

Arbetsplatsen som arena för främjandet av socialt kapital

En litteraturstudie ur ett salutogent perspektiv

Sara Åström

MASTERARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Hälsofrämjande
Identifikationsnummer:	
Författare:	Sara Åström
Arbetets namn:	Arbetsplatsen som arena för främjandet av socialt kapital. En litteraturstudie ur ett salutogent perspektiv.
Handledare (Arcada):	Ellinor Silius-Ahonen
Uppdragsgivare:	
<p>Sammandrag:</p> <p>Detta masterarbete ingår under rubriken ”Fungerande arbetsförhållanden för personalen - en lärande arbetsplats” i ELLI-projektet som genomförs vid planeringen av ett nytt sjukhus i Esbo. Syftet med detta mastersarbete är att ur Antonovskys (1992) salutogena perspektiv på hälsa undersöka hur uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen kan främjas. Denna kunskap används för att ta fram principer för fungerande arbetsförhållanden. Studien genomförs som en kvalitativ litteraturstudie. Som analysmetod används kvalitativ metasyntes enligt Sandelowski & Barroso (2008). Urvalet av inkluderade artiklarna i litteraturstudien görs utifrån de faktorer som enligt Søndergård Kristensens (2010) är avgörande för att socialt kapital på arbetsplatsen skall uppstå. Ur metasyntesen utkristalliserar sig åtta teman som främjar socialt kapital på arbetsplatsen. Dessa teman är ledarskap, rättvisa, tillit, samarbete, gemenskapskänsla, konflikter, kundcentrering och psykisk eller fysisk närhet. Varje tema byggs upp av faktorer som är avgörande för om socialt kapital uppkommer. Alla åtta teman påverkas av ledarens handlande. Medarbetaren kan i begränsad utsträckning påverka om socialt kapital uppkommer på arbetsplatsen. Om de åtta temana analyseras utifrån det salutogena perspektivet om att hälsa kan uppstå då det som sker runt om oss är begripligt, hanterbart och meningsfullt, kan processen beskrivas på följande sätt. Hur ledarskap, rättvisa, tillit, samarbete, gemenskapskänsla, konflikter, kundcentrering och psykisk eller fysisk närhet uppfattas av medarbetarna påverkas av individens känsla av sammanhang. Individen tolkar alltså ledarskap, rättvisa, tillit, samarbete, gemenskapskänsla, konflikter, kundcentrering och psykisk eller fysisk närhet utifrån hur begripliga, hanterbara och meningsfulla de ter sig. Ju mer begripliga, hanterbara och meningsfulla de åtta teman ter sig, desto starkare blir det sociala kapitalet och känslan av sammanhang. Utifrån detta resonemang uppstår socialt kapital och hälsa på samma sätt.</p>	
Nyckelord:	Socialt kapital, arbetsliv, hälsa, salutogenes, metasyntes
Sidantal:	68
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

MASTER'S THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Health Promotion
Identification number:	
Author:	Sara Åström
Title:	The work place as an arena for promotion of social capital. A literature review from a salutogenic perspective.
Supervisor (Arcada):	Ellinor Silius-Ahonen
Commissioned by:	
<p>Abstract:</p> <p>As part of the sub-project “Functioning work circumstances for the employee – a learning work place”, this master’s thesis is part of Arcada’s ELLI-project. The ELLI-project is conducted during the planning for a new hospital in Espoo. The purpose of this master’s thesis is to study how social capital at the work place can be promoted from Antonovsky’s (1992) salutogenic perspective. This knowledge will be used to produce principles for functioning work circumstances. The study is conducted as a qualitative literature study by doing a qualitative metasynthesis according to Sandelowski & Barroso’s (2008) guidelines. The included articles are chosen by looking at the factors that Søndergård Kristensens (2010) considers crucial for social capital to develop at a work place. Eight themes consisting of factors that promote social capital at the work place arise from the metasynthesis. These themes are leadership, justice, trust, cooperation, a sense of fellowship, conflicts, focus on the customer and mental or physical proximity. Every theme consists of factors that are crucial for social capital to arise. All eight themes are affected by the leader’s acting. The employee can in a limited extent influence whether social capital arises or not. When the eight themes are analyzed from the salutogenic perspective, the outcome is that health can develop if the things that happen around us are comprehensible, manageable and meaningful. Thus, how leadership, justice, trust, cooperation, a sense of fellowship, conflicts, focus on the customer and mental or physical proximity is apprehended by the employee, is affected by the person’s sense of coherence. The employee interprets leadership, justice, trust, cooperation, a sense of fellowship, conflicts, focus on the customer and mental or physical proximity according to how comprehensible, manageable and meaningful the eight themes are. The more comprehensible, manageable and meaningful the themes are, the stronger the social capital and the sense of coherence. From a salutogenic perspective, social capital and health is promoted in the same way.</p>	
Keywords:	social capital, work place, salutogenesis, health, metasynthesis
Number of pages:	68
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

INNEHÅLL / CONTENTS

Figurer	5
1 Inledning.....	7
1.1 Bakgrunden till masterarbetet	7
1.2 Fungerande arbetsförhållanden för personalen	7
2 Teoretisk referensram	10
2.1 Det salutogena perspektivet på hälsofrämjande	10
2.1.1 <i>Hälsofrämjande på arbetsplatsen.....</i>	<i>12</i>
3 Metod.....	15
4 Socialt kapital.....	18
4.1 Olika dimensioner av socialt kapital	18
4.2 Teoribildningar om socialt kapital	21
4.3 Uppkomsten och utvecklingen av socialt kapital	23
4.4 Socialt kapital i arbetslivet	24
5 Artiklar som ingår i metasyntesen.....	27
6 Analys.....	41
6.1 Särskiljandet av faktorer i resultatet	41
6.2 Gruppering av faktorer enligt teman.....	41
6.3 Resultat av metasyntesen	43
6.3.1 <i>Ledarskap.....</i>	<i>43</i>
6.3.2 <i>Rättvisa.....</i>	<i>44</i>
6.3.3 <i>Tillit</i>	<i>45</i>
6.3.4 <i>Samarbete</i>	<i>47</i>
6.3.5 <i>Gemenskapskänsla</i>	<i>48</i>
6.3.6 <i>Konflikter.....</i>	<i>49</i>
6.3.7 <i>Psykisk och fysisk närhet</i>	<i>50</i>
6.3.8 <i>Kundcentrering</i>	<i>51</i>
6.3.9 <i>Vem påverkar om social kapital uppkommer?</i>	<i>51</i>
7 Analys av metasyntesens resultat utifrån ett salutogent perspektiv	54
8 Diskussion	58
8.1 Principer för att främja socialt kapital på arbetsplatsen.....	58
8.2 Kritisk granskning av metod, resultat och metasyntes	61
8.3 Fortsatt forskning.....	62

Källor / References	64
Bilaga 1	69
Bilaga 2	70
Bilaga 3	81

FIGURER

Figur 1	Teman som bidrar till att socialt kapital uppkommer.....	42
Figur 2	Faktorer som bygger upp ett ledarskap som främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.....	43
Figur 3	Faktorer som bygger upp rättvisa och främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.....	44
Figur 4	Faktorer som bygger upp tillit och främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.....	45
Figur 5	Faktorer som bygger upp samarbete och främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.....	47
Figur 6	Faktorer som bygger upp gemenskapskänsla och främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.....	48
Figur 7	Faktorer som påverkar konflikter och främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.....	49
Figur 8	Faktorer som bygger upp kundcentrering och främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.....	50
Figur 9	Faktorer som inverkar på psykisk och fysisk närhet i arbetsgruppen och främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.....	51
Figur 10	Uppdelning av teman utifrån om ledaren eller medarbetaren kan påverka uppkomsten av socialt kapital.....	52
Figur 11	Schema över hur socialt kapital och hälsa uppstår på en arbetsplats....	55

Tabeller

Tabell 1.	Databassökningar.....	69
Tabell 2	Fynd, deras funktioner samt författare.....	70
Tabell 3	Gemensamma teman i artiklarna, funktioner samt författare.....	80

FÖRORD

Att skriva detta masterarbete har varit en lång process. Under processens gång har jag hunnit bo i två främmande länder och återvända till Finland. Jag vill rikta ett varmt tack till min handledare Ellinor Silius-Ahonen. Tack för spontana och planerade handledningstillfällen, tack för din uppmuntrande inställning till mina trevande försök att formulera mig och tack för att du trodde på mig!

Tack till kollegor och vänner som har sporrat, uppmuntrat och stöttat mig!

Tack till mina solstrålar Minea och Vera för att ni hållit kvar mig med fötterna på jorden!

Helsingfors 12.5.2012

Sara Åström

1 INLEDNING

1.1 Bakgrunden till masterarbetet

I Bolarskog i Esbo planerades ett nytt sjukhus. Sjukhusbyggnaden var tänkt att rymma en rehabiliteringsdel och äldreboende. Ett av planeringsprojekten för det nya komplexet gick under rubriken ”Fungerande arbetsförhållanden för personalen - en lärande arbetsplats”. Jag erbjöds möjligheten att vara med i planeringsprojektet inom ramen för ELLI-projektet vid Arcada och min uppgift var att ta fram principer för fungerande arbetsförhållanden för personalen vid det nya sjukhuset. Lärande i arbetet är inte i fokus i detta mastersarbete.

1.2 Fungerande arbetsförhållanden för personalen

Vad innebär då fungerande arbetsförhållanden för personalen? Min personliga uppfattning är att då man mår bra så har man även förutsättningar för att utföra ett bra jobb. Att skapa förutsättningar för att upprätthålla känslan av att må bra borde således leda till att individen också har förutsättningar att utföra sitt jobb väl.

Det största problemet i arbetsgemenskaper under 2000-talet hör ihop med arbetshälsan. Människorna upplever arbetet som utmattande, arbetsfrånvaroperioderna blir längre och fler. Det har gjorts satsningar för att öka på arbetshälsan men dessa har varit satsningar som har riktat sig mot individen. Med satsningarna har man inte lyckats eliminera de faktorer som utmattning i arbetet oftast beror på, nämligen faktorer i arbetsgemenskapen. (Mäkipeska & Niemelä, 2005 s. 11) En fjärdedel av finländare i arbetsför ålder upplever en viss grad av utmattning i arbetet. Utmattning innebär att utmattningsgraden inte har att göra med enskilda belastningstoppar i arbetet utan känns i alla arbetssituationer, den går inte över när man sover eller är ledig och individen hotas av depression (Rissa 2007 s. 7). Trenden under 2000-talet har varit att det upplevda stödet och uppmuntran av förman och kollegor har minskat. Psykosociala problem på arbetsplatsen inverkar negativt på arbetstagarna. Var fjärde person i arbetslivet uppger sig ha psykiska symptom. Sjukfrånvaro orsakad av depression har i Finland fördubblats under de senaste tio

åren. Mentala problem är den vanligaste orsaken till förtidspensionering. (Huovila, 2008 s. 7)

Ett nytt sätt att se på stress innebär enligt Marmot (2004 s. 327) att höga krav är skadliga för hälsan när individen samtidigt förfogar över ringa kontroll över t.ex. sitt arbete. En obalans mellan ansträngningar och belöningar ökar således risken för psykisk och fysisk sjukdom. I Whitehallundersökningarna har man undersökt brittiska statstjänstemäns hälsa och kommit fram till att liten kontroll över arbetet har stark effekt på gradienten för hjärtsjukdom och psykisk ohälsa. Liten kontroll över arbetet visade sig i Whitehallundersökningarna vara kopplad till plats i hierarkin. Ju lägre ner i hierarkin man befinner sig desto sämre kontroll över sitt arbete har man. Att leva ensam är sämre för hälsan än att vara sambo eller gift eftersom singelliv kan innebära brist på socialt stöd. (Marmot 2004 s. 166). Den upplevda kontrollen och nivån av den sociala interaktionen har en långvarig betydelse för stressnivån (Marmot 2004 s. 341).

Omorganiseringar, effektivitetskrav, uppsägningshot och redan nedbantade organisationer gör att än mindre tid finns för reflektion och utvärdering som behövs för lärande. Samtidigt är ledarskapets förhållningssätt avgörande för att ett hälsofrämjande klimat skall kunna uppstå på arbetsplatsen (Menckel & Österblom 2000 s. 33.) Att skapa goda arbetsförhållanden ses därmed av många forskare som en stor utmaning i dagens arbetsliv. Ett sätt att studera hur de psykosociala kraven i dagens arbetsliv påverkar hälsan hos arbetstagare, är genom begreppet socialt kapital (Rautio & Husman 2010, s. 178).

Ett sätt att motverka trenden med sjunkande arbetshälsa kunde vara att främja det sociala kapitalet på arbetsplatsen. Socialt kapital innebär samfundets sociala samhörighet, d.v.s. gemenskapskänslan (Savola & Koskinen-Ollonqvist 2005 s. 81) Forskning visar att ett svagt socialt kapital på arbetsplatsen ökar sjukdomsriskerna, bl.a. annat risken för insjuknande i depression. Genom att stärka det sociala kapitalet ökar man välmående och den upplevda hälsan. (Huovila 2008 s. 7) Det torde ligga i både arbetstagarens, arbetsgivarens och samhällets intresse att stärka hälsan och de upplevda arbetsförhållandena. I Luxemburgdeklarationen statueras att hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen leder till minskade sjukfrånvarokostnader och en ökning i produktivitet. Detta sker genom förbättrade arbetsförhållanden och en friskare arbetsstyrka. I framtiden kommer det

att behövas kvalificerade och välmående medarbetare med hög motivation och moral för att organisationer skall nå framgång (ENWHP 2007 s. 3).

2 TEORETISK REFERENS RAM

Jag presenterar härnäst hur socialt kapital och hälsa hänger ihop samt det hälsofrämjande perspektiv jag väljer att använda i detta mastersarbete, det salutogena perspektivet på hälsa. Forskningsrön pekar på att människans hälsa och funktionsförmåga på ett avgörande sätt är beroende av den mängd socialt kapital som finns i det sociala sammanhang människan befinner sig i. Människor som har ett krävande arbete och har små möjligheter att påverka sin arbetssituation har i flera undersökningar konstaterats vara sjukare än de som har bättre påverkningsmöjligheter. (Hjerppe 2005 s. 117, Marmot 2004 s. 138) Högt social kapital på arbetsplatsen kan stöda den anställdes hälsa, främst då den mentala hälsan (Oksanen 2009 s. 85). Socialt kapital på arbetsplatsen har undersökts lite och mer forskning på området behövs (Oksanen 2009 s. 5).

Enligt Glanz (se Koskinen-Ollonqvist et al. 2007 s. 27) är det inom hälsofrämjande verksamhet effektivare att kombinera olika individ-, relations- och gruppteorier och modeller än att använda sig av enskilda modeller. Det är t.ex. inte tillräckligt att skapa en lärande organisation för att främja personalens hälsa eftersom en hälsosam organisation troligen är lärande medan en lärande organisation inte alltid är hälsosam (Menckel & Österblom 2000 s. 43). En förutsättning för att närma sig hälsoproblem är således att använda sig av flera närmelsesätt.

2.1 Det salutogena perspektivet på hälsofrämjande

WHO:s definition på hälsofrämjande lyder:

”Health promotion is the process of enabling people to increase control over, and to improve, their health. To reach a state of complete physical, mental and social well-being, an individual or group must be able to identify and to realize aspirations, to satisfy needs, and to change or cope with the environment. Health is, therefore, seen as a resource for everyday life, not the objective of living. Health is a positive concept emphasizing social and personal resources, as well as physical capacities. Therefore, health promotion is not just the responsibility of the health sector, but goes beyond healthy lifestyles to well-being.” (WHO 1986)

Då en av förutsättningarna för hälsa enligt WHO:s definition är att förändra eller bemästra omvärlden, och då sociala och personliga resurser betonas, lämpar sig WHO:s definition från 1986 bra som utgångspunkt för hälsofrämjande i relation till Antonovskys (1992) teori om hälsans ursprung. Kärnan i Antonovskys teori om hälsans ursprung

är just människans förmåga att se tillvaron som meningsfull och ha förmågan att tillgodogöra sig sina egna och omgivningens resurser (Antonovsky 1992 s. 15-17).

Antonovsky presenterade sin teori om hälsans ursprung (salutogenes) i slutet av 1970-talet (1992 s. 15). Antonovskys teori bygger på intervjuer som han gjorde med överlevande kvinnor som suttit i koncentrationsläger. Han kom fram till att det som var gemensamt och utmärkande för de kvinnor som var kapabla att leva ett normalt liv trots det som de gått igenom på koncentrationslägren, var deras sätt att förhålla sig till livet. Dessa kvinnor hade en stark tilltro till att det gick att finna lösningar på problem, deras grundinställning var således positiv. De upplevde livet som en utmaning och kunde uppfatta en meningsfullhet i vilka omständigheter som helst. Därtill hade de lärt sig att tillgodogöra sig sina egna och omgivningens resurser. Detta kallar Antonovsky för generella motståndskrafter.

Det gemensamma för de generella motståndskrafterna, GMR, är att de bidrar till att göra de stressorer som vi är utsatta för begripliga. (Antonovsky 1992 s. 15-17) Förmågan att tillgodogöra sig dessa generella motståndskrafter kallar Antonovsky för känsla av sammanhang (Sense of Coherence, förkortas herefter SOC). SOC består av tre faktorer: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Med begriplighet avses graden till vilken man upplever inre och yttre stimuli som förnuftsmässigt gripbara, som ordnad information i stället för kaotisk och slumpmässig. Hanterbarhet innebär i vilken utsträckning man upplever att man har resurser som man själv kontrollerar, med vilka man kan hantera de stimuli man känner sig bombarderad av. Hög hanterbarhetskänsla innebär att man inte känner sig som ett offer för omständigheter. Meningsfullhet syftar på motivationsaspekten: i vilken uträkning känner man att livet har en känslomässig innebörd, att man känner sig motiverad att se en mening med det som händer en och göra det bästa av situationen. (Antonovsky 1992 s. 44-46) Livserfarenheter leder till SOC (Antonovsky 1992 s. 129). Antonovsky ser SOC som något som formas i barndomen och därefter förblir SOC konstant (Antonovsky 1992 s. 147, 163)

30 år efter att Antonovsky upptäckte detta nya sätt att närma sig hälsa genom motståndskrafter och förmåga, finns det en omfattande empirisk forskning på området och starka vetenskapliga och praktiska belegg för att den salutogena modellen för främjande

av hälsa fungerar. Känslan av sammanhang är relativt konstant genom livet, och utvecklingen sker genom hela livet. Äldre människor har starkast SOC. Individer med en stark SOC lyckas upprätthålla känslan genom hela livet medan personer med låg SOC har svårigheter att förstärka känslan under hela livet. Det behövs mer forskning och longitudinella undersökningar för att man skall kunna uttala sig om hur SOC utvecklas under livets gång. (Lindström & Eriksson 2010 s. 42)

Erikssons (2007) avhandling, i vilken hon analyserat knappt 500 vetenskapliga artiklar och doktorsavhandlingar, sammanfattar och analyserar den salutogena forskningen 1992-2003 såsom den mätts med Antonovskys frågeformulär. Avhandlingen var då den gjordes den mest omfattande översikten som fanns och fungerar samtidigt som en handbok i salutogenes. Resultatet visar att en god SOC har ett starkt samband med upplevd god hälsa, särskilt mental hälsa och livskvalitet. SOC har dels en direkt effekt på den upplevda hälsan, dels en modererande effekt genom att fungera som en buffert och lindra effekterna av stress. SOC har förmåga att förutsäga god hälsa och livskvalitet.

2.1.1 Hälsöfrämjande på arbetsplatsen

Ur ett hälsofrämjande perspektiv bör man undersöka möjligheterna men även skapa möjligheter att främja hälsa på arbetsplatsen samt stärka individens och organisationens redan befintliga hälsa som en resurs (Koskinen-Ollonqvist 2007 s. 52) I det salutogena hälsoperspektivet fokuserar man på människans resurser, potential och kompetens, inte på svagheterna. Eftersom socialt kapital ses som en tillgång är det sociala kapitalet en faktor som man borde främja på arbetsplatsen: människor som implementerar det salutogena perspektivet i sitt liv lever längre, upplever att de är friskare, njuter av bättre livskvalitet och mentalt välbefinnande. Sådana människor kan stå ut med stress bättre än genomsnittsbefolkningen och har ett konstruktivare hälsobeteende. Även om de skulle drabbas av en kronisk sjukdom klarar de sig bättre än genomsnittsbefolkningen. (Eriksson 2007) Det finns inte många studier om välbefinnande i arbetslivet i vilka man använt sig av det salutogena perspektivet (Koskinen-Ollqvist et al. 2005 s. 52).

I sin salutogena modell över hälsofrämjande skiljer Davies (se Koskinen-Ollonqvist et al. 2007 s. 28-29) på faktorer som skapar och stör hälsa. En verksamhet blir hälsofräm-

jande genom att man påverkar riskerna och stärker motståndskrafterna. Hälsofrämjande arbete innebär enligt denna modell inte enbart att man påverkar människors beteende utan även att man påverkar strukturerna, gör detta systematiskt och ser till att utveckling mot en mer hälsofrämjande verksamhet är möjlig. I det salutogena synsättet på hälsa utgår man ifrån att omgivningen och bakgrundsfaktorer påverkar hälsan, inte att hälsovårdssystemet ger upphov till hälsa.

