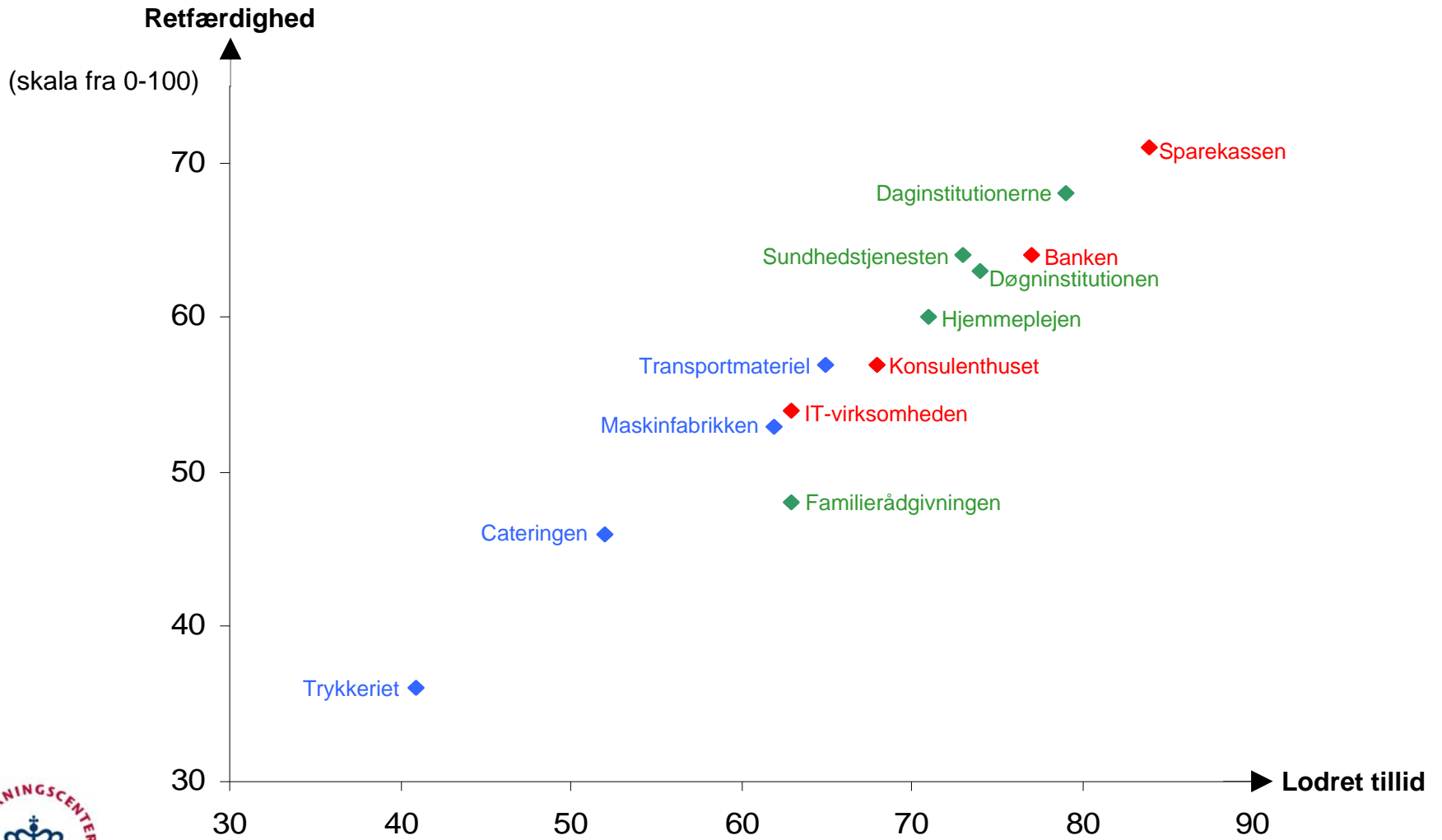
Centralistisk organisation med stærk linking mellem ledelse og medarbejdere



