



**Høje-Taastrup
Kommune**



Social Kapital

Høje-Taastrup Kommune

Dok.nr. 101917-16



**Høje-Taastrup
Kommune**



Indhold af mødet:

Baggrunden for at måle arbejdspladsernes sociale kapital

Hvordan og hvornår gennemføres målingen?

Hvilke opgaver har lederen?

Inden målingen

Under målingen

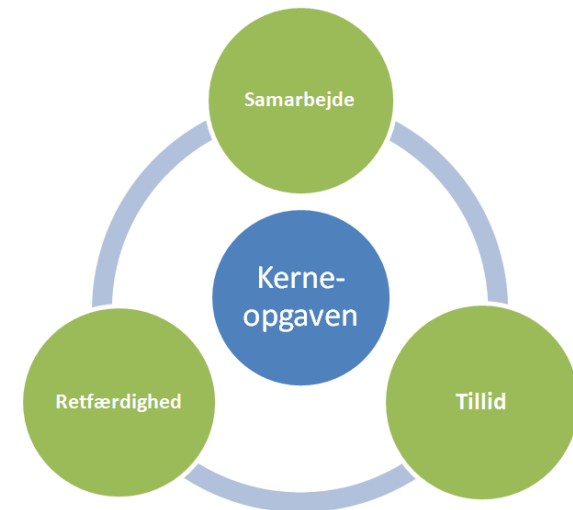
Efter målingen

Spørgsmål fra deltagerne



Social Kapital - baggrund

- Forebyggende tilgang til sygefraværsindsatsen
 - øget fokus på Social Kapital
- Sammenhæng mellem høj Social Kapital og trivsel på arbejdspladsen
- Relationer på arbejdspladsen
- Fokus på kerneopgaven gennem arbejde med:
 - Samarbejde
 - Retfærdighed
 - Tillid





Proces i Høje-Taastrup Kommune

- Informationsmøde om Social Kapital (feb. 2016)
- MedarbejderNyt : orientering om måling af Social Kapital (marts)
- Central måling af alle arbejdspladsers sociale kapital (19/5-1/6)
- Rapporter over scoren af den sociale kapital på arbejdspladserne (juni 2016)
- Arbejdspladserne arbejder med Social Kapital, proceshjælp til de arbejdspladsen, som scorer lavt på Social Kapital (efteråret 2016)
- Materiale på HR-Portalen
- Kursus målrettet "trioen"
- Ny måling af Social Kapital i 2017



**Høje-Taastrup
Kommune**



Måling af Social Kapital

Alle fastansatte medarbejdere

-Undtagen: ledere (med personale ansvar), elever, timelønnede og løntilskudsansatte

Der gives unik link til elektronisk spørgeskema

-Enten på mail eller via brev, som leder giver til medarbejderne

-Undersøgelsen foretages i HR-Systemet (Obisoft)

Spørgeskemaet besvares elektronisk

HR-Centret udsender spørgeskemaet

-Lederen er ansvarlig for at rykke for besvarelser

Undersøgelsen er anonym

- Men det er muligt at se, hvem som har svaret via HR-Sytemet



**Høje-Taastrup
Kommune**



HVORNÅR

Undersøgelsen er åben for
besvarelse mellem

d. 19/5 – 1/6

***Husk: Målingen er udgangspunkt for efterfølgende
at kunne have dialog på arbejdspladsen omkring
arbejdet med at udvikle den social kapital***



Social kapital

Besvarelse

I meget
høj grad



I høj grad



Delvist



I ringe
grad



I meget
ringe grad



Spørgsmål 1-7: Samarbejde

1. Har du et godt samarbejde med ledelsen?
2. Oplever du, at der er et godt samarbejde mellem ledelsen og de ansatte?
3. Oplever du, at de ansatte bliver involveret i beslutninger om forandringer på arbejdspladsen?
4. Oplever du et godt samarbejde blandt kollegerne på din arbejdsplads?
5. Oplever du et godt samarbejde mellem forskellige grupper / afdelinger på din arbejdsplads?
6. Oplever du, at I på jeres arbejdsplads hjælper kolleger, der har for meget at lave?
7. Oplever du, at I på jeres arbejdsplads hjælper nye kolleger til