Feldt (se Koskinen-Ollonqvist et al. 2005 s. 53-54) har studerat hur SOC byggs upp hos arbetstagare, i vilken mån SOC är bestående, hur SOC ändrar med tiden och hur ålder och tid påverkar SOC. SOC visade sig vara en relativt varaktig faktor. Åldern förutsade varken i hur hög grad SOC var bestående eller förändringar i SOC. SOC visade hurdan arbetsklimatet var och påverkade starkt det mentala välbefinnandet: ju starkare känsla av sammanhang desto mindre psykosomatiska besvär och emotionell trötthet rapporterades. Det visade sig att arbetsklimatet inverkar starkt på om SOC upplevelser var möjliga och därför även på välbefinnandet. SOC påverkade relationen mellan arbetet och välbefinnandet på så sätt att personer som hade en starkt SOC var bättre skyddade mot betungande element i jobbet än de som hade en svagare SOC. Höga krav i arbetet påverkade hälsan positivt då personen hade hög SOC men negativt då personen hade lägre SOC. SOC kan stödjas genom att man uppmärksammar betydelsen av ett gott arbetsklimat, minskar på osäkerhetsfaktorer i arbetet och genom att uppmärksamma enskilda arbetstagares önskemål, målsättningar och förmågor vid planeringen av arbetsbetygningar och arbetsuppgifter.

Människans och gemenskapers resurser kan antingen vara sådana att de stärker eller försvagar hälsan. Resurserna byggs upp genom känsla av sammanhang, delaktighet, möjligheter att påverka och empowerment samt genom socialt kapital. Människans förmåga att bygga upp resurser utvecklas under livets lopp och är inte en statisk förmåga. Då man bygger upp resurser bör man fästa uppmärksamhet vid omgivningen och hur den kan stöda resursernas uppbyggnad. I arbetsgemenskaper kan man aktivt bygga upp resurser. Resursuppbyggandets grundstenar är förhandling och kompanjonskap. Dessa två faktorer behövs för engagemang, tillit, kollektiv trygghet, för att ändra på normer, gemensamt ansvar och ömsesidighet. Dessa egenskaper föds i samspel med omgivningen, i diskussioner, i upplevelser av kontinuitet, genom förhandlingsförmåga, då andras spe-

ciella behov tas i beaktande och genom att bli medveten om rättigheter och skyldigheter. Då man arbetar med att bygga upp resurser är det viktigt att ta ställning till om man utgår ifrån att livsstilen påverkar känslan av sammanhang eller om känsla av sammanhang är en egenskap eller ett personlighetsdrag. Ett annat tankesätt i sammanhanget är att livsstilen inte ger upphov till känsla av sammanhang utan att känsla av sammanhang hjälper individen att göra val som påverkar hälsan. Känsla av sammanhang kan ses som ett resultat av inläring som resulterar i faktorer som ger resurser att göra hälsosamma val. (Koskinen-Ollqvist et al. 2007 s. 49-50)

I fråga om arbetslivsforskning finns ett flertal artiklar som visar att ju mer SOC en person har desto mindre blir sannolikheten för att personen drabbas av utbrändhet och depression. Den salutogena synvinkeln är väl lämpad för att studera organisationer. Salutogenes innebär mer än att mäta SOC, det innebär att lyfta fram och känna igen människornas resurser. (Lindström & Eriksson 2010 s. 44, 46)

Hakanen påtalar bristen på begrepp och teorier då man talar om hälsofrämjande som verkligen skulle utgå från hälsofrämjande faktorer (2007 s. 228). I stället har både forskningen och diskussionen till stor del handlat om stress och utbrändhet. Hakanen säger att t.ex. arbetstillfredsställelse har använts som ett mått för att mäta välbefinnande i arbetet men anser att det inte är ett noggrant mått. Speciellt i Finland har man använt arbetsförmåga som ett mått på välbefinnande i arbetet. Hakanen anser istället att man bör utgå från positivt välbefinnande i arbetet och utvärdera och främja det och använda sig av begreppet arbetets sug (job engagement) (s. 229). Arbetets sug är inte en tillfällig "flow"-upplevelse utan har bestående drag, är positivt, är ett känslö- och motivations-tillstånd. Hakanen förklarar begreppet med ord som vigör, att absorberas av något, att engagera sig för något. Dock finns det även resultat som tyder på att ett bra arbetsklimat inte är det bästa alternativet för effektiviteten på arbetsplatsen: en människonära chef upplevdes förbättra arbetsklimatet men hade resultatmässigt negativ inverkan. En sakorienterad chef hade bättre inverkan på arbetsresultatet. (Koskinen-Ollqvist et al. 2007 s. 61).

3 METOD

Syftet med detta mastersarbete är att ur ett salutogent perspektiv på hälsa undersöka hur uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen kan främjas och att använda denna kunskap för att ta fram principer för fungerande arbetsförhållanden.

Det finns få vetenskapliga undersökningar om hur man kan främja socialt kapital (Hjerppe 2005 s. 124, Hyyppä 2007 s. 146, Oksanen 2009, Søndergård Kristensen 2010 s.2). Att studera socialt kapital på arbetsplatsen är därmed ett relevant val av forskningsområde. Min intention är att utgå från den empiriska forskning som finns. Därefter ämnar jag att med hjälp av teorier om salutogent perspektiv på hälsa analysera och diskutera resultatet, vad det innebär, hur det uppstår och främjas och utifrån detta skriva ”principer för fungerande arbetsförhållanden”. Med fungerande avser jag att arbetsförhållandena stöder de anställdas hälsa vilket i sin tur stöder arbetsprestationerna. Genom att ta in både begreppet socialt kapital och hälsa kommer man närmare ett dagligt personalarbete där man inte kan isolera en faktor utan måste se på helheten och beakta flera faktorer då man genomför åtgärder för att uppnå fungerande arbetsförhållanden.

Studien kommer att genomföras som en kvalitativ litteraturstudie. Angreppssättet är den kvalitativa ansatsen. (Forsberg & Wengström 2008 s. 57) Eftersom syftet är att *förstå processen* kring uppkomsten och främjandet av socialt kapital på arbetsplatsen och *kunna generera rekommendationer* för personalarbete utifrån detta mastersarbete, uppfylls vissa kriterier för en kvalitativ forskningsansats. Andra kriterier som uppfylls är att analysen görs som en kartläggning, att resultatet inte ses som mätning av samband utan beskriver strukturer och variationer av fenomen. (Forsberg & Wengström 2008 s. 68) Om behov uppstår att redovisa vissa resultat i siffror blir metodtriangulering aktuell (Forsberg & Wengström 2008 s. 67).

Som analysmetod väljer jag kvalitativ metasyntes. Det är en metod för att sammanställa separata studier. Genom att identifiera konsensus, utveckla hypoteser och undersöka skillnader i mönster av upplevelser mellan studier kan teoribildningen lyftas till ett högre plan. De individuella studierna väljs ut utifrån den relevans de har för forskningsfrågan. Metasyntes innebär inte en systematisk litteratursammanställning utan är en ana-

lys av resultaten från de inkluderade studierna. (Forsberg & Wengström 2008 s. 165) Jag utgår i arbetet med metasynthesen från Sandelowskis och Barrosos handbok för hur man gör kvalitativ syntes av studier (2007). Kvalitativ syntes av studier innebär processen och produkten då resultat i separata undersökningar systematiskt undersöks och integreras. Enligt Sandelowski och Barroso innebär metasyntes att de integrerade forskningsresultaten är mer än summan av delarna och att de integrerade forskningsresultaten erbjuder tolkningar som inte går att finna i de separata undersökningarnas resultat utan snarare omfattar en integrering av de enskilda forskningsresultaten. Att läsa på djupet och även mellan raderna poängteras. (2007 s. 17-18) Ett typiskt användningsområde för kvalitativ metasyntes är då man har studier som pekar på samma upplevelse men man inte vet hur man skall tolka och använda resultaten (2007 s. 23). Sandelowski och Barroso tar upp problematiken kring att definiera vilka forskningsrapporter som verkligen har en kvalitativ ansats: i många rapporter står det inte uttryckligen vilken ansats som har använts (2007 s. 38). Sandelowski och Barroso presenterar en bred tolkning av vad som kan anses vara kvalitativ data ” [...] allt som innehåller ord [...] och som inte exkluderar någonting vid studiet av människan.” (2007 s. 39).

Det sätt att närma mig forskningsfrågan som jag kommer att använda mig av liknar närmast det som Roth (se Hirsjärvi et al. 2001 s. 34) kallar för ett närmelsesätt som visar på relationer. Med detta närmelsesätt kan forskaren visa hur ett fenomen härrör sig från ett annat fenomen eller hur fenomen förhåller sig internt till varandra eller till övriga fenomen. Med hjälp av den kvalitativa metasynthesen tar jag fram principer för ett fungerande personalarbete och dessa presenteras i diskussionskapitlet.

För att få en inblick i begreppen socialt kapital och salutogenes och deras användning använde jag mig av kurslitteratur och referenser ur den och gjorde sökningar i Arcadas bibliotekdatabas (ARKEN), Helsingfors stads biblioteksdatabas (HELMET) och Mellersta-Österbottens Yrkeshögskolas biblioteksdatabas (Colibri). När jag läst in mig på ämnet och hittat referenser till ytterligare böcker och artiklar gjorde jag de första litteratursökningarna i referens- och artikeldatabaser. 6.3.2010 gjorde jag de första sökningarna i databaser inom hälsovård, Eric och ProQuest med sökorden: ”social capital”, ”social capital and human relations”, ”social capital and work”, ”organizational social capital”, ”organizational social capital”, ”social capital promotion”, ”organizational” AND

“social capital”, “organizational” AND “social capital”, “social capital” AND “work life”, “social capital” AND “human resource management”, “social capital” AND “organizational behavior”. Dessa första sökningar gav många träffar men inte många artiklar om hur socialt kapitalet kan främjas. I maj 2011 gjorde jag ytterligare sökningar i ProQuest, EBSCO, Emerald och ARTO. Kriteriet för att jag skulle läsa abstraktet var att artikeln av titeln att döma och utifrån de uppräknade ämnesorden i databasen handlade om socialt kapital på arbetsplatsen och hur det kan främjas. Databassökningar finns beskrivna i Bilaga 1.

Då jag valde ut de slutgiltiga artiklarna för min litteraturstudie utgick jag från Søndergård Kristensens (2010) artikel som är den mest relevanta artikel jag har hittat i relation till mitt syfte. Författaren diskuterar empiriska studier om hur man kan främja socialt kapital på arbetsplatsen och beskriver ur ett historiskt perspektiv ett antal företag som har lyckats bra med att öka det sociala kapitalet på arbetsplatsen. Syftet med de empiriska studierna som ingår i Søndergård Kristensens artikel har inte varit att i första hand undersöka det sociala kapitalet men man har efteråt använt sig av resultatet för att undersöka det sociala kapitalet i undersökningspopulationen. Jag väljer att utgå från de faktorer som enligt Søndergård Kristensens är avgörande för att socialt kapital på arbetsplatsen skall uppstå samt för att främja det sociala kapitalet. För att få djupare kunskap om de enskilda faktorerna och kunna svara på forskningsfrågorna väljer jag ut ytterligare artiklar som handlar om de faktorer som enligt Søndergård Kristensens är avgörande för att socialt kapital på arbetsplatsen skall uppstå och främjas.

Jag kommer att analysera de artiklar som inkluderas i analysen. Det som jag inte kommer att analysera är kvaliteten på de inkluderade artiklarna eller undersökningsmetoderna som använts i de inkluderade artiklarna.

4 SOCIALT KAPITAL

Jag kommer härnäst att presentera olika synsätt på och dimensioner av socialt kapital, uppkomst och utveckling av det samt socialt kapital i förhållande till arbetslivet. Socialt kapital har under de senaste tio åren blivit ett centralt tema inom samhällsvetenskaplig forskning. Begreppet sysselsätter forskare inom många områden och har praktisk betydelse. Begreppet i sig är inte nytt: det härstammar från den klassiska sociologen Émile Durkheim (se t.ex. Nyqvist 2009 s. 15, Jokivuori 2005 s. 9) men det stora intresset för att studera begreppet socialt kapital är nytt.

4.1 Olika dimensioner av socialt kapital

Man kan se på socialt kapital på olika sätt. Då man talar om socialt kapital syftar man ofta på kollektiva drag som tillit, ömsesidighet och nätverk (Kajanoja & Simpura 2000 s. 5) eller på de sociala strukturernas karaktär som aktörerna kan använda som kraftkällor för att driva sina intressen (Johanson 2000 s. 139). Mäkelä och Ruokonen (2005 s. 21) ser tilliten som kärnbegreppet i teorierna om socialt kapital. Mäkelä och Ruokonen beskriver diskussionen kring socialt kapital på följande sätt: socialt kapital utgörs av de sociala strukturer som producerar tillit, god informationsväxling och stöder samhällets handlingsförmåga. Genom att förbättra individernas och samhällsgruppernas samarbete förbättrar det sociala kapitalet samhällets handlingsförmåga. Tillit, autenticitet och kreativitet är värderingar och nyckelord för att förstå socialt kapital (Poikela 2005).

Ruuskanen betonar följande kännetecken på tillit (se Mäkelä & Ruokonen 2005 s. 23-24):

- Fortgående sociala band mellan individer möjliggör att tillit uppstår och utvecklas i gemenskaper. I detta sammanhang bör tillit förstås på följande sätt: beteendet hos deltagarna i ett socialt sammanhang blir förutsägbart, de handlar inte kortsiktigt och med enbart sina egna intressen i åtanke.
- Tillit kan grunda sig på att verksamhetens sociala omgivning kontrollerar deltagarnas verksamhet, skapar normer och regler. Genom interaktion skapas en ge-

mensam identitet hos medlemmarna och därför känner de att de har gemensamma intressen. En fortlöpande interaktion ger upphov till ”en upplyst rationalitet” och på så sätt börjar medlemmarna eftersträva långsiktiga gemensamma fördelar framom kortsiktiga individuella fördelar.

- Tillit som är byggd på sociala band har följande funktion: den minskar på slumpmässigheten och komplexiteten i de sociala relationerna och underlättar på så sätt interaktion och samarbete, minskar på behovet av övervakning, på transaktionskostnaderna och på problemet med fripassagerare.

Enligt Woolcock finns det fyra synvinklar på socialt kapital (2000 s. 30-35). Den första synvinkeln är den kommunitaristiska. Denna synvinkel likställer socialt kapital med lokala organisationer som föreningar, medborgargrupper och informella nätverk ur vilka tillit och ömsesidighetsnormer föds. Genom detta stöds kollektiv verksamhet.

Den andra synvinkeln är nätverksaspekten som betonar nivån av nödvändighet på förbindelser mellan människor både på det vertikala och horisontella planet, samt förbindelserna inom och mellan grupperingar i organisationen. Denna synvinkel betonar dock att det även är viktigt med svaga eller lösa sociala band, som bygger broar mellan nätverk för att de befintliga grupperna och nätverken inte skall bli för slutna. Slutna förbindelser utan svaga band motverkar spridningen av information. Denna nyansbringande aspekt som även kan kallas för nätverksaspekten tar i beaktande för- och nackdelar i begreppet socialt kapital.

Den tredje synvinkeln kallas för den institutionella synvinkeln. Här anser man att den sociala och politiska omgivningen formar sociala kontakter och gör det på så sätt möjligt för samarbetet och ömsesidigheten att utvecklas. Ur denna synvinkel är det möjligt att granska socialt kapital i organisationer och företag.

Enligt den fjärde synvinkeln, synergisyvinkeln, är de offentliga institutionerna, de privata företagen och de sociala nätverken beroende av varandra för att få till stånd något. Synergisyvinkeln tar inte enbart i beaktande de sociala relationernas för- och nackdelar inom och mellan gemenskaper, utan anser att sociala grupperingars förmåga att verka

för sina kollektiva förmåner är beroende av i vilken grad grupperingarna är sammanlänkade med formella institutioner. Därtill betonas att resultatet av statlig och privat verksamhet är beroende av den inre enigheten, hur övertygande institutionerna är, av handlingskraft samt av yttre redovisningsskyldighet till medborgarsamhället.

Enligt Johanson (2000 s. 140) är diskussionen kring socialt kapital uppdelad i två huvudgrenar: ett kontroll- och informationsperspektiv samt ett perspektiv som betonar tillit och samarbete. Beroende på vilket perspektiv man använder ser t.ex. arbetsgemenskapens optimala sociala struktur olika ut.

Alanen et al. (2005 s. 69-70) har sammanställt statistiskt material om förekomsten av socialt kapital i världen och i organisationer. Arbetet har försvårats av att det saknas allmänt vedertagna definitioner på socialt kapital, att det inte finns allmänt vedertagna principer för om man med socialt kapital avser individens eller gruppens egenskaper hos bägge. Det saknas även årligen återkommande mätningar på socialt kapital. Om man mäter gruppens sociala kapital är det inte heller säkert att man genom att addera individernas sociala kapital får fram gruppens sociala kapital. Statistik som jämför individers och gruppers sociala kapital saknas. Gemensamma nämnare som ändå har kunnat identifieras i det material som har undersökt har varit begreppen sociala nätverk, ömsesidighet som norm samt tillit. För att kunna skapa statistik om socialt kapital bör man kunna mäta volymen på socialt kapital, förändringen i volym, se ur vilka källor socialt kapital föds, hur socialt kapital används och vilka resultat användningen av socialt kapital leder till.

En definition på socialt kapital som internationellt betraktas som en allmänt vedertagen norm är OECDs definition: socialt kapital består av "[...] nätverk och gemensamt delade normer, värderingar och sätt att förstå saker på, vilka underlättar gemensam verksamhet i grupper och mellan grupper" (min översättning, se Alanen et al. 2005 s. 72). Denna definition lägger tonvikten på socialt kapital som ett kollektivt fenomen samtidigt som de mätningar av socialt kapital som OECD har gjort främst har legat på individnivå. Tre huvuddimensioner syns i den referensram som OECD har använt sig av för att mäta socialt kapital: delaktighet (deltagande i formella gruppers verksamhet), nätverk (informella grupper och deltagandet i dem) och tillit (både generell tillit till andra människor

och specifik tillit till människogrupper och institutioner). Dimensioner av deltagande är gruppdeltagande och frivilligt arbete. Nätverk kan bestå av att utan ersättning hjälpa och få hjälp av människor utanför det egna hushållet och olika former av samvaro med vänner och människor i grannskapet. Själva mätningen sker genom att kartlägga hur ofta situationerna uppstår. Tilliten mäts genom några enkla frågor. Två problem som ofta uppstår vid mätningarna är hur man kan omforma det sociala kapital som individen upplever så att det blir gruppens sociala kapital samt hur man kan vara säker att deltagandets frekvens även speglar intensiteten och betydelsen för deltagaren. (Alanen et al. 2005 s. 73)

4.2 Teoribildningar om socialt kapital

Socialt kapital är ett tvärvetenskapligt begrepp som i huvudsak grundar sig på tre teoretikers arbeten, Pierre Bourdieu, James Coleman och Robert Putnam. Bourdieu representerar den s.k. franska forskningstraditionen medan Coleman och Putnam representerar den anglosaxiska traditionen. I den anglosaxiska forskningstraditionen har man genom begreppet socialt kapital studerat hur samarbetet och tillit mellan medlemmarna i en gemenskap uppstår. Det sociala kapitalet har således inom den anglosaxiska forskningstraditionen ansetts vara en kollektiv resurs. Inom den franska forskningstraditionen har det sociala kapitalet snarare varit ett sätt att utöva makt på, med vilket man har förklarat hur samhällseliga skillnader och konflikter har uppstått. På så sätt har begreppet hört ihop med individers handlingsförmåga. (Jokivuori 2005 s. 9)

De tre stora centrala teoretikerna inom socialt kapital är statsvetaren Robert Putnam, sociologerna Pierre Bourdieu och James Coleman. En gemensam utgångspunkt för dessa tre är att de ser sociala nätverk som en resurs, men de tre har även varierande forskningsintressen och synsätt på socialt kapital. (Nygqvist 2009 s. 90)

Bourdieu definierar begreppet socialt kapital i termer av sociala nätverk och relationer "[...] the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance and recognition [...]." (Bourdieu 1986 s. 248) Bourdieus definition på socialt kapital utgår från individnivån. Individen investerar och drar nytta av investeringen. Bourdieu säger att storleken på ett nätverk beror på hur många kontakter nätverket erbjuder. (Bourdieu 1986 s. 249). Individen drar praktisk nytta av att delta i grupper och av att skapa nätverk. Individens kontakter med nätverket leder till en ackumulering av nytta och

skyldigheter som bidrar till potentiellt stöd och tillgång till resurser. (se Rosengren, skriftligt material 2009) Min tolkning är att eftersom Bordieu talar om ackumulerat ekonomiskt, kulturellt och socialt kapital (1986 s. 241-248), innebär hans definition att socialt kapital är ett mätbart begrepp.

