

NFA's tre skemaer til måling af social kapital. En vurdering.

1. Det største problem i forbindelse med skemaerne er, at der *ikke findes nationale data*, der kan anvendes som benchmark. Når en virksomhed har brugt skemaet, er der således ikke mulighed for at vurdere, om resultatet er godt eller skidt. Et antal point – fx 48, 58 eller 68 – siger ikke noget i sig selv.
2. Det er et problem, at skemaerne forudsætter, at svarpersonerne arbejder i *grupper* (eller *team*). Hvis man ikke arbejder i et team (eller hvis man arbejder i flere), giver skemaet ingen mening. Skønsmæssigt vil over halvdelen af de ansatte på det danske arbejdsmarked af denne grund have store problemer med at udfylde skemaet. I enkelte af spørgsmålene nævnes ordet afdeling, men dette forekommer at være meget usystematisk.
3. Det er svært at forstå, hvorfor man har udarbejdet *tre skemaer af nogenlunde samme længde* og med stort set samme indhold. Om de ansatte skal besvare 15, 21 eller 25 spørgsmål gør meget lille forskel, når først man er i gang. (Det tager højst 2 minutter at besvare 6 ekstra spørgsmål).
4. Ifølge hvidbogen om social kapital udgør *tillid og retfærdighed* to helt afgørende dimensioner i den sociale kapital. Dette er blevet kraftigt understreget i de seneste 8 års forskning på området. Både i Danmark og internationalt. Disse to centrale dimensioner er (stort set) forsvundet fra skemaerne. (Der er ét spørgsmål om lodret tillid og et om retfærdighed i skemaet med 25 spørgsmål, men de "forsvinder i mængden" og findes ikke i de to kortere skemaer).
5. Ved at fjerne dimensionerne tillid og retfærdighed fra skemaerne er man *tilbage til tiden før social kapital for alvor kom på banen omkring 2008*. Sociale relationer, samarbejde, netværk, social støtte og anerkendende ledelse har været kendte begreber i mange år.
6. Det er svært at forstå "*logikken*" i de tre skemaer. Umiddelbart skulle man tro, at de kortere skemaer ville være en delmængde af de længere, men sådan er det ikke. Der findes spørgsmål, som er med i det mellemlange, men ikke i det lange. Der er tilsyneladende ingen systematik i dette, og mønsteret er ikke forklaret nogen steder.
7. Spørgsmålene anvender forskellig *syntaks*. Nogle har form af "statements", mens andre er formuleret som rigtige spørgsmål. (Eksempel på *statement*: "Andre teams har stor viden om og forståelse for det arbejde, vi udfører i vores team". Eksempel på *spørgsmål*: "Bidrager medlemmerne at teamet ligeligt til at løse arbejdsopgaverne?"). Anvendelse af statements har stor udbredelse i USA, men forekommer unødvendig og svær at forklare. Det mest naturlige er at formulere spørgsmål som spørgsmål.
8. Mange af spørgsmålene er *kluntet eller tvetydigt formuleret*. Eksempel på kluntet formulering: "Samarbejdet mellem vores gruppe og vores leder er et ligeligt forhold mellem at bidra-

ge og modtage". Eksempel på en uklar eller tvetydig formulering: "Vores team og andre teams/afdelinger anerkender hinandens bidrag til at løse arbejdsopgaverne". Her er det blandt andet uklart, hvilke andre teams der er tale om. Og man kan spørge, hvad der ligger i, at et team anerkender et andet team?

9. Der foreligger *ingen systematisk evaluering eller kvalitetskontrol* af de tre skemaer. Man angiver nogle ret trivielle alpha-værdier, som stort set alle skalaer kan opfylde, men de egentlige test for pålidelighed, anvendelighed, relevans og gyldighed mangler. Man har heller ikke publiceret internationalt, hvilket normalt er et krav på NFA.

10. Skemaerne har været anvendt i forskellige *kommunale sammenhænge og i mejerier*. Dette er et meget skævt og atypisk udsnit af arbejdsmarkedet. Det forekommer svært at forstå, at man på dette grundlag kan anbefale skemaerne til arbejdsmarkedet generelt. Hertil kræves en langt bredere og mere kritisk afprøvning.

Hvis man ønsker en længere gennemgang af de mange skemaer og spørgsmål om social kapital, der er udgået fra NFA, kan den fås ved at maile til tsk@task-consult.dk