Løse netværksorganisation med bridging ud af organisationen



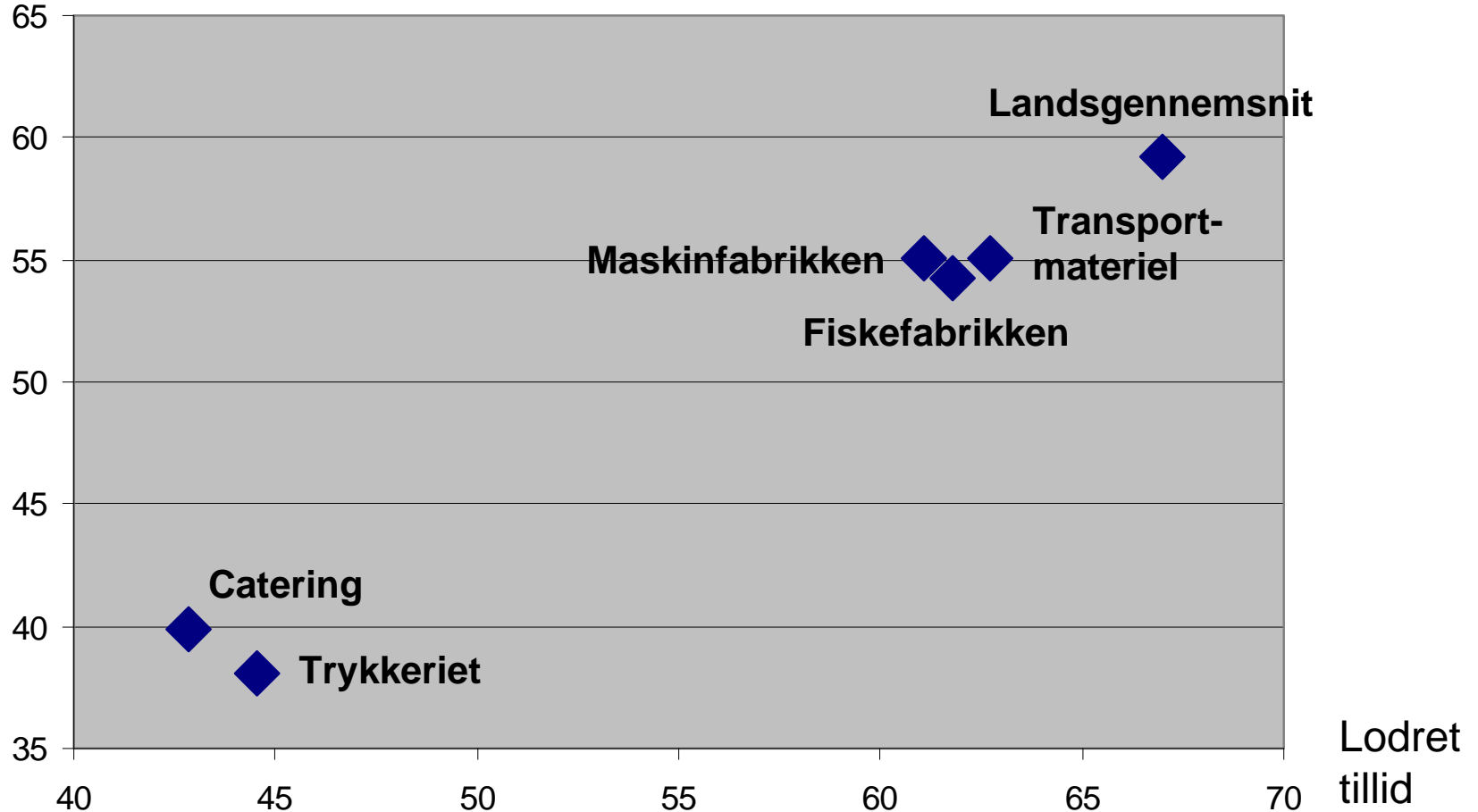
Der er forskel på virksomheder



Social kapital i 5 industrivirksomheder

Retfærdighed

(skala fra 0-100)