Coleman definierar socialt kapital på följande sätt: "Social capital is defined by its function. It is not a single entity, but a variety of different entities having two characteristics in common: They all consist of some aspect of a social structure, and they facilitate certain actions of individuals who are within the structure" (1990 s. 302). För Coleman är det sociala kapitalets funktion det viktiga. Coleman (se Rosengren 2009) ser det sociala kapitalet som ett resultat av sociala relationer mellan familjer och samhällen där det sociala kapitalet är en resurs som utgår från sociala relationer mellan familjer och samhällen. Kännetecknande för relationerna mellan deltagarna i sådana institutioner är utförandet av tjänster och en normativ förväntan och tro på skyldigheten att göra gentjänster. Tillit och pålitlighet är viktiga egenskaper för att en sådan institution skall fungera (Coleman 1990 s. 306).

Socialt kapital består enligt Coleman av fyra aspekter: skyldigheter och förväntningar som utgör basen för tilliten till den sociala omgivningen, den sociala strukturens informationsströmmar, sociala normer och sanktioner som upprätthåller normernas effektivitet samt auktoritetsrelationer, med vilka Coleman avsåg att det för deltagare i ett socialt sammanhang är värt att centralisera makten för att minska på antalet fripassagerare. (Coleman 1990, s. 310-311) Enligt Coleman förverkligas en central aspekt av det sociala kapitalet i institutioner där normen om ömsesidighet råder. Tillit hör ihop med ömsesidighet som en bro som binder ihop tjänsten och gentjänsten tidsmässigt. För att ömsesidighet skall uppstå i det sociala sammanhanget krävs tillit till att den som gör en tjänst kommer att få en gentjänst senare. Gentjänsten är beroende av tillit, det vill säga att aktörerna har anammat skyldigheten att utgöra gentjänster eller att deltagarna är rädda för sanktioner och därför fungerar enligt principer om ömsesidighet. (se Mäkelä & Ruokonen 2005 s. 24)

Putnams definition på socialt kapital lyder: "[...] features of social organization, such as trust, norms, and networks, that can improve the efficiency of society by facilitating co-

ordinated actions” (1993 s.167). I ett senare verk definierar Putnam socialt kapital som “[...] connections among individuals – social networks and the norms of reciprocity and trustworthiness that arise from them” (2000 s.19). Enligt Putnam består socialt kapital av tre element: spelregler, sociala nätverk som förmedlare av spelreglerna samt av tillit till spelregler och de sociala nätverken. (se Jokivuori 2005 s. 9). Det sociala kapitalet förändras enligt Putnam mycket långsamt, om det alls förändras (se Hjerpe 2005 s. 111) Putnam (2000) har samlat ett massivt material kring det sociala kapitalet i USA. Han har sammanfört 13 komponenter på ett index på socialt kapital. Komponenterna är bl.a. deltagande i lokala föreningar och klubbar, antal besök i föreningarna, deltagande i offentliga tillställningar, hur stor omsättningen inom föreningarnas styrelser är, invånarnas tillit till varandra och antalet besök de gjort hos varandra. Korrelationen är slående: kriminaliteten minskar och arbetsutsikterna är bättre då densiteten på det sociala kapitalet är högre. Materialet som Putnam samlat in har lett till en diskussion om vad som är hönan och ägget: leder en hög utbildningsnivå till ett högt socialt kapital eller tvärtom (Hjerpe 2005 s. 119)?

I den hälsovetenskapliga litteraturen används framförallt Putnams teori om socialt kapital. För Putnam består socialt kapital av sociala nätverk och normer som uttrycker social ömsesidighet och tillit. Till skillnad från Bourdieu och Coleman lyfter Putnam i huvudsak fram socialt kapital som en kollektiv resurs där alla medborgare i samhället kan dra nytta av det existerande sociala kapitalet utan att nödvändigtvis delta i själva skapandeprocessen. Putnams definition består i grunden av två faktorer, strukturellt och kognitivt socialt kapital. Strukturellt kapital ingår deltagande i frivilliga nätverk och organisationer medan det kognitiva sociala kapitalet utgörs av ömsesidighet och mellanmänsklig tillit. (Nyqvist 2009 s. 90)

Putnam säger att en av de viktigaste uppdelningarna av socialt kapital är den mellan sammanbindande (bonding) och överbyggande socialt kapital (bridging). Sammanbindande socialt kapital finns bland individer i grupper som kyrkliga syklubbar, läsecirklar och exklusiva klubbar. Överbyggande socialt kapital påträffas i nätverk som är utåtriktade och där medlemmarna har olika sociala bakgrund. (2000 s. 22)

4.3 Uppkomsten och utvecklingen av socialt kapital

Mekanismerna för hur socialt kapital uppkommer är fortfarande rätt så okända. På individnivå innehar ömsesidighet i relationerna en viktig roll för att tillit skall uppstå. Tilli-

ten stärks då den andra parten gjort sig förtjänt av tillit. Anknytningen som uppstår mellan spädbarn och den som vårdar barnet är avgörande för att barnet skall utveckla tillit. För att studera uppkomsten och tillväxten av tillit och socialt kapital behövs socialpsykologiska teorier. För att det sociala kapitalet skall stärkas är det viktigt att uppleva ömsesidighetsinteraktionens kvantitet och kvalitet. Detta gör att det sociala kapitalet växer. För lite interaktion innebär att relevant kunskap inte förmedlas mellan människor. För mycket interaktion kan skada verksamheten. Kvaliteten på interaktionen är beroende av hur den andra parten upplevs: är relationen vänskaplig eller fientlig, är man konkurrenter eller samarbetspartners. Om den gemensamma moralkoden bryts kan det sociala kapitalet minska. (Hjerppe 2005 s. 121-122, 143)

Utmaningarna när det gäller att studera socialt kapital är att det är svårt att mäta. Därtill är det fortfarande oklart hur det uppstår. Ofta har man använt den delade tilliten som mått. Utgångspunkten har då varit att tilliten mellan människor ökar på mängden socialt kapital. Socialt kapital är då ett mer generellt begrepp än tillit. Även en gemensam uppsättning av normer och kunskap kan ses som faktorer som ökar det sociala kapitalet. När det gäller tillit delar Hjerppe upp det i tillit till den närmaste kretsen och generell tillit, d.v.s. tillit till okända människor. I undersökningar i U-länder har det visat sig att det sociala kapitalet där begränsar sig till att bara gälla familjen och släkten medan det sociala kapitalet i de nordiska länderna sträcker sig utanför familjen och släkten. Detta kan vara en orsak till den långsamma samhällsutvecklingen i U-länderna. (Hjerppe 2005 s. 110-111).

4.4 Socialt kapital i arbetslivet

Då man talar om socialt kapital i arbetslivet är det ofta gemensamma värderingar och normer på arbetsplatsen samt strukturer för samarbete och tillit som avses. Begreppet är intressant för empirisk forskning eftersom det sociala kapitalet varierar mellan organisationer, gemenskaper och länder. Kulturella skillnader förklarar skillnader i tillitsgrad och tilliten utgör i detta hänseende ett socialt lim som håller ihop gemenskapen. (Jokivuori 2005, s. 8)

Varje arbetsplats har sin historia och därmed sitt sociala kapital. Det sociala kapitalet på arbetsplatser beror på hur man har utvecklat organisationsstrukturen och ledarskapet, hur och vilka människor som har rekryterats och vilka handlingsformer som arbetsgemenskapen har anammat. För att utvärdera och utveckla arbetsgemenskapens sociala kapital bör det sociala kapitalets innehåll struktureras och konkretiseras. Socialt kapital i en arbetsgemenskap innehåller minst följande dimensioner: relationerna och nätverken mellan människorna som ingår i arbetsgemenskapen, klara ledarskapsrelationer- och strukturer, klara normer och tolerans, gemensamma värderingar, en klar informationsgång samt interaktion (Mäkipeska & Niemelä 2005 s. 16)

Tillit och gemenskap innebär socialt kapital för arbetsgemenskapen men också för de enskilda arbetstagarna. Tillit och gemenskap är motivationsfaktorer för spridning av information, de gör att arbetstagarna engagerar sig för organisationen och de stöder arbetshälsan. Betydelsen av tillit och gemenskap för en smidig vardag blir oftast tydlig först då de har fått alvarliga törnar. (Koivumäki 2008 s. 244).

Ett av motiven till att boken *Oppiminen ja sosiaalinen pääoma* (Poikela 2005) skrevs var att forskarna tänkte sig att forskning kring lärande och pragmatisk pedagogik kunde ge en sammanlänkande bild av hur socialt kapital uppstår och utvecklas. I en av artiklarna i boken (Rajakaltio 2005 s. 147-148) undersökte man hur ett nytt arbetssätt där lärarna arbetade i team påverkade verksamheten. Det visade att arbete i team innebar bättre möjligheter för att utveckla undervisningen helhetsmässigt. Teamen var ställen där man möttes och diskuterade, där det uppstod tillit och på så sätt möjliggjorde teamen att det uppstod socialt kapital. Gemenskapskänslan ökade genom teamarbetet.

Lärande i arbetet sker, liksom andra former av lärande, som en process av växelverkan mellan den enskilde arbetstagaren och omgivningen. På så sätt är lärande en individuell process och en grupp av arbetstagare kan genomgå samma lärandeprocess till den grad de befinner sig i samma situation, position, har samma bakgrund, erfarenheter och mentala strukturer. Det finns flera faktorer som är viktiga för att lärande på arbetsplatsen skall kunna ske, bl. a möjligheter att fatta beslut, dvs. arbetstagarens autonomi, möjligheter att använda sina kvalifikationer och möjligheter till social interaktion. (Illeris 2011 s. 30) Samma faktorer, nämligen självbestämmande, möjligheter att använda kvalifikat-

ioner och möjligheter till social interaktion med kollegorna på arbetsplatsen korrelerar positivt med upplevt socialt kapital. (Koivumäki 2008 s. 245-246)

För tillfälle består den bästa av de metoder som använts för att studera social kapital och hälsa på arbetsplatsen av longitudinella studier. Följande steg skulle vara deltagande studier för att se om socialt kapital på arbetsplatsen kan öka genom olika väldefinierade åtgärder och även för att studera om ökat socialt kapital på arbetsplatsen leder till bättre hälsa hos de anställda. I ett dynamiskt arbetsliv blir en sådan studie utmanande att genomföra eftersom det kan vara svårt att skilja på vilka förändringar i socialt kapital som orsakats av normala förändringar på arbetsplatsen och vilka som orsakats av specifika förändringar som ingår i studien. Av denna orsak är longitudinella studier med upprepade mätningar den mätmetod som bäst ger information om förändringar i socialt kapital över tid. (Oksanen 2009 s. 86)

Hjerppe hänvisar till Hyypäs jämförande forskning av finsk- och svenskspråkiga finländares hälsa, i vilken interaktionen mellan människor har betonats. Interaktionen har visat sig vara en viktigare faktor för hälsan än vad mängden av sociala nätverk eller uppbyggnaden i nätverken i sig är. Därtill lyfter Hjerppe fram att ett högt socialt kapital redan i sig har direkta effekter på människans välbefinnande: en positivt upplevd interaktion i en gemenskap ökar välbefinnandet. På så sätt hör produktion av tjänster och socialt kapital ihop: man kan tänka sig att kvaliteten på servicen stiger om det sociala kapitalet på ett positivt sätt finns med i produktionen av tjänsten. (Hjerppe 2005 s. 118)

5 ARTIKLAR SOM INGÅR I METASYNTESEN

Härnäst presenterar jag de sju artiklar som inkluderas i den kvalitativa metasyntesen. Jag motiverar varför jag har valt att inkludera artiklarna, jag beskriver deras syfte och de viktigaste resultaten i artiklarna i förhållande till masterarbetets syfte.

Søndergård Kristensen, Tage. 2010, *Sådan kan man øke virksomhedens sociale kapital*.

I denna artikel analyseras den del av resultatet av surveystudier utförda vid danska företag som belyser förekomsten av socialt kapital på de inkluderade företagen. Författaren presenterar även företag som ingått i case studies, genom att ur ett historiskt perspektiv se på vilka faktorer som bidragit till att det sociala kapitalet ökat i dessa företag. Artikeln behandlar därmed forskning som är relevant för mitt syfte. Jag valde att utgå från de faktorer som enligt denna artikel är betydande för socialt kapital på arbetsplatsen. Därefter valde jag de övriga artiklarna som handlar om just dessa faktorer för att få mera kunskap om de enskilda faktorerna.

Søndergård Kristensen utgår från en modell där socialt kapital är uppbyggt av *social kompetens, tillit och rättvisa*. Det sociala kapitalet på företag korrelerar positivt med både trivsel för de anställda och hög produktivitet/kvalitet. *Ledarskap som utgår från tillit, respekt och erkänsla* för det utförda arbetet främjar engagemang, motivation, kunskapsdelning och samarbete. Ett sådant ledarskap har en viktig roll för att främja socialt kapital i företag. *Målinriktat och tydligt ledarskap* är förutsättningar för att uppnå högt socialt kapital på företag. Artikelförfattaren analyserar fyra danska undersökningar i vilka man undersökt socialt kapital på arbetsplatsen genom att ställa frågor om tillit och rättvisa. Social kompetens har inte undersökts eftersom arbetsplatserna skiljde sig för mycket från varandra för att man skulle kunna ställa generella frågor om socialt kapital. Rättvisa och socialt kapital korrelerar sinsemellan positivt i en kommuns 12 skolor. Eftersom skolorna verkar under samma ekonomiska och rättsliga ramar är socialt kapital inte strukturellt determinerat utan uppstår på den enskilda arbetsplatsen. Den upplevda kvaliteten på ledarskapet och socialt kapital korrelerar positivt sinsemellan. Även det upplevda stödet från den egna ledaren och socialt kapital har ett positivt samband. Erkänsla för det utförda arbetet korrelerar positivt med socialt kapital. Arbetsplatsfrånva-

ron är mycket låg på arbetsplatser som kännetecknas av högt socialt kapital samt av att man lyckas binda medarbetarna till sig.

Søndergård Kristensens slutsatser är att utvecklingen av socialt kapital är ett resultat av *tydliga beslut vad beträffar ledarskapet* och inte ett fenomen som påverkas av bransch, arbetets art, lagar eller andra strukturella ramar. De tre centrala elementen för utvecklandet av socialt kapital är utifrån de empiriska studierna och fallstudierna

- (1) ledarskap baserat på tillit
- (2) samarbete baserat på respekt och erkännande
- (3) fokus på kärnverksamheten och på god service till kunder

Ledarskap baserat på tillit innebär att ledaren är trovärdig, d.v.s. säger vad man gör och gör vad man säger, att ledaren kan delegerar uppgifter och ansvar utan att ständigt utöva kontroll, att lyssna och tro på att medarbetarna har något viktigt att säga, samt att ha tillit till medarbetarna.

Samarbete baserat på respekt och erkännande innebär rättvisa vid fördelning och i processer, att erkänna och värdesätta medarbetarnas kompetens och olikheter, att oenighet och kritik betraktas som något legitimt och som en källa till utveckling samt att ge stor frihet inom klara ramar.

Fokus på kärnverksamheten och på god service till kunden uppnås genom klara mål för kvalitet och god service, att lägga stor vikt på hög servicenivå och kundtillfredsställelse, att synliggöra hög kvalitet i produkter och tjänster för de anställda samt att ge erkännande för och värdesätta hög kvalitet och god service.

Det som inte spelar någon roll för utvecklandet av socialt kapital är samarbetsdelegationer, säkerhetsorganisationen, ackrediteringsprogram, managementkoncept som JIT och TQM, rådgivning från myndigheter eller press från facket eller representanter för de anställda. Inte heller utvecklingssamtal, ledarskapsevaluering, stresspolitik, frånvaropolitik och handlingsplaner ser ut att ha någon större inverkan på utvecklingen av det sociala kapitalet.

Sinervo et al. 2005, *Organisaation toiminnan oikeudenmukaisuus luottamuksen ja motivaation perustana*.

I artikeln diskuteras rättvisa i organisationer, rättvisans betydelse för arbetstagarna samt följer för arbetsgemenskapen. Artikeln grundar sig på forskning om det sociala kapitalets samband med vårdkvalitet och produktivitet på 100 avdelningar på vårdinrättningar för äldre. Undersökningens forskningsmetoder beskrivs inte. Då rättvisa enligt Søndergård Kristensen är en aspekt av socialt kapital väljer jag att ta med denna artikel för att få mera kunskap om rättvisa på arbetsplatsen.

Det sociala kapitalet är av stor betydelse för välfungerande arbetsgemenskaper, för arbetstagarnas hälsa och organisationens framgång. I vårdarbetet är det sociala kapitalet av synnerligen stor betydelse eftersom det förutom arbetstagarna och arbetsgemenskapen finns få andra produktionsfaktorer. En allt äldre befolkning gör att trycket på vårdbranschen ökar. Då tävlingen om kompetent arbetskraft ökar är investeringar i det sociala kapitalet ett av de viktigaste utvecklingsområdena. Det finns inte plats för dålig ledning och dåligt fungerande arbetsgemenskaper i vårdbranschen om det skall vara möjligt att rekrytera kompetent personal, om personalen ska orkar i sitt arbete och för att en hög kvalitet på den givna vården skall kunna uppnås.

Centrala drag för socialt kapital i organisationer har varit fungerande nätverk, både inom organisationen och utåt, ett fungerande samarbete och en fungerande informationsgång. Tilliten gör det möjligt att idka samarbete och gör nätverken fungerande. Gilson (se Sinervo et al. 2005 s. 134) har delat in ledarskap i ledarskap med låg tillit och ledarskap med hög tillit. Ledarskap med låg tillit genomförs genom mätning och kontroll av prestationerna. Arbetstagarnas eller arbetsgruppens självständighet är låg och formellt definierade funktionssätt föredras. Ledarskap med hög tillit kännetecknas av en kultur med klientcentrerade arbetsmodeller och självständigt beslutsfattande i klientsituationer. Då betonas även deltagande ledarskap men även rättvisa i ledarskapet och besluten.

För att ta i bruk nya modeller för arbete eller dela kunskap är ledarskap med hög tillit viktigt. Inom hälsovården avspeglar sig tilliten ända till sättet som klienten bemöts på.

(Sinervo et al. 2005 s. 133-134) För att verksamheten skall vara effektiv bör medarbetarna lita på förmannen och godkänna besluten utan yttre påtryckningar. (Sinervo et al. 2005 s. 138) Rättviseaspekten påverkar arbetsgemenskapen på många sätt. Då medarbetarna känner att de behandlas rättvist, är de nöjdare med sitt jobb och med ledarskapet. De engagerar sig för arbetsplatsen och har för avsikt att byta arbetsplats mer sällan. (Sinervo et al. 2005 s. 139-140) I longitudinella studier gjorda av Elovainio (se Sinervo et al. 2005 s. 140) bland vårdpersonal, har det visat sig att rättvisa fungerar som en förmedlande komponent när det gäller att ha kontroll över arbetet och sjukfrånvaro både på individ- och gruppnivå. Då medarbetaren upplever att beslutsfattandet och sättet att behandla personalen är rättvist, upplevs även arbetet vara mer självständigt och medarbetarna upplever sig ha mer möjligheter att påverka. Medarbetarna upplever sig ha bättre kontroll över arbetet, kan bättre förutsäga och planera förändring, vilket i sin tur ger upphov till en känsla av rättvisa. (Sinervo et al. 2005 s. 139-140) Rättviseupplevelsen fungerar som en motiverande faktor och är därför viktig att försöka åstadkomma på arbetsplatser. Speciellt inom vårdbranschen borde rättvisa eftersträvas då upplevelsen av att bli rättvist behandlad påverkar motivationen och orkandet, vilket i sin tur påverkar möjligheten att rekrytera och behålla personal. (Sinervo et al. 2005 s. 141-142)

Tillit uppstår i organisationer i det dagliga arbetet mellan medarbetarna och genom ledarskapet. I samarbetet medarbetare emellan skapar medarbetarna sig en uppfattning om organisationens kultur, d.v.s. de handlingssätt, regler och värderingar som föredras i arbetsgemenskapen. Då medarbetarna skapar sig en bild av hur man beter sig på arbetsplatsen är rättvisa en viktig komponent. Rättvisa innebär inte som man tidigare trodde, att medarbetaren uppfattar situationen som rättvis då denne får t.ex. högre lön. Vad lönen grundar sig på är desto viktigare. Människan är beredd att acceptera ogynnsamma beslut så länge som de har fattats på ett rättvist sätt. Rättvisa har visat sig vara viktig på tre sätt. För det första är människan ofta tvungen att ge upp en del av sin kontroll på arbetsplatsen. Att ge upp kontroll skapar osäkerhet, vilket leder till frågan om man kan lita på den som har makten, d.v.s. chefen. Människan försöker oftast bemästra situationer. Ifall organisationens beslutfattningsprocesser är klara, kan medarbetarna tämligen lätt uppskatta vad som kommer att ske eller i alla fall lita på att besluten fattas på ett rättvist sätt. För det andra är rättvisan viktig eftersom medarbetaren utifrån bemötandet och beslutsfattandet på arbetsplatsen försöker uppfatta sin plats och uppskattning i organisat-

ionen. En orättvis behandling signalerar åt medarbetaren att denne inte är en fullvärdig medlem av arbetsgemenskapen. Medarbetare med tillfällig anställning kan råka ut för detta. Då tillfälligt anställda inte har tillgång till t ex personalutbildning eller personalförmåner i samma utsträckning som fast anställda, upplever de tillfälligt anställda sig som andra klassens medborgare. Om arbetsgemenskapen upplevs som rättvis vill medarbetaren engagera sig i arbetet. För det tredje påverkar rättvisan människans självkänsla. Genom att behandla någon rättvist signalerar man sin uppskattning för personen. Kärnan av rättvisa utgörs av att få information, medarbetarens möjligheter att påverka och lika behandling. (Sinervo et al. 2005 s. 133-137)

Koivumäki, Jaakko. 2008, *Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma: tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa.*

Avhandlingen är en del av Finlands Akademis forskningsprogram om socialt kapital, SoCa. Undersökning tillför fördjupad kunskap om hur socialt kapital kan byggas upp och främjas, dvs. samma sak som Søndergård Kristensens undersökning behandlar men i Finland istället för i Danmark. Koivumäki har undersökt socialt kapital i fem statliga specialistorganisationer i Finland genom enkäter och intervjuer (2008 s. 10, 244). Resultaten visar att tillit och känsla av gemenskap är socialt kapital framför allt genom att de bidrar till att det blir smidigare att utföra det dagliga arbetet. Bristen på tillit och känsla av gemenskap lamslår arbetsgemenskapen. Då tillit och gemenskap upplevs i den närmaste arbetsgemenskapen blir arbetstagarna mer engagerade i jobbet och symptomen på arbetsrelaterad stress minskar. Tillit kan fungera som ett skyddsvisir mot utifrånkommande hot. Socialt kapital upplevs som mycket viktigt. Den viktigaste nyttan som socialt kapital på arbetsplatsen bidrar med är att det underlättar smidighet i arbetet. Socialt kapital motverkar arbetsbelastning i och med att det underlättar delegering av jobb. Generellt upplevdes socialt kapital som något man har eller inte har.

