



# Social kapital, trivsel og effektivitet

## Resultater fra et interventionsprojekt i mejeriindustrien

Seniorforsker Thomas Clausen, [tcl@nfa.dk](mailto:tcl@nfa.dk)

Forsker Annette Meng, [ame@nfa.dk](mailto:ame@nfa.dk)

Seniorforsker Vilhelm Borg, [vbo@nfa.dk](mailto:vbo@nfa.dk)

# Hvad er social kapital?

- Social kapital
  - er de ressourcer, der findes i relationerne mellem medarbejdere på en arbejdsplads
  - kan bidrage til at forbedre effektiviteten i produktionsprocesserne og medarbejdernes engagement og trivsel i arbejdet

# Social kapital optræder i fire former

- Social kapital inden for teams
- Social kapital mellem teams
- Social kapital i forhold til den nærmeste ledelse
- Social kapital i forhold til arbejdspladsen som helhed

# Projektets formål

- Hvordan social kapital kan udvikles i industrielle virksomheder
- Hvorvidt forbedringer af den sociale kapital kan medvirke til at forbedre
  - effektiviteten i produktionsprocesserne og
  - medarbejdernes trivsel og engagement i arbejdet

# Projektets aktiviteter

- Der var ca. 70 teams på de seks mejerier, der deltog i projektet
- Vi arbejdede med social kapital på Intervention Mapping workshops
- Vi afholdt 38 Intervention Mapping workshops
- Hver workshop tog ca. 2 timer
- Der blev udviklet 57 handleplaner om social kapital

# Udvikling af social kapital på Intervention Mapping workshops

Hvilke områder af den sociale kapital skal vi fokusere på, for at vi som team kan løse vores arbejdsopgaver på en effektiv og tilfredsstillende måde?

- Er det den sociale kapital inden for vores team?
- Er det den sociale kapital i forhold til andre teams?
- Er det i forhold til vores nærmeste leder?
- Eller er det den sociale kapital i forhold til arbejdspladsen som helhed?

# Eksempel på handleplansskema

<b>Indsatsområde</b>	
<b>Beskrivelse af handleplanen</b>	
<b>Tidsplan/deadlines</b>	
<b>Hvordan følger vi op på handleplanen?</b>	
<b>Hvornår er vi i mål med handleplanen?</b>	
<b>Hvordan arbejder vi videre med den sociale kapital?</b>	

# Eksempel på handleplan: Kommunikation mellem to teams

**Udfordring:** To teams arbejder tæt sammen. Begge teams oplever, at samarbejdet er dårligt koordineret

**Løsning:** De to teams begynder at deltage i hinandens møder og laver klare aftaler om koordineringen af arbejdet

**Resultat:** Klar forbedring i samarbejdet mellem de to teams



# Resultater: Udvikling i social kapital og engagement

**Tabel 5.11: Udvikling i den sociale kapital for afdelinger særskilt efter, om afdelingen har udviklet handleplan om social kapital på IM-workshop\***

	Har udviklet handleplan	Ændring	Cohen's <i>d</i>	p-værdi
Social kapital inden for afdelingen	Ja	+3,8	0,51	0,121
	Nej	+1,0	0,13	
Social kapital mellem afdelinger	Ja	+4,3	0,61	0,490
	Nej	+5,7	0,58	
Social kapital i forhold til nærmeste leder	Ja	+3,9	0,37	0,053
	Nej	-0,9	-0,10	
Social kapital i forhold til arbejdspladsen som helhed	Ja	+4,9	0,61	0,023
	Nej	+0,1	0,01	
Engagement i arbejdet	Ja	+7,3	0,97	0,002
	Nej	+2,3	0,37	

\* Resultater i tabellen er scoreet på en skala fra 0-100, hvor 100 angiver den højeste grad af social kapital. N varierer mellem 59 og 66 afdelinger.

# Udbytte af at deltage i projektet

- Projektet har bidraget til positive ændringer på arbejdspladsen, som fx:
  - Bedre samarbejde
  - Øget dialog
  - Færre konflikter
  - Større åbenhed og villighed til at forstå hinandens synspunkter

# Sammenfatning

- Stigning i de fire former for social kapital i de seks mejerier i projektperioden
- Generelt større stigninger i de teams, der har udarbejdet handleplaner
- Ændringer i social kapital hænger sammen med engagement, psykologisk velbefindende og selvrapporteret produktivitet
- Implementeringen af handleplanerne har stor betydning for handleplanernes gennemslagskraft på arbejdspladsen
- Der er stor forskel på hvordan de seks mejerier har arbejdet med den sociale kapital – og det kan man godt se på resultaterne!

# Læs mere om projektet

Scandinavian Journal of Psychology, 2018, 59, 198–205

DOI: 10.1111/sjop.12435

## Personality and Social Psychology

### The association between team-level social capital and individual-level work engagement: Differences between subtypes of social capital and the impact of intra-team agreement

ANNETTE MENG,  THOMAS CLAUSEN and VILHELM BORG

National Research Centre for the Working Environment, Copenhagen, Denmark

Meng, A., Clausen, T. & Borg, V. (2018). The association between team-level social capital and individual-level work engagement: Differences between subtypes of social capital and the impact of intra-team agreement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59, 198–205.

The study explored the association between team-level social capital and individual-level work engagement. Questionnaire data were collected from six



## Social kapital, trivsel og effektivitet

Resultater fra et interventionsprojekt i mejeriindustrien

 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Temanyhedsbr  
social kapital på arbe

 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

## Sæt fokus på samarbejdet

Sådan arbejder I med den sociale kapital på arbejdspladsen

Evaluation and Program Planning 72 (2019) 227–236

Contents lists available at [ScienceDirect](https://www.sciencedirect.com)

Evaluation and Program Planning

journal homepage: [www.elsevier.com/locate/evalprogplan](http://www.elsevier.com/locate/evalprogplan)



ELSEVIER



Derfor skal I arbejde med so

### Enhancing the social capital in industrial workplaces: Developing workplace interventions using intervention mapping

Annette Meng\*, Vilhelm Borg, Thomas Clausen

National Research Centre for the Working Environment, Lersø Parkallé 105, 2100 Copenhagen, Denmark



#### ARTICLE INFO

Keywords:  
Employee wellbeing  
Participatory interventions  
Occupational psychology  
Organisational psychology

#### ABSTRACT

Social capital in the workplace has been found to be associated with employee wellbeing and work engagement. Yet, evidence of effects of interventions to enhance the social capital are lacking. The intervention mapping method has been described as a useful tool for developing workplace interventions but it is very resource consuming. We aimed to develop an adapted version of the intervention mapping method which is more practically feasible to apply. To get insight into strengths and weaknesses of the adapted method, we applied it

 Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Har social kapital i afdelingen har en

# Tak til

- Arbejdsmiljøforskningsfonden
- De seks deltagende mejerier
- Chefkonsulent **Torben Rentzius Jans**, Dansk Industri, Mejeribrugets Samarbejdsforum og Mejeriindustriens Arbejdsmiljøudvalg
- Samarbejdskonsulent **Paw Sjørlev Jensen**, Fagligt Fælles Forbund og Mejeribrugets Samarbejdsforum