VIPS data

Peter Hasle



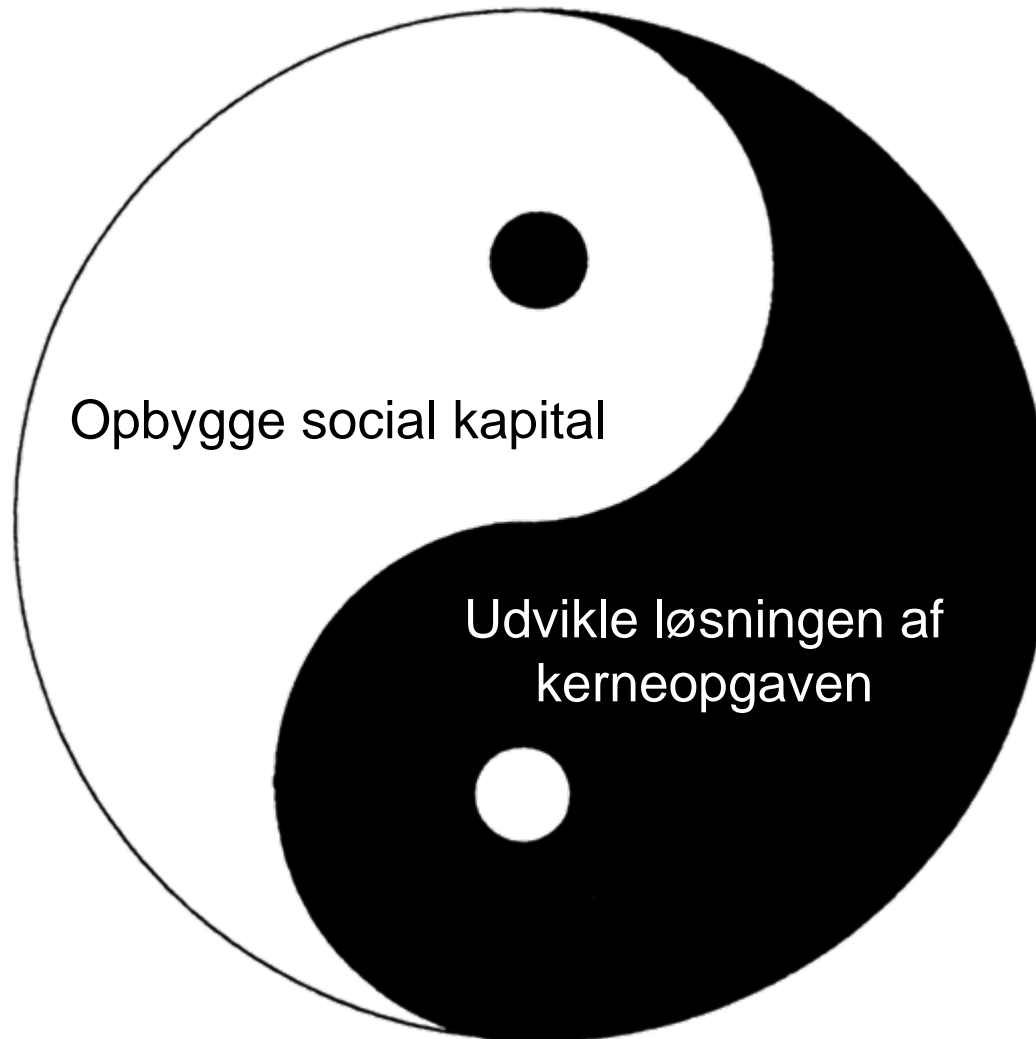
Social kapital i den enkelte virksomhed gør en forskel for arbejdsmiljøet

	Trykkeri	Catering	Transport	Fisk	Maskin
Mentalt helbred	75,0	68,1	81,3	78,6	79,8
Selvvurderet 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

(VIPS data, skala fra 0-100)

Hvordan opbygges social kapital?

Social kapital skal udvikles i en sammenhæng



Behov for mere viden

- strategier og metoder til opbygning af social kapital
- hvordan nedbrydes social kapital
- social kapital og forandringsprocesser (eksterne og interne)
- måling af social kapital
- social kapital i forskellige brancher
- stærkere afklaring af konsekvenser af social kapital for
 - arbejdsmiljø
 - helbred
 - produktivitet
 - kvalitet

Behov for at skabe anledninger til udvikling af samarbejde, tillid og retfærdighed

- møder i SiO, SU, MED og MIO er anledninger hvor samarbejde kan udvikles, retfærdige processer skabes og tillid opbygges
- arbejdsmiljøsystemet og partsamarbejde skal skabes flest mulige anledninger
- krav om enighed kan tvinge de to parter til at lytte til hinanden
 - fx MED-aftalens krav om forhandling og enighed
- måling af social kapital kan udgøre en yderligere anledning

Behov for kompetenceudvikling

- kompetence i social kapital:
 - samarbejdsevne (empati, perspektivbytte m.v.)
 - opbygning af troværdighed
 - evne til at skabe retfærdige processer
- integration i uddannelser:
 - arbejdsmiljøuddannelsen
 - efteruddannelser fx ifm trepartsaftalen
 - lederuddannelser

Behov for offentlig støtte

- inddragelse af social kapital i offentlige støtteordninger:
 - Forebyggelsesfonden
 - strategisk forskning
 - erhvervsstøtteordningen
- regler som giver anledning til samarbejde
- udvikling af uddannelse
- informationskampagner om betydningen af social kapital
- fælles indsatser på tværs af politikområder:
 - arbejdsmiljø, arbejdsmarked, erhverv, forskning, uddannelse