Koivumäki delar upp arbetsgemenskapens sociala kapital i följande komponenter: tillit till kollegor (horisontell tillit), en känsla av gemenskap och tillit till den närmaste förmannen (vertikal tillit). Korrelationsanalysen visade att komponenterna i arbetsgemenskapens sociala kapital korrelerade positivt sinsemellan. Om förmannen var man eller

kvinnor inverkar inte på tilliten och gemenskapskänslan. Tiden som personerna hade arbetat i arbetsgemenskapen inverkar inte heller på resultatet. Personer under 30-år hade avsevärt större tillit till sina kollegor  n äldre arbetstagare. Ju mer personen upplevde tillit och gemenskap med kollegor desto starkare engagerad för organisationen var personen. Det sociala kapitalets tre sociala komponenter minskade på stress. Personer i assistentst llning som hade i snitt lägre horisontell tillit och gemenskapskänsla upplevde mycket hög stress. För tillfälligt anställda inverkar nivån av horisontell tillit och gemenskapskänsla inte på den upplevda stressen men en stark horisontell tillit förutspådde väldigt lite stresssymptom. Personer som upplevde en hög nivå av tillit och gemenskapskänsla ställde sig negativare till att andra pantade på information. En tredjedel av informationen som var relevant för arbetsuppgifterna spreds vid officiella tillfällen, en tredjedel vid halvofficiella tillfällen och en tredjedel vid inofficiella tillfällen som kaffe-pauser, luncher och tillfälliga korridoriskussioner.

Faktorer som stärker den horisontella tilliten  r ifall personen upplever autonomi (möjligheter att påverka i arbetet), hade få arbetsrelaterade kontakter utanför organisationen, hade en klar arbetsroll, att personen var nöjd med lönesystemet och att personen hade upplevt att arbetsuppgifterna var varierande under de senaste åren. Tilliten till kollegorna var lägre än snittet om personen har känt sig mobbad av dessa. Tillit till kollegorna har ett mycket starkt samband med en generell tillit, som inte hänger ihop med arbetet utan tyder på att personen allmänt söker sig till andra människor. Gemenskapskänslan h r starkt ihop med ”arbetets sug” (Koivumäki avser med detta begrepp att arbetet upplevs som medryckande, att personen upplever ett engagemang för arbetet). En hög tillit förutsäger hög gemenskapskänsla. Andra faktorer som bidrar till en upplevelse av gemenskap är en klar arbetsroll, att personen var nöjd med arbetstidsarrangemangen och hade haft varierande arbetsuppgifter under de senaste åren. Gemenskapskänslan var lägre än snittet om arbetet bestod av många icke-rutinmässiga moment (ofta fråga om arbetsuppgifter som någon delegerat åt personen och personen inte ville utföra), om personen var del i ett nätverk utanför organisationen (personen hade starkare band utåt till andra grupper  n banden inåt den egna arbetsgruppen).

Tillit till den närmaste förmanen uppstod framför allt tack vare stöd från förmanen: ju mer engagerande förmanen upplevdes, desto starkare var tilliten till denne. Även kon-

troll av medarbetarnas arbets kvalitet och -resultat som implicerar att förmannen visat intresse och uppskattning för den underställda, arbetets autonomi som implicerar att förmannen har tillit till den underställda, att personen är nöjd med belönings systemet, en allmän tillit och en klar arbetsroll korrelerar positivt med vertikal tillit. Tilliten till förmannen är lägre än snittet hos de personer som upplevt sig mobbade av förmannen och personer med högre lön än snittet. Enligt respondenterna litar en bra förman på medarbetarna och är rättvis. Av förmannen förväntades även rejäla tag och ansvarstagande: ett traditionellt ledarskap. Analyser på gruppnivå visar att maktdistansen är kort, arbetsfördelningen är klar och upplevelsen av att belönings systemet är rättvist delas av många i arbetsgemenskaper med starkt socialt kapital. (Koivumäki 2008 s. 244-247)

Tuula Oksanen, Jussi Vahtera, Anne Kouvonen, Marianna Virtanen, Anne Linna, Marko Elovainio, Jaana Pentti, Mika Kivimäki. 2008, *Sosiaalinen pääoma työelämän muutoksissa: Vaikutukset mielenterveyteen ja depression ilmaantuvuuteen?*

Undersökningen är en del av Finlands Akademis forskningsprogram om socialt kapital, SoCa. Syftet med undersökningen var att fördjupa kunskapen kring hur det sociala kapitalet på arbetsplatser påverkar arbetstagarnas mentala hälsa och förekomsten av depression. Undersökningen baserar sig på undersökningen "Kunta 10" bland kommunanställda samt en undersökning bland alla anställda vid 21 sjukhus i Finland, "Sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimus". Att inkludera eller förkasta denna artikel utgjorde ett svårt val för mig. Trots att den inte direkt handlar om hur socialt kapital kan främjas ger den värdefull information för Elli-projektet med tanke på att den är utförd bland sjukhuspersonal i Finland. Jag valde därför att inkludera den. Arbetsplatsens psykosociala drag mättes genom frågor om hur personalen upplevde att rättvisa förverkligades i principerna för beslutsfattandet, i ledarskapet och i verksamheten i arbetsenheterna. Störningar i den mentala hälsan mättes genom en longitudinell studie och uppgifter ur FPA:s register om användningen av depressionsmediciner. Undersökningen visar att:

- (1) Upplevelsen av ogynnsamma psykosociala drag i arbetet, som orättvist ledarskap och dålig anda i arbetsgemenskapen, korrelerade med en ökning i psykiska symptom hos arbetstagare om inte tidigare lidit av sådana symptom.

- (2) En negativ förändring i de upplevda psykosociala förhållandena på arbetsplatsen i uppföljningen tre år senare, ökade risken för uppkomsten av psykiska symptom. En positiv förändring minskade på risken för uppkomsten av psykiska symptom.
- (3) I undersökningen utvecklades ett psykometriskt mätinstrument i form av ett frågeformulär för att mäta det sociala kapitalet på arbetsplatsen. Den exakta mätaren presenteras inte i artikeln men mätaren beskrivs. De dimensioner av socialt kapital som kan mätas med instrumentet är tillit, gemenskap, ömsesidighet, värderingar och normer som betonar gemenskap, aktiv verksamhet för det gemensamma bästa och sociala nätverk. Tillit mäts genom frågor som berör tillit till kollegor och förmän. Ömsesidighet och gemenskap mäts genom frågor om att ge och få hjälp i arbetsgemenskapen, att dela med sig av information, kamratskapsanda och tolerans på arbetsplatsen. Samarbete mäts med frågor om attityder och gemensamma aktiviteter. Det sociala nätverket mäts genom frågor om upplevelser av grupptillhörighet.
- (4) Då individen och arbetskamraterna angav att det sociala kapitalet på arbetsplatsen var svagt, upplevdes en försämring av hälsan och en ökning av sömnstörningar.
- (5) Ett upplevt lågt socialt kapital på arbetsplatsen förutsade förekomsten av depression. Både läkardiagnostiserade depressioner som individerna själva rapporterade om och användningen av depressionsmediciner ökade i jämförelse med antalet individer som upplevde ett högt socialt kapital på arbetsplatsen. Att en arbetskamrat hade uppskattat det sociala kapitalet på arbetsplatsen som lågt hade inget samband med förekomsten av konstaterad depression.

Undersökningens slutsats är att arbetets psykosociala karaktär och arbetsplatsens sociala kapital verkar påverka arbetstagarnas välmående. Arbetsplatsens sociala kapital kan även ha betydelse för arbetstagarnas mentala hälsa. Bevisen för detta är inte heltäckande

eftersom det sociala kapitalet på arbetsplatsen som var oberoende av individen inte förutsade uppkomsten av depression som krävde läkemedelsvård.

Eriksson, Malin 2010. *Social capital and health – implications for health promotion*.

Artikeln är en översikt över Erikssons avhandling i ämnet. I artikeln diskuteras hur man kan använda sig av socialt kapital för hälsofrämjande satsningar på individ- och samhunds nivå. Studien är gjord som en systematisk litteraturstudie samt genom enkätstudier gjorda i Umeåregionen i Sverige. Fynden är inte från arbetslivet. Eftersom resultaten lyfter fram hur man kan främja socialt kapital i hälsofrämjande syfte och pekar på faktorer och personer som är viktiga för att socialt kapital skall uppstå, väljer jag att ta med artikeln i analysen.

Kartläggning och mobilisering av socialt kapital i lokalsamhället kan vara ett sätt att främja aktiviteten för hälsofrämjande i lokalsamhället. Socialt kapital är kontextbundet. Detta innebär att det inte går att använda forskningsresultat från ett samhälle som en instruktionsbok för insatser i andra samhällen. Man bör därför inleda hälsofrämjande satsningar med kartläggningar av befintliga nätverk för att satsningarna skall bli skräddarsydda för populationens behov och resurser. Socialt kapital kan ge nya idéer om processen som influerar mellanmänniskt beteende, om samarbete för hälsofrämjande aktioner i lokalsamhället.

Eriksson utgår från att källorna för socialt kapital är de samma för individuellt och kollektivt socialt kapital men att effekterna av socialt kapital är olika. Individuellt socialt kapital leder fram till socialt stöd, socialt inflytande, social kontroll och socialt deltagande. Effekterna på hälsa av högt individuellt socialt kapital är tillgång till stöd, hälsofrämjande beteende, status och belöningar, kognitiva färdigheter, känsla av att man hör hemma, livsmening och tillgång till hälsotjänster, arbetstillfällen och bättre ekonomisk ställning. Kollektivt socialt kapital leder till tillit och främjar kollektiva handlingar. Detta påverkar hälsa genom att skapa en omgivning som gör hälsa möjlig och sprider hälsosamma normer genom social kontroll. Hälsoinformation och hälsokunskap når bättre fram tack vara kollektivt socialt kapital, det ger politiskt inflytande samt gemensamma tillgångar. Eriksson hittar *likheter mellan hälsofrämjande och främjande av kol-*

lektivt sociala kapital. Både formerna av främjande kännetecknas av stödjande omgivningar och medborgaraktiviteter där medborgarna själva ställer upp målen, strategierna och implementerar dessa. Eriksson har kommit fram till mekanismer för att mobilisera kollektivt socialt kapital. Dessa mekanismer är motiv, handlingar, förklaringar och agentrelationer och de fungerar genom sju aktörer. Socialt kapital mobiliserades genom samverkan mellan aktörer som handlade med gemensamma intressen istället för egna sådana som målsättning.

De viktigaste aktörerna som även utgjorde de mobiliserande krafterna var ”entusiasten”, lokala ledare som åstadkom glöd i processen, ”entreprenören”, som bidrog med kunskap, ”konformisten”, som bestod av den stora massan som gav stöd och legalitet åt processen inte personligen engagerade sig men nog lät sig hänföras av känslorna, och ”fienden”, den gemensamt identifierade fienden i form av politiker som fattat beslut att stänga ett hälsocenter. För att avsiktligt mobilisera socialt kapital i lokalsamhällen i hälsofrämjande syfte behöver man *identifiera vad man vill komma åt*, använda kraft som härstammar från *lokala ledares* kämparandra, ta del av *kunskap* från in- och utsidan av samhället i de aktuella frågorna samt sträva efter *brett stöd och legitimitet från lokalsamhället* genom personliga inbjudningar till alla att komma med i processen.

Empiriska fynd om sambandet mellan socialt kapital och självvuppskattad hälsa tas upp. Även fynd om hur man kan mobilisera socialt kapital i hälsofrämjande syfte behandlas. Erikssons undersökning visar att ju högre utbildning personer har desto bättre tillgång till socialt kapital har personen. Personer med högre socialt kapital var mer benägna att värdera sin hälsa som god. *Att stärka socialt kapital kan vara en viktigt hälsofrämjande strategi.* Då man planerar och implementerar hälsofrämjande satsningar i sociala nätverk krävs att man är medveten om individers *ojämlika möjligheter* att gå med i nätverken och att man gör seriösa satsningar för att involvera alla grupper i nätverksaktiviteter. Även resurser som individer satsar och utfallet varierar på ett ojämnt sätt. Kollektivt socialt kapital samvarierar positivt med kvinnors självvuppskattade hälsa men inte med mäns självvuppskattade hälsa.

Varella Connors, Paul. 2006, *The Development of Social Capital in Managerial Groups: The Effects of Values-Based Leadership.*

Orsaken till att jag har valt att ta med denna artikel är att Søndergård och Sinervos artiklar betonar ledarskapets roll för det sociala kapitalet. Undersökningen är gjord som en enkätstudie i 70 arbetsgrupper som representerar åtta olika funktionella arbetsområden inom sju företag i Kanada och USA. En uppföljande enkät skickades ut någon månad senare men tidsintervallet var för litet för att undersökningen skall kunna klassas som longitudinell. I denna avhandling undersöks hur värdebaserat ledarskap påverkar förekomsten av socialt kapital i organisationer. Varella Connors utgår från att socialt kapital uppkommer genom *möjligheter, motivation och förmåga*. I avhandlingen undersöks hur överbyggande (bridging) socialt kapital utvecklas bland gruppmedlemmar i form av starka band inom arbetsgruppen. Dessa band kan leda till ömsesidighet, sanktioner mot medlemmar som inte fungerar enligt ömsesidighetsprinciper, att man fogar sig efter gruppvärderingar och att nya gruppmedlemmar välkomnas och introduceras på ett adekvat sätt. Sammanlänkande (bonding) socialt kapital undersöks genom att forskaren ser på fysisk och psykisk närhet inom arbetsgruppen samt vilken roll stöd och råd har i uppkomsten av socialt kapital.

De starkaste sambanden i resultatet är kopplingen mellan värdebaserat ledarskap och motiverande socialt kapital i en arbetsgrupp. Alla tre delarna i värdebaserat ledarskap, inspiration, integritet och lågt auktoritärt styre korrelerade positivt med det sammanlänkande sociala kapitalet i arbetsgrupper. De korrelerade positivt med gruppens engagemang och negativt till försök att framtvinga ett önskat beteende inom gruppen. Värdebaserat ledarskap främjar de motivationella faktorerna i arbetsgruppers sociala kapital genom att påverka arbetsgruppen så att gruppen främjar kollaboration inom gruppen och gruppmedlemmarna accepteras som de individer de är. De tre delarna i värdebaserat ledarskap, inspiration, integritet och lågt auktoritärt styre förstärker stödet som ett socialt nätverk innebär, d.v.s. den psykologiska närheten. Detta händer om och då medlemmar arbetar fysiskt nära varandra. Fysisk närhet förutsäger psykologisk närhet. Resultaten visar ett negativt samband mellan gruppstorlek och fysisk och psykisk närhet. Medellängden för hur länge en person arbetat i gruppen korrelerar positivt med hur medlemmarna upplevde att ledaren inspirerade och utvecklandet av ett engagemang för arbetsgruppen. Stabila grupper med långlivat medlemskap korrelerade positivt med att ledaren hade många externa kontakter. Inspirerande ledarskap och integritet hos ledaren

korrelerade positivt sinsemellan och båda faktorerna korrelerar negativt med ett auktoritärt styre. Tack vare integritet hos ledaren och lågt auktoritärt styre utvecklar arbetsgrupper ett stort antal starka externa band. Således blir arbetsgruppens förmåga att generera socialt kapital starkare. Studien visar att då gruppmedlemmarna arbetar fysiskt nära varandra och utvecklar tätare interna stödnätverk (psykologisk närhet) presterar de bättre. Även starka band till resurser utanför gruppen förbättrade grupprestationen. Dessa resultat lyfter ett varnande finger för trenden med virtuella team.

Avgar C. Ariel 2009, *Negotiated capital: conflict, its resolution, and workplace social capital*.

Artikeln behandlar hur konflikter och konfliktlösning påverkar det sociala kapitalet ur den anställdes perspektiv. Undersökningen är gjord som en enkätstudie (tvärsnittstudie) bland vårdpersonal på ett amerikanskt sjukhus, vilket begränsar generaliserbarheten till finländska förhållanden men likväl ämnesmässigt gör artikeln relevant för mitt masterarbete. Före enkätstudien skickades ut gjorde författaren intervjuer med ett 70-tal anställda för skapa en enkät. Enligt Søndergård Kristensen är "social kompetens" en beståndsdel i socialt kapital. Jag väljer att inkludera denna artikel i analysen eftersom den är gjord på ett sjukhus och den bidrar med kunskap om hur konflikter och konfliktlösning på arbetsplatsen påverkar socialt kapital.

Undersökningens övergripande resultat är att organisationella konflikter påverkar det sociala kapitalet. Därför kan socialt kapital ses som något som man kan påverka med konfliktlösning och ledarskap inom organisationen. Med socialt kapital avsågs i undersökningen personalens uppfattning om i vilken grad de kommunicerade, utbyter idéer, delade information och gemensamt löste problem med arbetstagare och överordnade i och utanför arbetsenheten. Relationsrelaterade konflikter och uppgiftsrelaterade konflikter hade ett signifikant negativt samband med personalens upplevelse av socialt kapital. Med relationsrelaterade konflikter avsågs i vilken grad personalen upplevde att det fanns konflikter mellan personer inom deras enhet och hurudan friktion personer emellan var. Med uppgiftsrelaterade konflikter avsågs i vilken utsträckning det förekom oenighet när det gällde hur arbetet skulle utföras. Konflikter som berörde vård av patienter hade ett signifikant positivt samband med personalens upplevelse av socialt kapital. Or-

ganisationens inställning till konflikter och sättet på vilket konflikter hanteras påverkar den upplevda nivån av socialt kapital. De tre formerna av konflikthantering som undersöktes var att kalla in en kollega för att lösa en konflikt, kalla in en överordnad för att lösa en konflikt eller att använda sig av en formell konfliktlösningsmetod. Undvikande av konflikter hade ett signifikant negativt samband med upplevelsen av socialt kapital. Överordnade spelar en stor roll för att öka enhetens sociala kapital genom att stiga in och hjälpa medarbetarna i konfliktlösning. Avgar gör fem slutsatser utifrån sitt resultat:

- (1) Konflikter och konflikthantering påverkar nivån av det upplevda sociala kapitalet i sjukhusmiljöer. Omvänt kan man säga att variationer i socialt kapital kan förklaras genom konfliktcenterade resonemang.
- (2) Alla konflikter påverkar inte socialt kapital på samma sätt.
- (3) Att använda sig av ett brett spann av konfliktlösningsmetoder är ekonomiskt försvarbart för sjukhus eftersom det sociala kapitalet ökar med användningen av metoderna. Även ett potentiellt samband mellan personalens sociala kapital och patientens upplevelse av vården talar för varierade och alternativa konfliktlösningsmetoder inom hälsovården.
- (4) Konfliktlösning kan öka det sociala kapitalet. Det ökade sociala kapitalet syns som förbättrad kommunikation, informationsspridning och utbyte av idéer inom enheten. Dock fungerar vissa konfliktlösningsmetoder bättre vid vissa konflikttyper än vid andra. Att försöka lösa en konflikt tillsammans med en kollega eller genom formella metoder påverkade inte det upplevda sociala kapitalet medan en överordnad medlare påverkade det upplevda sociala kapitalet. Att använda en överordnad medlare för att lösa relationsrelaterade konflikter ökade det upplevda sociala kapitalet då konflikten var stor. Denna teknik fungerade även då uppgiftsrelaterade konflikter var små.
- (5) Undersökningen pekar på den centrala roll som överordnades medverkan i konfliktlösning har.