Opgaver inden målingen

- Orienter om målingen
- Præsenter spørgeskema og tal om hvordan spørgsmålene opfattes (spørgeskema findes på HR-Portalen)
- Præsenter formålet med målingen, og hvordan der vil blive samlet op på målingen
- Forklar at det er vigtigt at alle medarbejdere svarer
- Fortæl at målingen er anonym, men det er muligt at se, hvem som har svaret, men **ikke** hvad der er svaret



Opgaver under målingen

- Hvis medarbejderne skal have invitation via brev, så vær obs. på at leder får brevene (på mail), og at leder sørger for, at de bliver afleveret til rette medarbejder
- Alle skal have adgang til en PC / kan også besvares på I-pad, PDA og telefon.
- Følg med i din undersøgelses besvarelsesprocent via HR-Systemet (se vejledning i dette på HR-Portalen)
- Udsend rykker (mail eller brev)
 - til alle som ikke har svaret på undersøgelsen
 - hvis du er i tvivl om, at medarbejderne har modtaget link til undersøgelse via mail, kan du vælge at få systemet til at udskrive brev med link, som du så uddeler som rykker.



Høje-Taastrup
Kommune



Rapport

Samlet score for
hele under-
søgelsen

score for hvert
enkelt spørgsmål

svarfordeling
inden for hvert
spørgsmål

Social kapital 2016

– Resultater pr. emne

Rapportdato: 04-05-2016

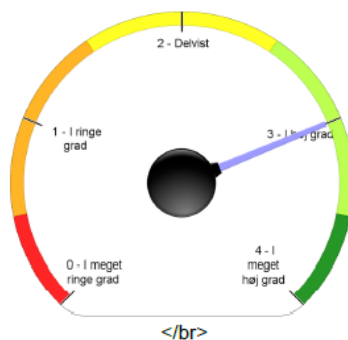
Hovedudvalg:	Høje-Taastrup Kommunes HovedUdvalg (Høje-Taastrup Kommune)
Undersøgelser:	1 udvalgte undersøgelser
Antal invitationer:	23
Antal besvarelser:	7 (svarprocent: 30,43 %)

Indholdsfortegnelse

- Samlet gennemsnit for emnet
- Gennemsnit for de enkelte spørgsmål
- Svarfordeling

Social kapital 2016

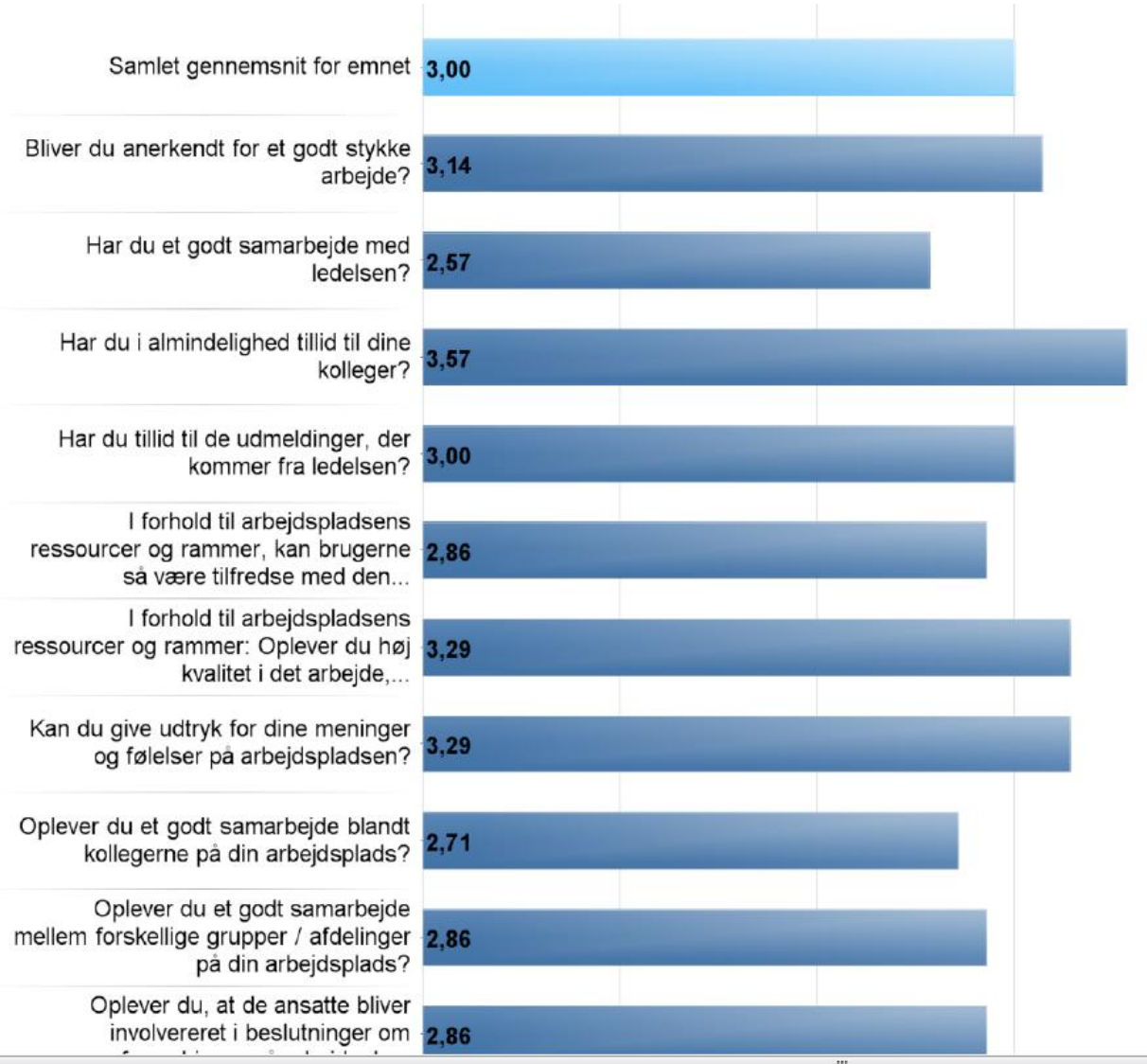
Samlet gennemsnit for emnet "Social kapital 2016 "