Mer forskning behövs för att undersöka sambandet mellan konfliktlösning, konfliktlösningsmetoder och patientpåverkan. Eftersom konflikter kring vård av patienter ökar det sociala kapitalet bland personalen bör dessa konflikter inte undvikas eller elimineras utan de bör få finnas under kontrollerade former för att öka på det sociala kapitalet. Eftersom de överordnade har en central roll i konfliktlösningar bör överordnade få träning i konfliktlösning. Organisationsförändringar och sammanslagningar inom vårdbranschen gör kommunikation och delandet av information utmanande. Med tanke på den press och effekt på socialt kapital som sådana förändringar innebär är det viktigt att se på konflikter på ett produktivt sätt.

6 ANALYS

Resultatet analyseras genom en kvalitativ metasyntes. Analysprocessen följer de steg och den modell som presenteras i Sandelowski & Barroso (2007). I samband med varje steg beskriver jag Sandelowskis & Barrosos analysmetod steg för steg samt mina egna val. Det sista steget innebär att jag syntetiserar och drar ihop analysen till en helhet och presenterar vad artiklarna i resultatet har bidragit med för att fördjupa min förståelse av socialt kapital. Resultatet presenteras i form av principer för att främja socialt kapital som kan användas inom Elli-projektet. Principerna utgår från ett salutogent perspektiv.

6.1 Särskiljandet av faktorer i resultatet

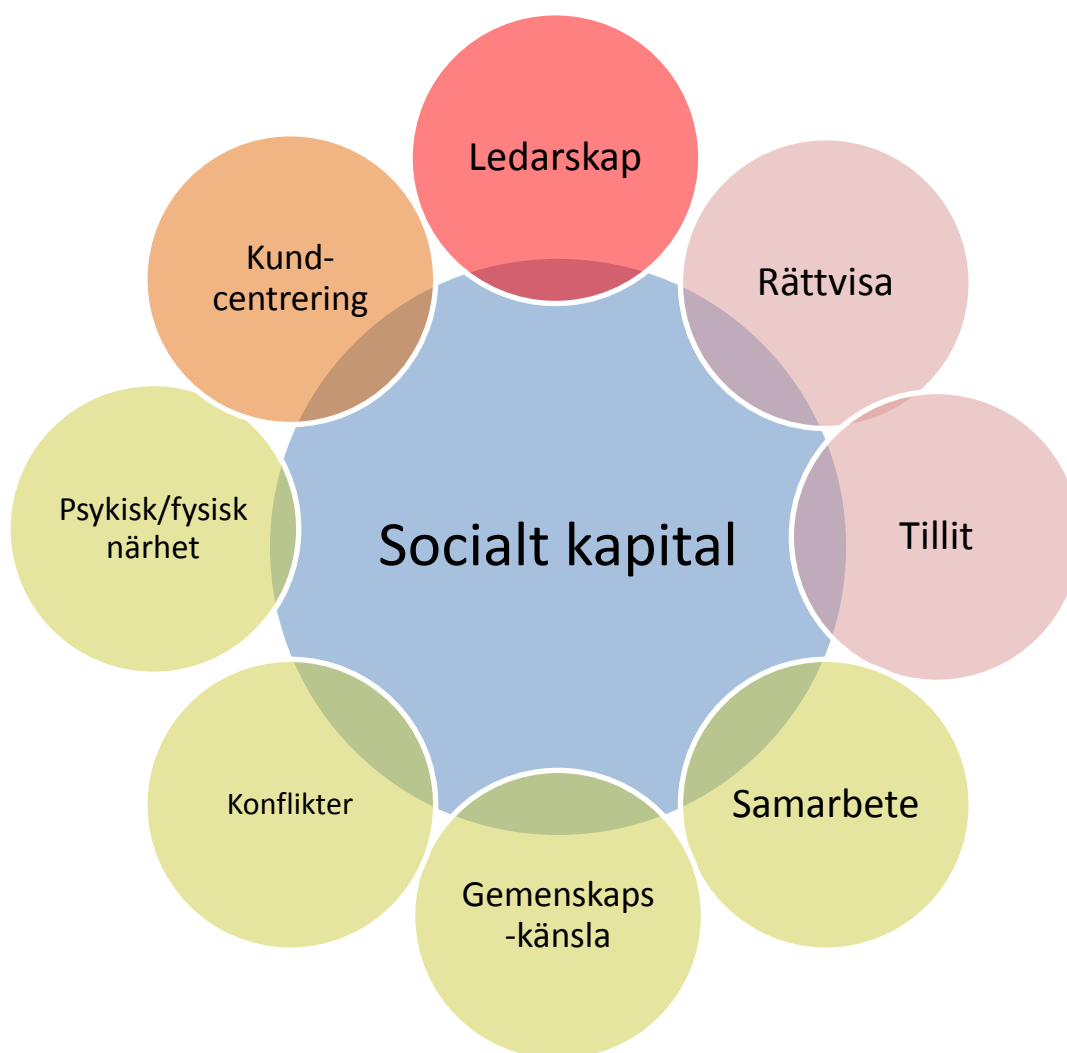
Det första steget i analysprocessen i en kvalitativ metasyntes innebär att särskilja specifika fynd i relation till det man vill undersöka. Man bör använda sig av en arbetsrubrik eller definition för att hitta material att plocka ut samt för att vara konsekvent under analysprocessens gång. (Sandelowski & Barroso 2007 s. 152) Jag har använt mig av mitt syfte som arbetsrubrik, d.v.s. hur uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen kan främjas och har letat efter resultat i de inkluderade artiklarna som svarar på den frågan. Jag har letat efter faktorer som enligt författarna till artiklarna har påverkat förekomsten av socialt kapital positivt eller negativt. Resultatet av de specifika fynden i artiklarna, fyndens funktion samt ur vilken artikel fyndet är taget presenteras i Bilaga 2.

6.2 Gruppering av faktorer enligt teman

Efter att ha särskiljt specifika fynd i relation till mitt syfte består följande steg i analysprocessen av att gruppera fynden enligt teman. Grupperingen görs genom att gruppera faktorer enligt teman, oberoende om faktorerna har positiv eller negativ effekt på det jag undersöker. På så sätt blir det möjligt att se och behålla komplexiteten och integriteten på de separata fynden och på så sätt höja validiteten i integrationsprocessen. Grupperingen av faktorer gör det möjligt att se om resultaten av de olika rapporterna bekräftar varandra, har kopplingar till varandra eller upphäver varandra. (Sandelowski & Barroso 2007 s. 156-158) Mitt syfte, d.v.s. hur uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen kan främjas, har fungerat som ledstjärna för att hitta teman. En detaljerad beskrivning

över hur jag har grupperat faktorerna under gemensamma teman, funktioner och författare finns beskrivna i Bilaga 3.

De åtta teman över faktorer som främjar socialt kapital på arbetsplatsen som utkristalliserade sig tydligast var ledarskap, rättvisa, tillit, samarbete, gemenskapskänsla, konflikter, psykisk eller fysisk närhet och kundcentrering. Ledarskap är det mest centrala temat och kommer därför högst upp i Figur 1. Dessa teman ligger på olika nivåer. Ledarskapet kan ses som den tyngst vägande faktorn om man ser på antal fynd i artiklarna och byggs upp av upplevd rättvisa och tillit. Samarbete, gemenskapskänsla, konflikter och psykisk/fysisk närhet har som gemensam faktor socialt samspel. Kundcentrering står som en ensam faktor.



Figur 1. Beskrivning av teman som bidrar till att socialt kapital uppkommer.

6.3 Resultat av metasyntesen

Resultatet förväntas svara på frågan hur uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen kan främjas. Figur 1 beskriver gemensamma teman över faktorer i de inkluderade artiklarna som påverkar huruvida socialt kapital främjas på arbetsplatser. De olika temana är ledarskap, rättvisa, tillit, samarbete, gemenskapskänsla, konflikter, kundcentrering och psykisk eller fysisk närhet. Jag kommer nu att beskriva faktorerna som bygger upp de olika temana samt deras inbördes relationer ifall sådana framkommit ur artiklarna.

6.3.1 Ledarskap



Figur 2. Faktorer som bygger upp ett ledarskap som främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.

Figur 2 beskriver de faktorer i ledarskap som gör att socialt kapital på arbetsplatsen främjas. Ledarskap baserat på social kompetens, rättvisa och tillit främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen. Ledarskap som är målinriktat, stödjande och deltagande främjar uppkomsten av socialt kapital. Besluten bör vara tydliga, arbetsfördelningen klar och maktdistansen kort mellan medarbetare och ledare för att socialt kapital skall främjas. Socialt kapital främjas av att ledaren är en entusiast med kämparanda som åstadkommer glöd i processer. Värdebaserat ledarskap främjar uppkomsten av socialt

kapital. Beståndsdelarna i värdebaserat ledarskap utgörs av inspiration och integritet. Värdebaserat ledarskap främjar motivationella faktorer i arbetsgruppers sociala kapital genom att påverka arbetsgruppen så att kollaboration inom gruppen främjas och medlemmarna accepteras som de individer de är. Ju längre arbetsgruppen jobbat ihop desto mer upplever man att ledaren är engagerad och inspirerad. Inspiration och integritet hos ledaren korrelerar positivt sinsemellan. Integritet hos ledaren och lågt auktoritärt styre gör att arbetsgruppen utvecklar starka externa band vilket stärker arbetsgruppens förmåga att generera socialt kapital. Ogynnsamma psykosociala drag som orättvist ledarskap motverkar uppkomsten av socialt kapital. Även försök att framtvinga ett önskat beteende inom gruppen motverkar uppkomsten av socialt kapital. Ledarens kön är utan betydelse för uppkomsten av socialt kapital.

6.3.2 Rättvisa



Figur 3. Faktorer som bygger upp rättvisa och främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.

Rättvisa som tar sig uttryck i erkänsla för utfört arbete korrelerar positivt med socialt kapital. Rättvisa fungerar som en motiverande faktor. Kärnan av rättvisa består av att få information, av att medarbetaren har möjligheter att påverka och av lika behandling. Rättvisa fungerar på tre sätt. För det första gör klara beslutfattningsprocesser att medar-

betaren kan lita på att beslut fattas rättvist. För det andra ger en upplevelse av orättvis behandling signaler om att medarbetaren inte är en fullvärdig medlem av organisationen. För det tredje påverkar upplevelsen av rättvisa självkänslan. I arbetsgemenskaper med starkt socialt kapital är lönesystemet rättvist enligt många. De resultat som finns angående främjandet av socialt kapital i lokalsamhällen visar att det sociala kapitalet främjas av aktiviteter där medborgarna själva ställer upp målen, strategier och implementeringen av dessa. En förutsättning för att mobilisera socialt kapital i lokalsamhället i hälsofrämjande syfte är att sträva efter brett stöd och legitimitet från lokalsamhället t.ex. genom personliga inbjudningar till alla att komma med i de aktuella processerna.

6.3.3 Tillit



Figur 4. Faktorer som bygger upp tillit och främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.

Tillit uppstår i dagligt arbete både mellan medarbetarna och genom ledarskapet. Kollektivt socialt kapital leder till tillit. Tillit till kolleger (horisontell tillit) och tillit till förmanen (vertikal tillit) är beståndsdelar av arbetsgemenskapens sociala kapital. Dessa komponenter korrelerar positivt sinsemellan. Horisontell tillit stärks av upplevd autonomi, få arbetsrelaterade kontakter utanför organisationen, en klar arbetsroll, förnöjsamhet med

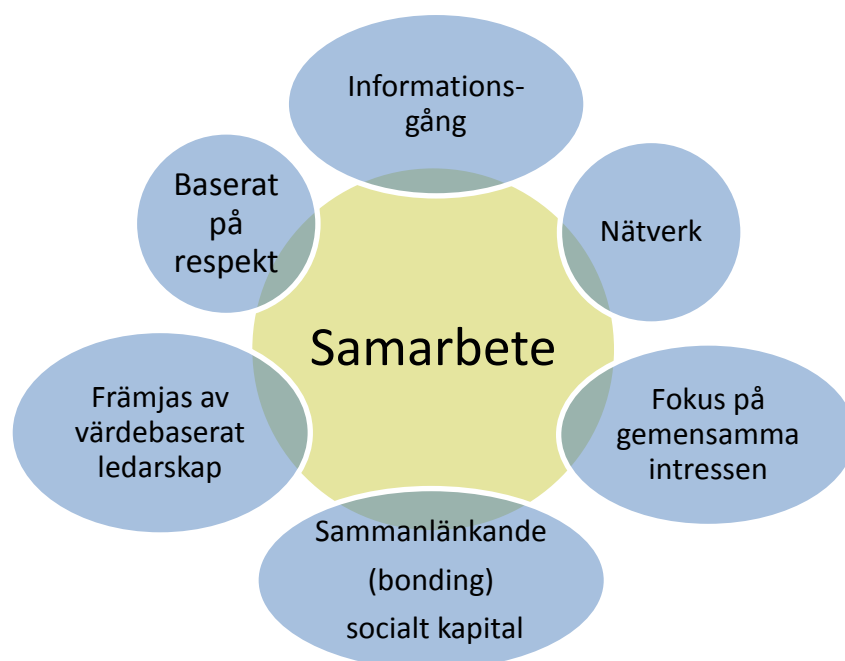
lönesystemet och varierande uppgifter. Tillit till kolleger korrelerar med generell tillit som innebär att man generellt söker sig till andra människor.

Vertikal tillit uppstod då förmannen visar engagemang och då medarbetaren upplever autonomi, dvs. att förmannen visar tillit, att medarbetaren är nöjd med belöningssystemet och att arbetsrollen upplevs som klar. Tilliten till förmannen är lägre då medarbetaren upplever sig mobbad av förmannen. Tilliten till förmannen upplevs även lägre av personer med högre lön än snittet.

Tillit minskar stress och har således en hälsofrämjande egenskap. Tillit gör det möjligt att idka samarbete och får nätverken att fungera och är en förutsättning för att ta i bruk nya modeller för arbete. Gemenskapskänsla är en förutsättning för tillit. Ju mer tillit desto starkare engagemang har medarbetaren för organisationen. Hög tillit korrelerar negativt med pantande på information. I lokalsamhällen ger den stora massan genom sitt stöd legalitet åt processen. Överbyggande (bridging) socialt kapital utvecklas bland gruppmedlemmar i form av starka band inom arbetsgruppen.

När det gäller engagemang korrelerar det värdebaserade ledarskapets beståndsdel lågt auktoritärt styre positivt med sammanlänkande socialt kapital i arbetsgruppen och med gruppens engagemang. Det värdebaserade ledarskapets beståndsdel lågt auktoritärt styre korrelerar negativt med försök att framtvunga ett önskat beteende inom gruppen.

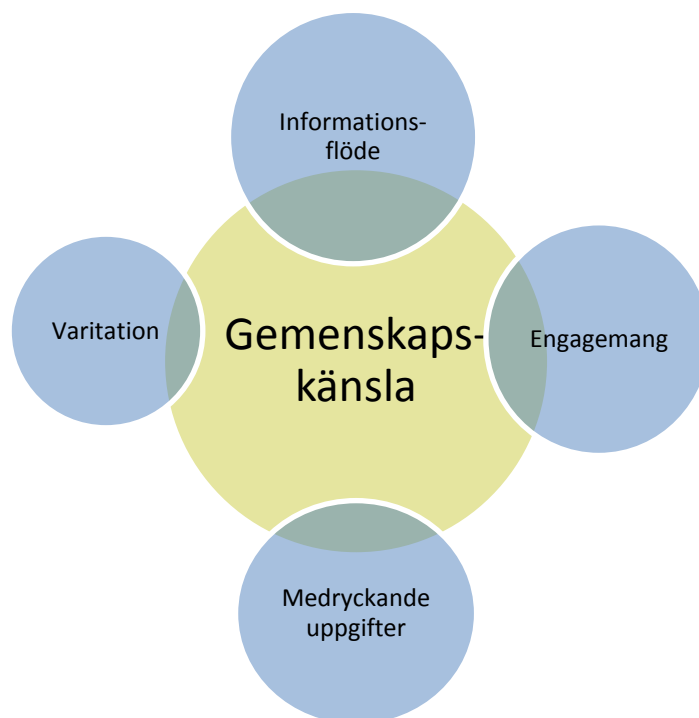
6.3.4 Samarbete



Figur 5. Faktorer som bygger upp samarbete och främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.

Samarbetet i form av fungerande nätverk och fungerande informationsgång är känneteckningen på socialt kapital. Kännetecknande för samarbete är sammanlänkande (bonding) socialt kapital. Stöd och råd kan ses som både delar av och frukter av samarbete. Genom samverkan mellan aktörer som handlar utifrån gemensamma istället för egna intressen och målsättningar mobiliseras socialt kapital. Värdebaserat ledarskap främjar de motivationella faktorerna i arbetsgruppen så att kollaboration uppstår inom gruppen. Samarbete baserat på respekt innebär rättvisa, att kompetens och olikheter erkänns samt att oenighet betraktas som legitimt och som en källa till utveckling.

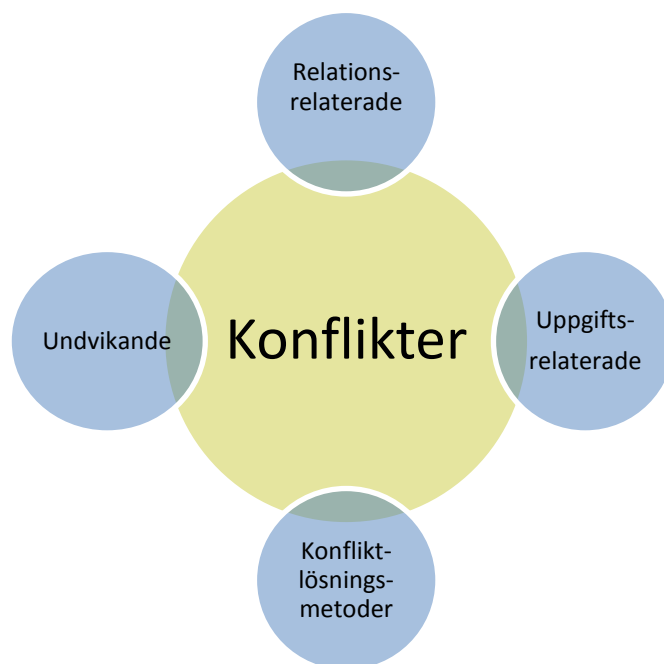
6.3.5 Gemenskapskänsla



Figur 6. Faktorer som bygger upp gemenskapskänsla och främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.

Känslan av gemenskap utgör en beståndsdel av socialt kapital på arbetsplatsen. Ju mer gemenskap som upplevs desto starkare är engagemanget för organisationen. Arbetstare med hög gemenskapskänsla ställer sig negativa till pantande på information. Gemenskapskänslan hör starkt ihop med att arbetet upplevs som medryckande, en klar arbetsroll och varierande arbetsuppgifter. En stark gemenskapskänsla korrelerar positivt med hur arbetstiderna upplevs. Gemenskapskänslan lider av att arbetet består av icke-rutinmässiga moment som är uppifrån delegerade, av icke önskade uppgifter och då personen är del i nätverk utanför organisationen, d.v.s. har starkare band utåt än inåt. Dålig anda i arbetsgemenskapen korrelerar med ökning i psykiska symptom hos personal som inte tidigare lidit av psykiska symptom.

6.3.6 Konflikter



Figur 7. Faktorer som påverkar konflikter och främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.

Uppkomsten av socialt kapital kan påverkas genom konfliktlösning inom organisationen. Olika konflikter påverkar det sociala kapitalet på olika sätt. Relationsrelaterade och uppgiftsrelaterade konflikter uppvisar signifikant negativt samband med personalens upplevelse av socialt kapital. Relationsrelaterade konflikter innebär i vilken grad personalen upplever att det finns konflikter mellan personer inom deras enhet och hurdan friktionen personer emellan är.

Uppgiftsrelaterade konflikter innebär oenighet gällande hur arbetet skall utföras. Personalens upplevelse av socialt kapital korrelerar positivt med konflikter som berör vård av patienter. Undvikande av konflikter uppvisar ett signifikant negativt samband med arbetstagarens upplevelse av socialt kapital. Det kan ses som försvarbart att använda sig av ett brett spann av konfliktlösningsmetoder på sjukhus. Det positiva sambandet mellan personalens sociala kapital och patientens upplevelse av vården talar för varierande konfliktlösningsmetoder i vården. Att försöka lösa en konflikt tillsammans med en kollega eller genom formella metoder påverkade inte det upplevda sociala kapitalet medan en överordnad medlare påverkade det upplevda sociala kapitalet. En överordnad medlare

påverkar inte det sociala kapitalet då de uppgiftsrelaterade konflikterna är små men nog då relationsrelaterade konflikter är stora. Överordnades medverkan i konfliktlösning är central och de bör därför få konfliktträning. Konflikter kring vård av patienter ökar det sociala kapitalet bland personalen. Därför bör konflikter inte undvikas eller kontrolleras utan bör få finnas under kontrollerade former. Organisationsförändringar och sammanslagningar inom vårdbranschen gör kommunikation och delandet av information utmanande samt påverkar socialt kapital. Det är därför viktigt att se på konflikter på ett produktivt sätt.

6.3.7 Psykisk och fysisk närhet

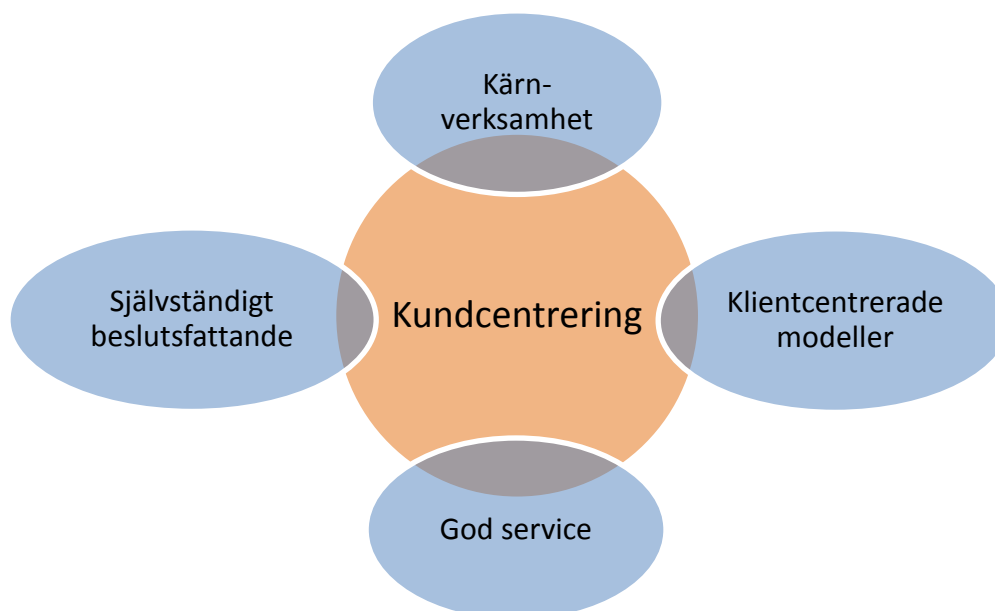


Figur 8. Faktorer som inverkar på psykisk och fysisk närhet i arbetsgruppen och främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.

De fysiska och psykiska avstånden inom arbetsgruppen påverkar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen. Alla tre delar av värdebaserat ledarskap, inspiration, integritet och lågt auktoritärt styre, förstärker stödet som ett socialt nätverk innebär d.v.s. den psykologiska närheten. Fysisk närhet förutsäger psykologisk närhet. Ju större arbetsgrupp desto mindre fysisk och psykisk närhet. Fysisk och psykisk närhet i arbetet för gruppmedlemmarna har ett positivt samband med prestationer. Det är det sammanlän-

kande (bonding) sociala kapitalet som man undersöker då man ser på fysisk och psykisk närhet inom arbetsgruppen.

6.3.8 Kundcentrering

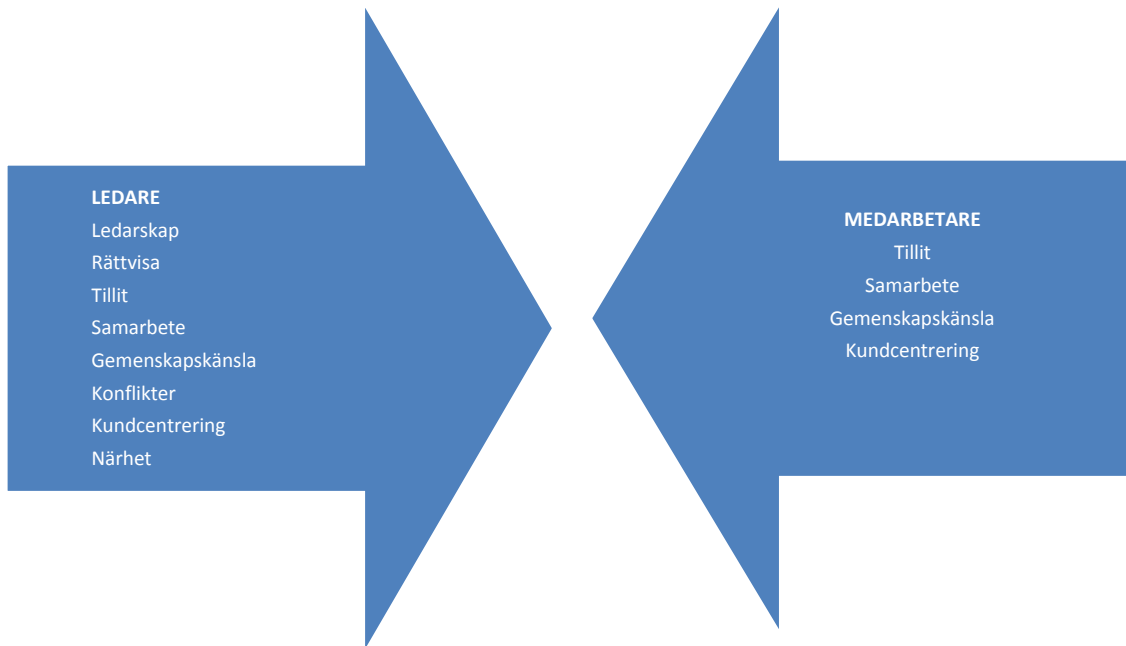


Figur 9. Faktorer som bygger upp kundcentrering och främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen.

Kundcentrering i form av fokusering på kärnverksamhet och god service leder till att socialt kapital uppkommer. Klientcentrerade arbetsmodeller och självständigt beslutsfattande är kännetecknande för ledarskap med hög tillit.

6.3.9 Vem påverkar om social kapital uppkommer?

Figur 10 beskriver en grovindelning av hur jag utifrån resultatet ser på hur ledaren respektive medarbetaren kan påverka faktorerna som avgör om socialt kapital uppstår på arbetsplatsen.



Figur 10. Uppdelning av teman utifrån om ledaren eller medarbetaren kan påverka uppkomsten av socialt kapital.

Genom att se på vem som kan påverka de enskilda faktorerna som påverkar hur teman uppkommer och främjas har jag tagit fram Figur 10. Figuren ger kunskap om vem som kan bidra till att förutsättningarna för att socialt kapital skall uppstå främjas. Generellt kan man säga att alla åtta teman som behandlas kan påverkas av ledarens handlande. Medarbetaren kan i begränsad utsträckning påverka ramarna för om socialt kapital på arbetsplatsen uppkommer.

De faktorer som medarbetaren kan påverka är tillit, samarbete, gemenskapskänsla och kundcentrering. Medarbetaren kan påverka att tillit uppstår genom att ha få istället för många kontakter utanför organisationen, kanske kunde man tala om en typ av fokusering eller lojalitet mot arbetsgivaren. Samarbete främjas genom att medarbetarna samverkar utifrån gemensamma istället för egna intressen och målsättningar. Samarbete baserat på respekt innebär rättvisa, att kompetens och olikheter erkänns samt att oenighet betraktas som legitimt och en källa till utveckling. Här har medarbetaren möjlighet att påverka samarbetet genom hur denne ser på olikheter. Gemenskapskänslan påverkar hur pass engagerad medarbetaren är för sitt arbete. Medarbetarens inställning över lag till samarbete, samvaro och informationsspridning kan påverka uppkomsten av socialt kapital.

tal. Om medarbetaren uppfattar sina arbetsuppgifter som medryckande men även skillnader i behov av variation i arbetsuppgifterna kan påverka huruvida socialt kapital uppkommer. När det gäller kundcentrering kan den enskilde medarbetaren i hög utsträckning påverka om socialt kapital uppkommer genom att ge god service. Modeller för självständigt beslutsfattande är kännetecknande för ledarskap som bidrar till att socialt kapital uppkommer men även här har medarbetaren en stor roll genom att våga och utveckla beslutsfattande och det kunnande som behövs för att kunna göra egna beslut.

Ett sätt att se på de olika dimensionerna inom figur 1 är på vilken nivå de åtta faktorerna ligger. Ledarskapet som kan ses som den tyngst vägande faktorn om man ser på antal fynd i artiklarna byggs upp av upplevd rättvisa och tillit. Där sker rörelsen som figur 10 beskriver mellan ledaren och medarbetaren. Samarbete, gemenskapskänsla, konflikter och psykisk/fysisk närhet har som gemensam faktor att det sociala kapitalet uppstår i samspel mellan medarbetare, dvs. faktorerna ligger på medarbetarnivå. Uppkomsten av socialt kapital är beroende av att ledaren tillåter den sort av samspel som främjar socialt kapital. Kundcentrering innebär att socialt kapital kan uppstå i verksamhet som riktar sig från arbetsgemenskapen till omgivningen. Ledarskapet kan ses som en möjliggörare för kundcentrerad verksamhet.

7 ANALYS AV METASYNTESENS RESULTAT UTIFRÅN ETT SALUTOGENT PERSPEKTIV

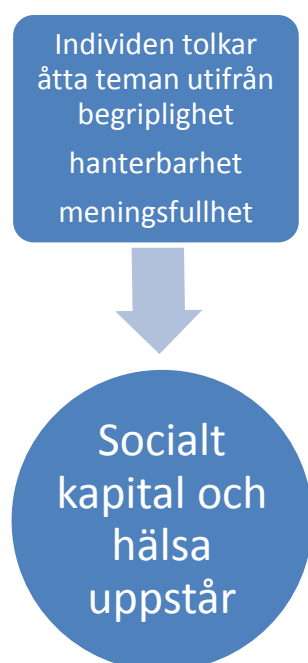
Härnäst presenteras metasyntesens resultat i form av principer för fungerande arbetsförhållanden med främjandet av socialt kapital på arbetsplatsen i fokus. Dessa principer analyseras utifrån ett salutogent perspektiv. Jag utgår från Figur 1 med de åtta beståndsdelarna som främjar uppkomsten av socialt kapital.



Figur 1. Beskrivning av teman som bidrar till att socialt kapital uppkommer.

Enligt det salutogena perspektivet på hälsofrämjande bidrar de generella motståndskrafterna, GMR, till att göra de stressorer som vi är utsatta för begripliga. (Antonovsky 1992 s. 15-17) Förmågan att tillgodogöra sig dessa generella motståndskrafter kallar Antonovsky för känsla av sammanhang (SOC). SOC består av tre faktorer: begriplighet,

hanterbarhet och meningsfullhet. (Antonovsky 1992 s. 44-46). Då man analyserar Figur 1 utifrån principen om att hälsa kan uppstå om det som sker runt om oss är begripligt, hanterbart och meningsfullt, kunde processen beskrivas på följande sätt: hur de åtta temana uppfattas av medarbetaren påverkas av individens känsla av sammanhang. Individens tolkar alltså ledarskap, rättvisa, tillit, samarbete, gemenskapskänsla, konflikter, psykisk eller fysisk närhet och kundcentrering utifrån hur begripliga, hanterbara och meningsfulla de ter sig. Ju mer begripliga, hanterbara och meningsfulla de åtta teman ter sig, desto starkare blir det sociala kapitalet och känslan av sammanhang. Utifrån ett salutogent perspektiv uppstår således socialt kapital och hälsa på samma sätt.



Figur 11. Schema över hur socialt kapital och hälsa uppstår på en arbetsplats.

För att främja socialt kapital på arbetsplatsen ur ett salutogent perspektiv gäller det inte bara att främja de enskilda faktorerna som är förutsättningar för de åtta teman som i sin tur främjar uppkomsten av socialt kapital, utan även att personen uppfattar sättet på vilket dessa faktorer sköts som begripligt, hanterbart och meningsfullt. Även dessa tre faktorer, begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet, bör därför främjas.

Forskningen visar att en god SOC har ett starkt samband med upplevd god hälsa, särskilt mental hälsa och livskvalitet. SOC har dels en direkt effekt på den upplevda hälsan, dels en modererande effekt genom att fungera som en buffert och lindra effekterna av

stress. SOC har förmåga att förutsäga god hälsa och livskvalitet. (Eriksson 2007) Av dessa orsaker är det viktigt att främja begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i arbetslivet.

I sin salutogena modell över hälsofrämjande skiljer Davies (se Koskinen-Ollonqvist et al. 2007 s. 28-29) på faktorer som skapar och stör hälsa. En verksamhet blir hälsofrämjande genom att man påverkar riskerna och stärker motståndskrafterna. Hälsofrämjande arbete innebär enligt denna modell inte enbart att man påverkar människors beteende utan även att man påverkar strukturerna, gör detta systematiskt och ser på så sätt till att utveckling mot en mer hälsofrämjande verksamhet är möjlig. I det salutogena synsättet på hälsa utgår man ifrån att omgivningen och bakgrundsfaktorer påverkar hälsan, inte att hälsovårdssystemet ger upphov till hälsa. Ser man på resultatet av metasynthesen som visar att ledarskapet och de strukturer som ledarskapet ger upphov till är de faktorer som mest påverkar om socialt kapital kan främjas på arbetsplatsen, stämmer det resultatet bra överens med Davies resonemang om vikten av att påverka strukturerna.

SOC visade huruvida arbetsklimatet var och påverkade starkt det mentala välbefinnandet: ju starkare känsla av sammanhang desto mindre psykosomatiska besvär och emotionell trötthet rapporterades. Det visade sig att arbetsklimatet inverkar starkt på om SOC upplevelser var möjliga och därför även på välbefinnandet. SOC kan stödjas genom att man uppmärksammar betydelsen av ett gott arbetsklimat, minskar på osäkerhetsfaktorer i arbetet och genom att man uppmärksammar enskilda arbetstagares önskemål, målsättningar och förmågor vid planeringen av arbetsbefattningar och arbetsuppgifter. (Feld i Koskinen-Ollonqvist et al. 2005 s. 53-54)

Då man bygger upp resurser bör man fästa uppmärksamhet vid omgivningen och hur den kan stöda resursernas uppbyggnad. I arbetsgemenskaper kan man aktivt bygga upp resurser. Resursuppbyggandets grundstenar är förhandling och kompanjonskap. Dessa två faktorer behövs för engagemang, tillit, kollektiv trygghet, för att ändra på normer, gemensamt ansvar och ömsesidighet. Dessa egenskaper föds i samspel med omgivningen, i diskussioner, i upplevelser av kontinuitet, genom förhandlingsförmåga, då andras speciella behov tas i beaktande och genom att man blir medveten om rättigheter och skyldigheter. Känsla av sammanhang kan ses som ett resultat av inläring som resultat

rar i faktorer som ger resurser att göra hälsosamma val. (Koskinen-Ollqvist et al. 2007 s. 49-50) Dessa faktorer som stöder SOC och hur man kan främja och bygga upp dem stämmer bra överens med metasyntesens resultat om hur socialt kapital kan främjas.

8 DISKUSSION

Syftet med detta mastersarbete var att ur ett salutogent perspektiv på hälsa undersöka hur uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen kan främjas och att använda denna kunskap för att ta fram principer för fungerande arbetsförhållanden. Idén till mitt val av ämne kommer från mitt intresse i arbetsrelaterat hälsofrämjande och socialt kapital. Syftet växte fram då jag läste in mig på ämnesområdet. Då arbetshälsan har visat sig vara ett stort problem i arbetsgemenskaper och svagt socialt kapital ytterligare ökar ohälsoriskerna anser jag mitt syfte vara väl motiverat. Jag kommer härnäst att presentera principer för att främja socialt kapital på arbetsplatsen, kritiskt granska mitt val av metod, validitet och reliabilitet, resultatet och analysen samt ta upp framtida forskningsfrågor.

8.1 Principer för att främja socialt kapital på arbetsplatsen

De principer som jag presenterar härnäst är tagna från resultatet av metasyntesen samt ur analysen av resultatet ur ett salutogent perspektiv. Jag har strävat efter att principerna skall vara grundade i resultatet, klara och konkreta så att de går att använda i organisationer som vill arbeta för att främja uppkomsten av det sociala kapitalet på arbetsplatser. För att socialt kapital skall främjas på arbetsplatsen bör man sträva efter att organisatoriskt möjliggöra, genom dialog, genom utbildning, genom exempel från den högsta ledningen, för ledaren och de anställda att fungera på det sätt som nedan beskrivs under de åtta teman. Därtill bör de tre faktorerna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet, som bidrar till känsla av sammanhang, främjas. Genom att främja dessa faktorer uppnår man fungerande arbetsförhållanden och även ett stärkt socialt kapital.

- **Ledarskap**

Ledarskapet bör kännetecknas av att det är baserat på social kompetens, rättvisa och tillit. Det bör vara målinriktat, stödjande och deltagande. Besluten bör vara tydliga, maktavståndet kort och styret lågauktoriärt. Värdebaserat ledarskap kännetecknas av inspiration och integritet och främjar de motivationella faktorerna i arbetsgruppens sociala kapital.

- **Rättvisa**

Då personalen blir visade erkänsla för utfört arbete förekommer även socialt kapital. Rättvisa fungerar som en motiverande faktor. Rättvisa påverkar självkänslan. Kärnan av rättvisa består av att få information, att personalen har möjlighet att påverka och av lika behandling. I arbetsgemenskaper med starkt socialt kapital är lönesystemet rättvist enligt många. Klara beslutsprocesser gör att medarbetaren kan lita på att beslut fattas rättvist. Socialt kapital kunde främjas av aktiviteter där medborgarna själva ställer upp målen, strategier och implementering av dessa.

- **Tillit**

Tillit uppstår i dagligt arbete mellan medarbetarna och genom ledarskapet. Tillit minskar stress, möjliggöra nya arbetssätt och ökar engagemang. Gemenskapskänsla är en förutsättning för tillit. En fri informationsgång är en förutsättning för att tillit skall uppstå. Tillit mellan medarbetarna stärks av upplevd autonomi, få arbetsrelaterade kontakter utanför organisationen, en klar arbetsroll, förnöjsamhet med lönesystemet och varierande arbetsuppgifter. Tillit till förmannen uppstår då förmannen visar engagemang och tillit, då medarbetaren är nöjd med belöningsystemet och då arbetsrollen upplevs som tydlig.

- **Samarbete**

Samarbete i form av fungerande nätverk och fungerande informationsgång är kännetecknen på socialt kapital. Fokus på gemensamma intressen stärker det sociala kapitalet. Värdebaserat ledarskap, som kännetecknas av inspiration och integritet, främjar de motivationella faktorerna i arbetsgruppen så att socialt kapital uppstår. Samarbete baserat på respekt innebär rättvisa, att kompetens och olikheter erkänns samt att oenighet betraktas som legitimt och en källa till utveckling.

- **Gemenskapskänsla**

Arbetstagare med hög gemenskapskänsla ställer sig negativa till pantande på information. Gemenskapskänslan hör starkt ihop med att arbetet upplevs som medryckande, en klar arbetsroll och varierande arbetsuppgifter. Då personalen upplever arbetstiderna som lämpliga förekommer även socialt kapital. Gemenskaps-

känslan lider av uppifrån delegerade uppgifter som medarbetaren inte vill utföra och då medarbetaren har starka band utanför arbetsorganisationen.

- **Konflikter**

Uppkomsten av socialt kapital kan påverkas av om och hur man handskas med konfliktlösning. För att stärka det sociala kapitalet bör man arbeta för att lösa både uppgifts- och relationsrelaterade konflikter med ett brett spann av konfliktlösningssmodeller. Personalens upplevelse av starkt socialt kapital går hand i hand med konflikter som berör vård av patienter. Att försöka lösa en konflikt tillsammans med en kollega eller genom formella metoder påverkade inte det upplevda sociala kapitalet medan en överordnad medlare påverkade det upplevda sociala kapitalet.

Då konflikter undviks är personalens upplevelse av socialt kapital negativ. En överordnad medlare påverkar inte det sociala kapitalet då de uppgiftsrelaterade konflikterna är små men nog då relationsrelaterade konflikter är stora. Överordnades medverkan i konfliktlösning är central och de bör därför få konfliktträning. Konflikter kring vård av patienter ökar det sociala kapitalet bland personalen. Därför bör konflikter inte undvikas eller kontrolleras utan bör få finnas under kontrollerade former. Organisationsförändringar och sammanslagningar inom vårdbranschen gör kommunikation och delandet av information utmanande samt påverkar socialt kapital. Det är därför viktigt att se på konflikter på ett produktivt sätt.

- **Kundcentrering**

Kundcentrering i form av fokusering på kärnverksamhet och god service leder till att socialt kapital uppkommer. Här är ledarskapet viktigt för att möjliggöra klientcentrerade arbetsmodeller och självständigt beslutsfattande.