Hele organisationen

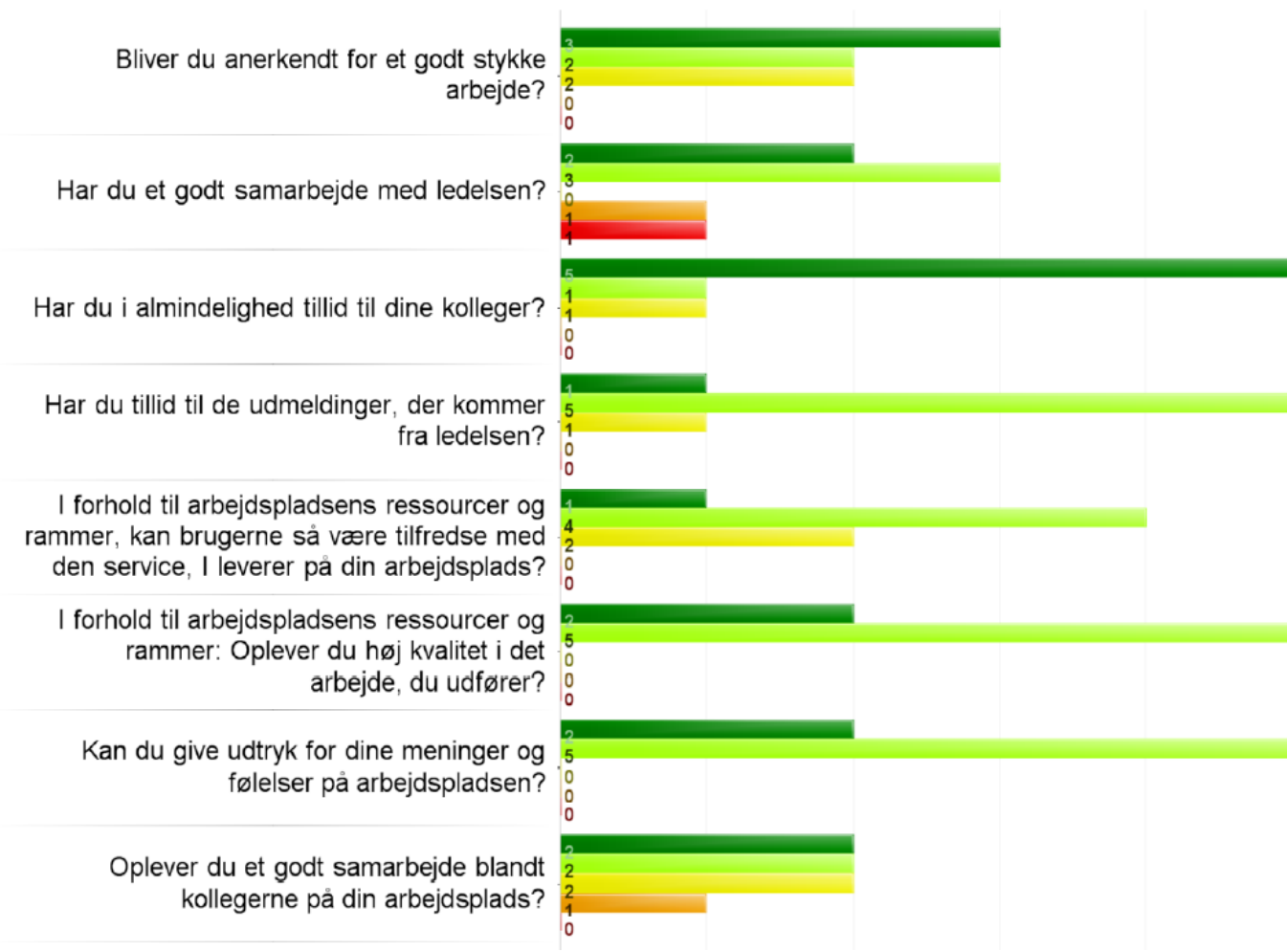


Høje-Taastrup Kommune





Høje-Taastrup Kommune





Opgaver efter målingen

- Træk rapport over besvarelsenerne
 - vejledning på HR-Portalen
 - mulighed for at underinddele arbejdspladsen
- Find scoren af Social Kapital for din arbejdsplads (0-4)
 - **høj** er over 3,0
 - **mellem** er mellem 3,0 og 2,2
 - **lav** er under 2,2
- Mulighed for at sammenligne din arbejdsplads med andre
- Fremlæg og drøft resultaterne, fælles opgave at udvikle den social kapital på jeres arbejdsplads
- Proces hjælp ved lav score (Chefforum prioriterer)
 - mellem score skal selv arbejde med at udvikle den social kapital, eller de kan bede om proceshjælp
 - høj score behøver ikke at gøre mere (tilbagemelding til medarbejderne)



Hjælp / HR-Portalen

Hjem	Abonnement	Rekruttering	Ny medarbejder	Ansættelsesforhold	
Fratrædelse	Løn	Sygefravær	Ferie	Barsel og orlov	Arbejds miljø
Social Kapital	MED-organisation	Kompetenceudvikling	Ledelse	Personaletilbud	
Skemaer og skabeloner	Politikker og strategier	Om HR-Centret			

[Hvad er Social Kapital](#)

[Måling af Social Kapital 2016](#)

[Links til Social Kapital](#)

[Erfaringer - pilotprojekt](#)

> [Hjem](#) > [Social Kapital](#)

Social Kapital