- **Psykisk eller fysisk närhet**

De fysiska och psykiska avstånden inom arbetsgruppen påverkar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen. Alla tre delar av värdebaserat ledarskap, inspiration, integritet och lågt auktoritärt styre, förstärker stödet som ett socialt nätverk innebär d.v.s. den psykologiska närheten. Fysisk närhet förutsäger psykologisk närhet. Ju

större arbetsgrupp desto mindre fysisk och psykisk närhet. Fysisk och psykisk närhet i arbetet för gruppmedlemmarna innebär ett positivt samband med prestationer. Det är det sammanlänkande (bonding) sociala kapitalet som man undersöker då man ser på fysisk och psykisk närhet inom arbetsgruppen.

8.2 Kritisk granskning av metod, resultat och metasyntes

Jag kunde ha valt att göra en empirisk studie på en arbetsplats och undersökt hur medarbetarna upplevde att socialt kapital främjades där men valde i stället att utgå ifrån tidigare empiriska undersökningar för att kunna göra upp en modell för hur socialt kapital främjas. Med reliabilitet avses i vilken utsträckning själva undersökningsupplägget och analysen kan ha påverkat resultatet (Jacobsen 2007 s. 305). Då jag har gjort en litteraturanalys kunde man tänka sig att jag hade missat något väsentligt i artiklarna som jag inte lyft fram som ett resultat. Även mina tolkningar av resultaten kan ha blivit felaktiga. Jag har strävat efter att följa Sandelowski & Barrosos struktur för hur en metasyntes kan göras. Då jag valde ut vilka resultat jag skulle inkludera tog jag troligen med för mycket material för att inte missa något viktigt.

Med intern validitet avses hur väl man har undersökt det man påstår sig ha undersökt och om man har använt sig av korrekt undersökningsdesign (Jacobsen 2007 s. 304). Jag har strävat efter att göra det möjligt för läsaren att följa med varje analyssteg genom att bifoga allt analysmaterial i Bilaga 1-3. Trots detta är det möjligt att mina subjektiva tolkningar har gjort att någon annan skulle ha bildat teman på ett annat sätt och valt att plocka ut andra styrande faktorer än vad jag har gjort.

Jag har strävat efter att dokumentera alla steg i metasyntesprocessen för att läsaren skall kunna se hur jag har kommit fram till resultatet av metasyntesen. Metasyntesens resultat visar på konkreta faktorer som bidrar till att socialt kapital främjas på arbetsplatsen. Jag valde att inkludera alla artiklar som jag lyckades hitta som handlade om socialt kapital på arbetsplatsen eller hur man kan främja socialt kapital på arbetsplatsen. Om jag skulle ha valt ytterligare artiklar skulle resultatet av analysen givetvis ha kunnat se annorlunda ut. Jag har strävat efter att inte dra förhastade slutsatser om kausalitet. Ett sätt att säkra att fynden varken är under eller överskattade är enligt Sandelowski & Barroso (2007 s.

159) att beräkna i hur många av artiklarna som de utvalda faktorerna förekommer. Jag har inte använt mig av denna metod och således kan en artikel ha fått stor betydelse vid tolkningen av resultatet. Hög extern validitet innebär att empirin går att generalisera till teoretisk nivå och till en större grupp (Jacobsen 2007 s. 305) De inkluderade artiklarna innehåller studier som gjorts i kommunala, privata och statliga organ men även på sjukhus. För att få en högre intern validitet kunde jag ha valt att ta med bara artiklar som innehöll studier utförda i vårdmiljöer men den externa validiteten blev högre då de inkluderade artiklarna innehåller studier från ett brett fält. Trots upptakten till detta masterarbete var det nya sjukhuset i Bolarsskog i Esbo torde resultatet gå att använda även i andra miljöer än sjukhus just för att de inkluderade artiklarna kommer från ett brett fält.

8.3 Fortsatt forskning

Resultatet av metasynthesen ger inte konkreta svar på hur man kan främja begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet i ett allt mer komplext, oförutsägbart och krävande arbetsliv. Här skulle krävas ytterligare forskning för att kunna svara på hur SOC främjas i arbetslivet. Det ter sig över lag som om socialt kapital och hälsa kan främjas på samma sätt. För att kunna uttala sig om så verkligen är fallet krävs ytterligare empirisk forskning. Man kunde tänka sig att medarbetare uppfattar en svår situation som begriplig och hanterbar men inte alls meningsfull. Mer forskning behövs således för att ta reda på om hälsan främjas även om inte alla kriterier för SOC uppfylls. Att alltid uppfatta sitt arbete som meningsfullt är något av en utopi. När är arbetet tillräckligt meningsfullt för att det skall främja hälsan? Exakt vilka faktorer och åtgärder främjar olika aspekter av hälsa? Figur 11 kunde testas empiriskt genom att göra upp intervjuguider eller enkäter med Figur 1 som grund.

Socialt deltagande diskuteras av Koskinen-Ollonqvist et al. (2007) då de säger att delaktighet förbättrar människornas välmående eller i alla fall upplevelsen av välmående. Trivsel på arbetsplatsen ökar dock inte produktiviteten enligt de resultat Koskinen-Ollonqvist hänvisar till. I arbetslivet är detta ett reellt scenarium och då är det viktigt att man på arbetsplatsen har diskuterat vilka värderingar organisationen står för, d.v.s. prioriterar man arbetstagarnas hälsa eller produktiviteten och är det möjligt att välja den ena

eller måste båda faktorerna beaktas och hur kan man göra detta. Fina värderingar till pappers utan konkreta åtgärder har inte stor positiv effekt för främjandet av det sociala kapitalet. Här kunde man undersöka vidare vilka åtgärder som förbättrar det sociala deltagandet samt undersöka hur olika åtgärder för att främja den mentala hälsan på arbetsplatser har påverkat det sociala kapitalet.

En förutsättning för att mobilisera socialt kapital i lokalsamhället i hälsofrämjande syfte är att ta del av kunskap från aktörer som har resurser och intressen i aktuella frågor. Min tolkning är att genom att man i en sådan situation visar tillit uppstår socialt kapital. I en av de inkluderade artiklarna identifierades en gemensam fiende i form av politiker som fattat besluten. Min tolkning är att man på samma sätt kunde tänka sig att ledaren på en arbetsplats kan uppfattas som en gemensam fiende. Denna hypotes kunde studeras närmare för att explicit ta reda på om socialt kapital uppkommer på samma sätt i närsamhället som på arbetsplatser. I närsamhället främjar identifieringen av en gemensam fiende uppkomsten av socialt kapital. På en arbetsplats behöver det dock inte vara så att identifieringen av ledaren som en gemensam fiende skulle främja uppkomsten av socialt kapital, eftersom det ledarskap som främjar uppkomsten av socialt kapital på arbetsplatsen inte delar in medarbetarna och ledaren i fientliga läger utan. Istället kännetecknas socialt kapital på arbetsplatsen av social kompetens, rättvisa och tillit som är sammanförande faktorer.

KÄLLOR / REFERENCES

Alanen, Aku, Iisakka, Laura, Nieminen, Tarja & Simpura, Jussi. 2005. Sosiaalisen pääoman mittaaminen tilastoissa. I: Jokivuori, Pertti (red.). 2005, *Sosiaalisen pääoman kentät*, Jyväskylä: Minerva Kustannus, s. 69–88.

Avgar, C. Ariel. 2009, Negotiated capital: conflict, its resolution, and workplace social capital, I: *International Journal of Conflict Management*, Vol. 21 No. 3, 2010, s. 236-259.

Antonovsky, Aaron. 1992, *Hälsans mysterium*, Stockholm: Natur och Kultur, 271 s.

Bourdieu, Pierre. 1986, *The forms of capital*. I: J. Richardson red., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, New York: Greenwood, s. 241-248.

Coleman, James Samuel. 1990, *Foundations of Social Theory*, Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press, 993 s.

ENWHP (Network for Workplace Health Promotion). Tillgänglig: <http://www.enwhp.org/good-whp-practice/about-whp/topics/why-invest-in-better-health-in-european-companies-and-organisations.html> Hämtad: 17.3.2011.

ENWHP (European Network for Workplace Health Promotion). 2006, *Healthy Work in an Ageing Europe. Strategies and Instruments for Prolonging Working Life*. Tillgänglig: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/5th_Initiative/ENWHP_Ageing_Europe.pdf Hämtad: 17.3.2011, 72 s.

ENWHP (European Network for Workplace Health Promotion). 2007, *Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union*. Tillgänglig: <http://www.enwhp.org/workplace-health-promotion.html> Hämtad: 17.3.2011. 6 s.

Eriksson, Malin. 2010, *Social capital and health – implications for health promotion*.

Tillgänglig: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3036711/>

Hämtad:15.5.2010.

Eriksson, Monica. 2007, *Unraveling the mystery of salutogenesis*, Folkhälsan Research Center Health Promotion Research Program, Research Report 2007:1, Helsinki: Folkhälsan, 253 s.

Forsberg, Christina & Wengström, Yvonne. 2008, *Att göra systematiska litteraturstudier. Värdering, analys och presentation av omvårdningsforskning*, Stockholm: Natur och Kultur, 215 s.

Hakanen, Jari. 2007, *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*, Helsinki: Työterveyslaitos, 294 s.

Hirsijärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 1997, *Tutki ja kirjoita*, Helsinki: Tammi, 430 s.

Hjerppe, Reino. 2005, *Sosiaalinen pääoma, sen taloudelliset vaikutukset ja akkumulatio*. I: Jokivuori, Pertti (red.). 2005, *Sosiaalisen pääoman kentät*, Jyväskylä: Minerva Kustannus, s. 103-132.

Hyypä, Markku. 2007, *Livskraft ur gemenskap*, Lund: Studentlitteratur, 175 s.

Jokivuori, Pertti red. 2005, *Sosiaalisen pääoman kentät*, Jyväskylä: Minerva Kustannus, 434 s.

Johanson, Jan-Erik, 2005, *Sosiaalisen pääoman tasapaino. Verkoston tiiviys välineellisten hyötyjen ja yhteistyön edellytysten selittäjänä julkisessa organisaatiossa*. I: Kajan-oja, Jouko & Simpura, Jussi red., *Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia*, STAKES Raportteja 252, Helsinki: Stakes, s. 139-159.

Kajanoja, Jouko & Simpura, Jussi, red. 2000, *Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia*, STAKES Raportteja 252, Helsinki: Stakes, 162 s.

Koivumäki, Jaakko. 2008, *Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma: tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa*, Tampere: Tampere University Press, 301 s.

Koskinen-Ollonqvist, Pirjo; Aalto-Kallio, Mervi; Mikkonen, Nella; Nykyri, Päivi; Parviainen, Heikki; Saikkonen, Paula & Tamminiemi, Kaarina. 2007, *Rajoilla ja ytimessä. Terveiden edistämisen näyttämisen väitöskirjatutkimuksissa*, Terveiden edistämisen keskuksen julkaisuja 2/2007, Helsinki: Terveiden edistämisen keskus, 116 s.

Lindström, Bengt & Eriksson, Monica. 2010. Salutogeeninen lähestymistapa terveyteen – teoria terveyden resursseista. I: Pietilä, Anna-Maija, red., *Terveiden edistäminen. Teorioista toimintaan*, Helsinki: WSOYpro OY, s. 32-52.

Marmot, Michael. 2004, *Statussyndromet*. Stockholm: Natur och Kultur, 403 s.

Menckel, Ewa & Österblom, Lars. 2000, *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen*, Arbetslivsinstitutet: Stockholm, 147 s.

Huovila, Leena. Hiekkalaatikko vai työpaikka? *Mielenterveys*, 3/2008, s. 7-8.

Mäkelä, Pekka & Ruokonen Floora. 2005, Luottamus sosiaalisen pääoman teorioiden ydinkäsitteenä. I: Jokivuori, Pertti, red., *Sosiaalisen pääoman kentät*, Jyväskylä: Minerva Kustannus, s. 21-44.

Nyqvist, Fredrica. 2009, *Social capital and health: variations, associations and challenges*, Åbo: Åbo Akademi. Tillgänglig:

<http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/45348/NyqvistFredrica.pdf?sequence=1>

Hämtad: 29.3.2011. 94 s.

Oksanen Tuula, Jussi Vahtera, Anne Kouvonen, Marianna Virtanen, Anne Linna, Marko Elovainio, Jaana Pentti, Mika Kivimäki. 2008, *Sosiaalinen pääoma työelämän muutoksissa: Vaikutukset mielenterveyteen ja depression ilmaantuvuuteen?* Työterveyslaitos, Työsuojelurahaston hanke 103 432, 42 s.

Oksanen Tuula. 2009, *Workplace Social Capital and Employee Health*, Serie medica odontologica serie D 876, Turku: University of Turku. Tillgänglig: <https://oa.doria.fi/handle/10024/47617> Hämtad: 5.3.2010, 94 s.

Poikela, Esa. red. 2005, *Oppiminen ja sosiaalinen pääoma*, Tampere: Tampere University Press, 264 s.

Putnam, Robert. 1993, *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press, 258 s.

Putnam, Robert. 2000, *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York: Simon and Schuster, 541 s.

Rajakaltio, Helena. 2005, Sosiaalisen pääoman kehkeytymisen ehdot kouluuyhteisössä. I: Poikela, Esa. red., *Oppiminen ja sosiaalinen pääoma*, Tampere: Tampere University Press, s. 128-152.

Rautio, Maria & Husman, Päivi. 2010, Työikäisten terveyden edistäminen - esimerkkejä työmenetelmistä ja toimintamalleista, I: Pietilä, Anna-Maija, red., *Terveyden edistäminen. Teorioista toimintaan*, Helsinki: WSOYpro OY, s. 165-190.

Rosengren, Åsa. 2009, *Socialt nätverk som resurs*, föreläsningskompendium från föreläsning vid Arcada 4.12.2009.

Sandelowski, Margarete & Barroso, Julie. 2007, *Handbook for synthesizing qualitative research*, New York, NY: Springer Pub, 312 s.

Savola, Elina & Koskinen-Ollonqvist, Pirjo. 2005, *Terveiden edistäminen esimerkein. Käsitteitä ja selityksiä*, Helsinki: Terveiden edistämisen keskus ry, 104 s.

Sinervo, Timo; Sinervo, Timo; Elovainio, Marko; Pekkarinen Laura & Heponiemi Tarja. 2005, Organisaation toiminnan oikeudenmukaisuus luottamuksen ja motivaation perustana. I: Jokivuori, Pertti red., *Sosiaalisen pääoman kentät*, Jyväskylä: Minerva Kustannus, 133-146 s.

Søndergård Kristensen, Tage. 2010, Sådan kan man øke virksomhedens sociale kapital, *Ledelseidag.dk* nr. 1, januar 2010. Tillgänglig:

<https://www.lederne.dk/ledelseidag/Artikler/Seogeftermndogaar/2010/Nr.+1+januar/saa-dankanmanoegevirkomhedenssocialekapital.htm> Hämtad: 16.5.2011.

Varella Connors, Paul. 2006, *The Development of Social Capital in Managerial Groups: The Effects of Values-Based Leadership*, Haskayne School of Business, Calgary, Alberta. 140 s. Tillgänglig:

<http://search.proquest.com.ezproxy.arcada.fi:2048/docview/305345829/fulltextPDF/1300253429542C739E1/1?accountid=27294>. Hämtad: 15.5.2010.

WHO. *Ottawa Charter for Health Promotion*. An International Conference on Health Promotion, November 17–21, 1986. Tillgänglig:

<http://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/> Hämtad: 8.5.2012.

Woolcock, Michael. 2000, Sosiaalinen pääoma: menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus. I: J. Kajanoja & J. Simppu red., *Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia*, STAKES Raportteja 252, Helsinki: Stakes, s. 25-56.

BILAGA 1

Tabell 1. Databassökningar

Datum + Databas	Sökord	Antal träffar/ relevanta lästa	Ämne
6.5.2011 EBSCO	”Social capital” and ”workplace”	34/4	1) Brist på organisationell tillit på arbets- platsen → fler röker 2) Svaga bevis för att socialt kapital på arb. plats påverkar hälsan 3) Soc. kap fungerar som buffert → psyko- sociala arb. förhållanden har mindre effekt på hälsobeteende 4) Mentorerna som socialt kapital
6.5.2011 Emerald	”social capital”	13/2	1) Att utveckla socialt kapital 2) Socialt kapital kan öka effektiviteten
6.5.2011 ARTO finländska artik- lar	sosiaalinen AND pääoma AND työ- hyvinvointi	3/3	1) Användning av diskursanalys vid under- sökning av socialt kapital 2) Socialt kapital på arbetsplatsen 3) Socialt kapital och arbetshälsa
20.5.2011 ARTO	sosiaalinen pääoma	297/4	1) Socialt kapital på arbetsplatsen 2) Socialt kapital i kommunen 3) Socialt kapital i Finland 2006 4) Hausa hyvä elämä/Kajanoja

BILAGA 2

Tabell 2. *Fynd, deras funktioner samt författare.*

Specifika fynd	Funktion	Författare och årtal
Ledarskap baserat på social kompetens	Främjar socialt kapital i företag	Søndergård, 2010
Ledarskap baserat på rättvisa	Främjar socialt kapital i företag	Søndergård, 2010
Ledarskap baserat på tillit	Främjar socialt kapital i företag, innebär att ledaren är trovärdig, delegerar, lyssnar, har tillit till medarbetare	Søndergård, 2010
Målinriktat och tydligt ledarskap	Förutsättning för att uppnå socialt kapital	Søndergård, 2010
Rättvisa	Korrelerar positivt med socialt kapital	Søndergård, 2010
Stödande ledarskap	Korrelerat positivt med socialt kapital	Søndergård, 2010
Erkänsla för utfört arbete	Korrelerar positivt med socialt kapital	Søndergård, 2010
Orättvist ledarskap		Søndergård, 2010
Tydliga beslut	Ger socialt kapital	Søndergård, 2010
Kvaliteten på ledarskap	Korrelerar positivt med socialt kapital	Søndergård, 2010
Samarbete baserat på respekt	Innebär rättvisa, erkänna kompetens och olikheter, oenighet betraktas som legitimt och källa till utveckling	Søndergård, 2010
Fokus på kärnverksamhet och	Leder till socialt kapital	Søndergård, 2010

god service		
Fungerande nätverk, fungerande samarbete & fungerande informationsgång	Kännetecken på socialt kapital	Sinervo et al. 2005
Tillit gör det möjligt att idka samarbete & får nätverken att fungera		Sinervo et al. 2005
Klientcentrerade arbetsmodeller och självständigt beslutsfattande	Kännetecken på ledarskap med hög tillit	Sinervo et al. 2005
Tillit	Förutsättning för att ta i bruk nya modeller för arbete	Sinervo et al. 2005
Rättvisa	Motiverande faktor	Sinervo et al. 2005
Tillit	Uppstår i dagligt arbetet mellan medarbetarna och genom ledarskapet	Sinervo et al. 2005
Kärnan av rättvisa	Består av att få information, medarbetarens möjligheter att påverka och lika behandling	Sinervo et al. 2005
Deltagande och rättvist ledarskap	Kännetecken på ledarskap med hög tillit	Sinervo et al. 2005
Rättvisa fungerar på tre sätt	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klara beslutsfattningsprocesser gör att medarbetaren kan lita på att beslut fattas rättvist 2. Människans plats i organisationen: en upplevelse av orättvis behandling ger signal att man ej är fullvärdig medlem 3. Påverkar självkänslan 	Sinervo et al. 2005

Arbetsgemenskapens sociala kapital	Består av tillit till kolleger (horisontell tillit), känsla av gemenskap och tillit till förmanen (vertikal tillit). Dessa komponenter korrelerar positivt sinsemellan.	Koivumäki 2008
Arbetsgemenskapens sociala kapital	<ul style="list-style-type: none"> – Påverkades ej av kön på förman, längd på anställningsförhållande – Ju mer tillit och gemenskap desto starkare engagemang för organisationen – Minskade på stress – Assisterer hade lägre horisontell tillit = mera stress – Stark horisontell tillit hos tillfälligt anställda föutsådde lite stresssymptom – Hög tillit och gemenskapskänsla=negativa till pantande av information 	Koivumäki 2008
Horisontell tillit stärks av	Upplevd autonomi, få arbetsrelaterade kontakter utanför organisationen, klar arbetsroll, nöjd med lönesystemet, varierande uppgifter	Koivumäki 2008
Tilliten lägre	Om personen upplevt sig mobbad av kollegerna	Koivumäki 2008
Tillit till kolleger korrelerar med	Generell tillit (att man söker sig till andra människor)	Koivumäki 2008
Gemenskaps känslan hör starkt ihop med	Att arbetet upplevs som medryckande, klar arbets-	Koivumäki 2008

	roll, nöjd med arbetstider, varierande uppgifter	
Tillit	Förutsätter gemenskaps-känsla	Koivumäki 2008
Gemenskapskänsla lägre	Om arbetet bestod av icke-rutinmässiga moment (delegerade och icke önskade uppgifter), del i nätverk utanför organisationen (starkare band utåt än inåt)	Koivumäki 2008
Tillit till förmannen uppstod	Då förmannen visade engagemang, autonomi (förmannen visat tillit, nöjd med belöningsystem, klar arbetsroll)	Koivumäki 2008
Lägre tillit till förmannen	Då personen upplevt sig mobbad av förmannen, av personer med högre lön än snittet	Koivumäki 2008
I arbetsgemenskaper med starkt socialt kapital	Är maktdistansen kort, arbetsfördelningen klar och lönesystemet rättvist enligt många.	Koivumäki 2008
Arbetets psykosociala drag	Mättes genom frågor om rättvisa i principer för beslutsfattande, ledarskapet och verksamheten.	Oksanen et al 2008
Ogynnsamma psykosociala drag som orättvist ledarskap och dålig anda i arbetsgemenskapen	Korrelerar med ökning i psykiska symptom hos personal som inte lidit av symptom	Oksanen et al 2008
Negativ förändring i upplevda	Ökade risken för uppkoms-	Oksanen et al 2008

psykosociala förhållanden som orättvist ledarskap och dåliga i arbetsgemenskapen	ten av psykiska symptom	
Positiv förändring i upplevda psykosociala förhållanden	Minskade på risken av uppkomsten av	Oksanen et al 2008
Svagt socialt kapital på arbetsplatsen	Korrelerar med en försämring av hälsan och en ökning av sömnstörningar	Oksanen et al 2008
Lågt socialt kapital	Förutsade förekomsten av depression (både läkar-diagnostiserad depressioner och användningen av depressionsmediciner ökade)	Oksanen et al 2008
Arbetsplatsens sociala kapital	Påverkar arbetstagarens välmående	
Hur använda sig av socialt kapital samt främja det i hälsofrämjande satsningar		Eriksson, 2010
Socialt kapital kontextbundet	Hälsofrämjande satsningar bör inledas med kartläggning av befintligt nätverk	Eriksson, 2010
Socialt kapital kan ge kunskap om	Processen som influerar mellanmänniskt beteende, samarbete och aktioner för hälsofrämjande	Eriksson, 2010
Individuellt och kollektivt socialt kapital	Har samma källor men effekterna är olika	Eriksson, 2010
Effekterna på hälsa av högt individuellt socialt kapital	Tillgång till stöd, hälsofrämjande beteende, status, belöningar, kognitiva färdigheter, känsla av att man hör hemma, livsmening,	Eriksson, 2010

	tillgång till hälsotjänster, arbetstillfällen och bättre ekonomisk ställning	
Kollektivt socialt kapital	Leder till tillit, främjar kollektiva handlingar, påverkar hälsa genom att skapa en omgivning som gör hälsa möjlig, sprider hälsonormer genom social kontroll, hälsoinformation och hälso-kunskap når bättre fram	Eriksson, 2010
Likheter mellan hälsofrämjande och främjande av kollektivt socialt kapital	Kännetecknas av stödjande omgivningar, aktiviteter där medborgarna själva ställer upp målen, strategier och implementerar dessa.	Eriksson, 2010
Mekanismer för att mobilisera kollektivt socialt kapital	Motiv, handlingar, förklaringar och agentrelationer.	Eriksson, 2010
Hur mobiliseras socialt kapital	Genom samverkan mellan aktörer som handlade utifrån gemensamma intressen som målsättning i stället för egna intressen.	Eriksson, 2010
Aktör: entusiasten	Lokala ledare som åstadkom glöd i processen	Eriksson, 2010
Aktör: konformisten	Den stora massan som gav stöd och legalitet åt processen	Eriksson, 2010
Aktör: fienden	Gemensam identifierad fiende i form av politiker som fattat	Eriksson, 2010

Förutsättningar för att mobilisera socialt kapital i lokalsamhället i hälsofrämjande syfte	Identifiera vad man vill komma åt, använda krafter som härstammar från lokala ledares kämparanda, ta del av kunskap från aktörer som har resurser och intressen i aktuella frågor, sträva efter brett stöd och legitimitet från lokalsamhället genom personliga inbjudningar till alla att komma med i processen.	Eriksson, 2010
Högre utbildning	Korrelerar med bättre tillgång till socialt kapital	Eriksson, 2010
Högre socialt kapital	Korrelerar med bättre självskattad hälsa	Eriksson, 2010
Att stärka socialt kapital	Kan vara viktig hälsofrämjande strategi	Eriksson, 2010
Individer har olika möjlighet att gå med i nätverk samt olika resurser	Medvetenhet om detta krävs vid satsningar i sociala nätverk	Eriksson, 2010
Olikheter i kvinnors och mäns självuppskattade hälsa	Kollektivt socialt kapital samvarierar positivt med kvinnors självuppskattade hälsa men inte med mäns.	Eriksson, 2010
Socialt kapital uppkommer	Genom möjligheter, motivation och förmåga	Varella Connors, 2006
Överbyggande (bridgin) socialt kapital utvecklas	Bland gruppmedlemmar i form av starka band inom arbetsgruppen	Varella Connors, 2006
Sammanlänkande (bonding) socialt kapital undersöks	Genom att se på fysisk och psykisk närhet inom arbets-	Varella Connors, 2006

	gruppen samt se på vilken roll stöd och råd har i uppkomsten av socialt kapital	
Alla tre delar av värdebaserat ledarskap: inspiration, integritet och lågt auktoritärt styre	Korrelerar positivt med sammanlänkande socialt kapital i arbetsgruppen och med gruppens engagemang	Varella Connors, 2006
Alla tre delar av värdebaserat ledarskap, inspiration, integritet och lågt auktoritärt styre	Korrelerar negativt med försök att framtvunga ett önskat beteende inom gruppen	Varella Connors, 2006
Värdebaserat ledarskap främjar de motivationella faktorerna i arbetsgruppens sociala kapital	Genom att påverka arbetsgruppen så att den främjar kollaboration inom gruppen och medlemmarna accepteras som de individer de är	Varella Connors, 2006
Alla tre delar av värdebaserat ledarskap, inspiration, integritet och lågt auktoritärt styre	Förstärker stödet som ett socialt nätverk innebär, d.v.s. den psykologiska närheten	Varella Connors, 2006
Fysisk närhet	Förutsäger psykologisk närhet	Varella Connors, 2006
Gruppstorlek	Samvarierar negativt med fysisk och psykisk närhet	Varella Connors, 2006
Längre tid för grupptillhörighet	Positiv korrelation med upplevelse av ledarens engagemang och hur inspirerande ledaren upplevdes, positiv korrelation med att ledaren hade många externa kontakter	Varella Connors, 2006
Inspiration och integritet hos	Korrelerade positivt sinse-	Varella Connors, 2006

ledaren	mellan, korrelerar negativt med auktoritärt styre	
Integritet hos ledaren och lågt auktoritärt styre	Gör att arbetsgruppen utvecklar starka externa band vilket stärker arbetsgruppens förmåga att generera socialt kapital	Varella Connors, 2006
Fysisk och psykisk närhet i arbetet för gruppmedlemmarna	Positivt samband med prestationer	Varella Connors, 2006
Socialt kapital kan påverkas	Genom konfliktlösning och ledarskap inom organisationen	Avgar, 2009
Relationsrelaterade och uppgiftsrelaterade konflikter	Signifikant negativt samband med personalens upplevelse av socialt kapital	Avgar, 2009
Relationsrelaterade konflikter	I vilken grad personalen upplevde att det fanns konflikter mellan personer inom deras enhet och hurudan friktionen personer emellan var	Avgar, 2009
Uppgiftsrelaterade konflikter	Oenighet gällande hur arbetet skulle utföras	Avgar, 2009
Personalens upplevelse av socialt kapital	Korrelerade positivt med konflikter som berörde vård av patienter	Avgar, 2009
Konflikthanteringsmetoderna att kalla in en kollega för att lösa en konflikt, kall in en överordnad för att lösa en konflikt eller använda sig av formell konfliktlösningssmetod	Uppvisade signifikant samband med arbetstagarnas upplevelse av socialt kapital	Avgar, 2009

Undvikande av konflikter	Signifikant negativt samband med arbetstagarens upplevelse av socialt kapital	Avgar, 2009
Konflikter och konflikthantering påverkar upplevda sociala kapitalet på sjukhus		Avgar, 2009
Olika konflikter påverkar på olika sätt		Avgar, 2009
Ekonomiskt försvarbart att använda sig av brett spann av konfliktlösningsmetoder på sjukhus	Sociala kapitalet ökar vid användning av konfliktlösningsmetoder	Avgar, 2009
Positivt samband mellan personalens sociala kapital och patientens upplevelse av vården	Talar för varierade konfliktlösningsmetoder i vården	Avgar, 2009
En överordnad medlare	Påverkade inte det sociala kapitalet då de uppgiftsrelaterade konflikterna var små	Avgar, 2009
En överordnad medlare	Ökade det sociala kapitalet då de relationsrelaterade konflikterna var stora	Avgar, 2009
Överordnades medverkan i konfliktlösning central	De bör få konfliktträning	Avgar, 2009
Konflikter kring vård av patienter ökar det sociala kapitalet bland personalen	Därför bör konflikter inte undvikas eller kontrolleras utan bör få finnas under kontrollerade former	Avgar, 2009
Organisationsförändringar och sammanslagningar inom vårdbranschen gör kommunikation och delandet av information utmanande samt påverkar socialt	Därför viktigt att se på konflikter på ett produktivt sätt	Avgar, 2009

kapital		
---------	--	--

BILAGA 3

Tabell 3. Gemensamma teman i artiklarna, funktioner samt författare.

Tema	Funktion	Författare
Ledarskap		
Ledarskap baserat på social kompetens, rättvisa och tillit	Främjar socialt kapital i företag	Søndergård, 2010
Målinriktat och tydligt ledarskap	Förutsättning för att uppnå socialt kapital	Søndergård, 2010
Stödande ledarskap	Korrelerat positivt med socialt kapital	Søndergård, 2010
Kvaliteten på ledarskap	Korrelerar positivt med socialt kapital	Søndergård, 2010
Deltagande och rättvist ledarskap	Kännetecknen på ledarskap med hög tillit	Sinervo et al. 2005
Deltagande och rättvist ledarskap		Sinervo et al. 2005
Tydliga beslut	Ger socialt kapital	Søndergård, 2010
Ledarens kön	Påverkar ej det sociala kapitalet	Koivumäki, 2008
I arbetsgemenskaper med starkt socialt kapital	Är maktdistansen kort	Koivumäki, 2008
I arbetsgemenskaper med starkt socialt kapital	Arbetsfördelningen klar	Koivumäki, 2008
Ogynnsamma psykosociala drag som orättvist ledarskap	Korrelerar med ökning i psykiska symptom hos personal som inte lidit av symptom	Oksanen et al 2008
Stödjande omgivningar	Främjar kollektivt socialt kapital	Eriksson, 2010
Entusiasten	Lokal ledare som åstadkommer glöd i processen	Eriksson, 2010

Att använda krafter som härstammar från lokala ledares kämparand	Är en förutsättning för att mobilisera socialt kapital i lokalsamhället i hälsofrämjande syfte	Eriksson, 2010
Beståndsdelarna inspiration och integritet i värdebaserat ledarskap	Korrelerar positivt med sammanlänkande socialt kapital i arbetsgruppen och med gruppens engagemang	Varella Connors, 2006
Beståndsdelarna inspiration och integritet i värdebaserat ledarskap	Korrelerar negativt med försök att framtvinga ett önskat beteende inom gruppen	Varella Connors, 2006
Värdebaserat ledarskap främjar de motivationella faktorerna i arbetsgruppers sociala kapital	Genom att påverka arbetsgruppen så att den främjar kollaboration inom gruppen och medlemmarna accepteras som de individer de är	Varella Connors, 2006
Tid för grupptillhörighet korrelerar positivt med	Upplevelse av ledarens engagemang, hur inspirerande ledaren upplevdes och att ledaren hade många externa kontakter	Varella Connors, 2006
Inspiration och integritet hos ledaren	Korrelerade positivt sinsemellan, korrelerar negativt med auktoritärt styre	Varella Connors, 2006
Integritet hos ledaren och lågt auktoritärt styre	Gör att arbetsgruppen utvecklar starka externa band vilket stärker arbetsgruppens förmåga att generera socialt kapital	Varella Connors, 2006
Socialt kapital kan påverkas	Genom ledarskap inom organisationen	Avgar, 2009

Rättvisa		
Erkänsla för utfört arbete	Korrelerar positivt med socialt kapital	Søndergård, 2010
Rättvisa	Motiverande faktor	Sinervo et al. 2005
Kärna av rättvisa	Består av att få information, medarbetarens möjligheter att påverka och lika behandling	Sinervo et al. 2005
Rättvisa fungerar på tre sätt	<ol style="list-style-type: none"> 1. Klara beslutsfattningsprocesser gör att medarbetaren kan lita på att beslut fattas rättvist 2. Människans plats i organisationen: en upplevelse av orättvis behandling ger signal att man ej är fullvärdig medlem 3. Påverkar självkänslan 	Sinervo et al. 2005
I arbetsgemenskaper med starkt socialt kapital	Är lönesystemet rättvist enligt många	Koivumäki, 2008
Arbetets psykosociala drag	Mättes genom frågor om rättvisa i principer för beslutsfattande, ledarskapet och verksamheten.	Oksanen et al 2008
Kollektivt socialt kapital främjas av	Aktiviteter där medborgarna själva ställer upp målen, strategier och implementerar dessa.	Eriksson, 2010
En förutsättning för att mobilisera socialt kapital i lokalsamhället i hälsofrämjande syfte är att	Sträva efter brett stöd och legitimitet från lokalsamhället genom personliga inbjudningar till alla att	Eriksson, 2010

	komma med i processen.	
Tillit		
Tillit gör det möjligt att idka samarbete & får nätverken att fungera		Sinervo et al. 2005
Tillit	Förutsättning för att ta i bruk nya modeller för arbete	Sinervo et al. 2005
Tillit	Uppstår i dagligt arbete mellan medarbetarna och genom ledarskapet	Sinervo et al. 2005
Tillit till kolleger (horisontell tillit) och tillit till förmannen (vertikal tillit).	Utgör Arbetsgemenskapens sociala kapital, komponenterna korrelerar positivt med varandra.	Koivumäki, 2008
Ju mer tillit	Desto starkare engagemang för organisationen	Koivumäki, 2008
Assistenterna hade lägre horisontell tillit	Mera stress	Koivumäki, 2008
Strak horisontell tillit hos tillfälligt anställda	Förutspådde lite stressymptom	Koivumäki, 2008
Hög tillit	Negativa tillit på grund av information	Koivumäki, 2008
Horisontell tillit stärks av	Upplevd autonomi, få arbetsrelaterade kontakter utanför organisationen, klar arbetsroll, nöjd med lönesystemet, varierande uppgifter	Koivumäki, 2008
Tilliten lägre	Om personen upplevt sig mobbad av kollegerna	Koivumäki, 2008
Tillit till kolleger korrelerar med	Generell tillit (att man söker sig till andra människor)	Koivumäki, 2008

Tillit	Förutsätter gemenskaps-känsla	Koivumäki, 2008
Tillit till förmannen uppstod	Då förmannen visade engagemang, autonomi (förmannen visat tillit, nöjd med belöningssystem, klar arbetsroll)	Koivumäki, 2008
Lägre tillit till förmannen	Då personen upplevt sig mobbad av förmannen, av personer med högre lön än snittet	Koivumäki, 2008
Kollektivt socialt kapital	Leder till tillit	Eriksson, 2010
Konformisten	Den stora massan som gav stöd och legalitet åt processen	Eriksson, 2010
En förutsättning för att mobilisera socialt kapital i lokalsamhället i hälsofrämjande syfte är att	Ta del av kunskap från aktörer som har resurser och intressen i aktuella frågor (visa tillit, min tolkning),	Eriksson, 2010
Överbyggande (brädgång) socialt kapital utvecklas	Bland gruppmedlemmar i form av starka band inom arbetsgruppen	Varella Connors, 2006
Det värdebaserade ledarskapets beståndsdel lågt auktoritärt styre	Korrelerar positivt med sammanlänkande socialt kapital i arbetsgruppen och med gruppens engagemang	Varella Connors, 2006
Det värdebaserade ledarskapets beståndsdel lågt auktoritärt styre	Korrelerar negativt med försök att framtvinga ett önskat beteende inom gruppen	Varella Connors, 2006
Samarbete		

Samarbete baserat på respekt	Rättvisa, erkänna kompetens och olikheter, oenighet betraktas som legitimt och källa till utveckling	Søndergård, 2010	Ger socialt kap
Fungerande nätverk, fungerande samarbete & fungerande informationsgång	Kännetecknen på socialt kapital	Sinervo et al. 2005	
Genom samverkan mellan aktörer som handlade utifrån gemensamma intressen som målsättning i stället för egna intressen	Mobiliserar socialt kapital	Eriksson, 2010	
Sammanlänkande (bonding) socialt kapital undersöks	Genom att se på vilken roll stöd och råd har i uppkomsten av socialt kapital	Varella Connors, 2006	
Värdebaserat ledarskap	Främjar samarbete	Varella Connors, 2006	
Gemenskapskänsla			
känsla av gemenskap	Delfaktor i socialt kapital på arbetsplatsen	Koivumäki, 2008	
Ju mer gemenskap	Desto starkare engagemang för organisationen	Koivumäki, 2008	
Hög gemenskapskänsla	Negativa till pantande av information	Koivumäki, 2008	
Gemenskapskänslan hör starkt ihop med	Att arbetet upplevs som medryckande, klar arbetsroll, nöjd med arbetstider, varierande uppgifter	Koivumäki, 2008	
Gemenskapskänsla lägre	Om arbetet bestod av icke-rutinmässiga moment (delegerade och icke önskade uppgifter), del i nätverk utanför organisationen (star-	Koivumäki, 2008	

	kare band utåt än inåt)	
Ogynnsamma psykosociala drag som dålig anda i arbetsgemenskapen	Korrelerar med ökning i psykiska symptom hos personal som inte lidit av symptom	Oksanen et al 2008
Konflikter/konfliktlösning		
Fienden	Gemensam identifierad fiende i form av politiker som fattat besluten	Eriksson, 2010
Socialt kapital kan påverkas	Genom konfliktlösning inom organisationen	Avgar, 2009
Relationsrelaterade och upp- giftsrelaterade konflikter	Uppvisar signifikant negativt samband med personalens upplevelse av socialt kapital	Avgar, 2009
Relationsrelaterade konflikter	I vilken grad personalen upplevde att det fanns konflikter mellan personer inom deras enhet och hurudan friktion personer emellan var	Avgar, 2009
Uppgiftsrelaterade konflikter	Oenighet gällande hur arbetet skulle utföras	Avgar, 2009
Personalens upplevelse av socialt kapital	Korrelerade positivt med konflikter som berörde vård av patienter	Avgar, 2009
Konflikthanteringsmetoderna: att kalla in kollega för att lösa en konflikt, kalla in överordnad för att lösa en konflikt eller använda sig av formell konfliktlösningsmetod	Hade alla signifikant positivt samband med arbetstgarnas upplevelse av socialt kapital	Avgar, 2009

Undvikande av konflikter	Signifikant negativt samband med arbetstagarens upplevelse av socialt kapital	Avgar, 2009
Konflikter och konflikthantering påverkar upplevda sociala kapitalet på sjukhus		Avgar, 2009
Olika konflikter påverkar på olika sätt		Avgar, 2009
Ekonomiskt försvarbart att använda sig av brett spann av konfliktlösningsmetoder på sjukhus	Sociala kapitalet ökar vid användning av konfliktlösningsmetoder	Avgar, 2009
Positivt samband mellan personalens sociala kapital och patientens upplevelse av vården	Talar för varierade konfliktlösningsmetoder i vården	Avgar, 2009
En överordnad medlare	Påverkade inte det sociala kapitalet då de uppgiftsrelaterade konflikterna var små	Avgar, 2009
En överordnad medlare	Ökade det sociala kapitalet då de relationsrelaterade konflikterna var stora	Avgar, 2009
Överordnades medverkan i konfliktlösning central	De bör få konfliktträning	Avgar, 2009
Konflikter kring vård av patienter ökar det sociala kapitalet bland personalen	Därför bör konflikter inte undvikas eller kontrolleras utan bör få finnas under kontrollerade former	Avgar, 2009
Organisationsförändringar och sammanslagningar inom vårdbranschen gör kommunikation och delandet av in-	Därför viktigt att se på konflikter på ett produktivt sätt	Avgar, 2009

formation utmanande samt påverkar socialt kapital		
Kundcentrering,		
Fokus på kärnverksamhet och god service	Leder till socialt kapital	Søndergård, 2010
Klientcentrerade modeller och självständigt beslutsfattande	Kännetecken på ledarskap med hög tillit	Sinervo et al. 2005
Psykisk/fysisk närhet = avstånd		
Sammanlänkande (bonding) socialt kapital undersöks	Genom att se på fysisk och psykisk närhet inom arbetsgruppen	Varella Connors, 2006
Alla tre delar av värdebaserat ledarskap, inspiration, integritet och lågt auktoritärt styre	Förstärker stödet som ett socialt nätverk innebär, d.v.s. den psykologiska närheten	Varella Connors, 2006
Fysisk närhet	Förutsäger psykologisk närhet	Varella Connors, 2006
Gruppstorlek	Samvarierar negativt med fysisk och psykisk närhet	Varella Connors, 2006
Fysisk och psykisk närhet i arbetet för gruppmedlemmarna	Positivt samband med prestationer	Varella Connors, 2006