Høje-Taastrup Kommune har valgt at sætte øget fokus på Social Kapital på alle arbejdspladser i kommunen.

Social Kapital har fokus på kerneopgaven og handler om relationerne på arbejdspladsen – om samarbejdsevne og oplevelsen af tillid og retfærdighed.

Arbejdspladsens sociale kapital øges gennem udvikling af samarbejdet om kerneopgaven. Høj Social Kapital medfører høj trivsel, høj motivation og samarbejdsevne, lavere sygefravær og mindre risiko for stress. Høj Social Kapital bidrager til høj kvalitet i opgaveløsningen og har stor indflydelse på brugertilfredsheden.

Arbejdet med Social Kapital er en bred indsats i hele kommunen, hvor udvikling af et fælles sprog og en fælles forståelse for elementerne i Social Kapital prioriteres. Forståelse af betydningen af lav/høj social kapital er vigtig, ligesom det er vigtigt at arbejde med, hvad der har såvel negativ som positiv indflydelse på den sociale kapital størrelse.

Den centrale indsats vil begynde med en måling af den sociale kapital på den enkelte arbejdsplads. HR-Centret forventer at målingen gennemføres i maj 2016, med udsendelse af et spørgeskema til alle medarbejdere. I forlængelse af målingen kategoriseres alle arbejdspladser ud fra målingens resultat, efter om de har høj, mellem



**Høje-Taastrup
Kommune**



ing?