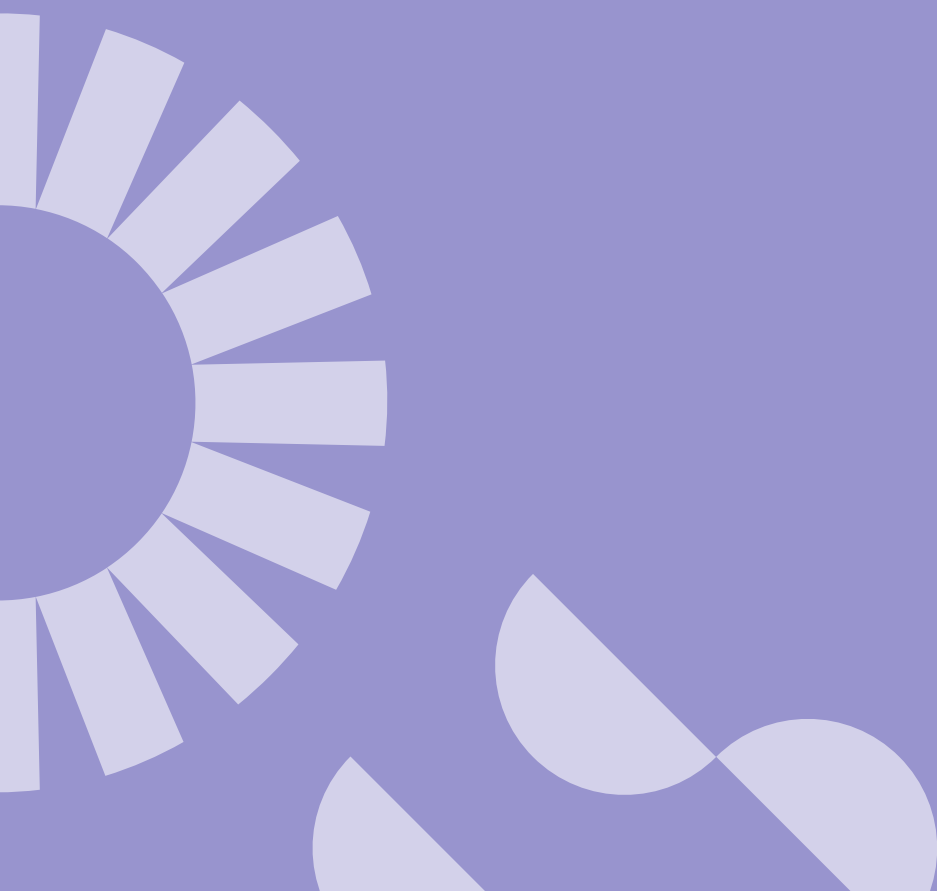


Elos forskning om arbetsförmåga 1/2026

Socialt kapital – arbetsgemenskapens styrka i framtidens arbetsliv

Forskning och lösningar



Socialt kapital

– arbetsgemenskapens styrka i framtidens arbetsliv

Arbetsgrupp

Mikko Nykänen

Iina Manninen

Maaret Helintö

Justiina Pihlajamaa

Maija Suokas

Niina Halminen

Innehåll

Sammandrag	3
Inledning	4
Forskningsmål	4
Socialt kapital ur företagarens perspektiv	5
Upplevd arbetsförmåga och arbetsengagemang	
bland de undersökta företagen	5
Företagares erfarenheter av arbete, affärsmiljö och tillväxt	5
Entreprenörers erfarenheter av gemenskap och nätverk	6
Socialt kapital som en resurs för personal	11
Mätning av medarbetarupplevelse	11
Det finns ett högt socialt kapital i finländska små och medelstora företag	11
Utnyttjande av maskininlärning vid studier av socialt kapital i företag	11
Socialt kapital är kopplat till arbetsförmåga, arbetsfunktionalitet	
och vilja att rekommendera arbetsplatsen	12
Sammanfattning av resultaten	14
Att stärka det sociala kapitalet är ett sätt	
att främja medarbetarnas arbetsförmåga	14
Entreprenörsnätverk skapar förutsättningar för välbefinnande och tillväxt	14
Lösningar för att stärka det sociala kapitalet vid arbete	
på plats och hybridarbete	15
Delad situationsöversikt över ansvar	15
Engagera arbetsgemenskapen och dela expertis	15
Stärk lagandan	16
Att utnyttja socialt kapital från nätverk	16
Källor	18
Bilagor	19

Sammandrag

Det sociala kapitalet i en arbetsgemenskap bygger framför allt på gemensamt ansvar, tillit, respektfull interaktion och en gemensam vilja att nå resultat. Även om socialt kapital länge har erkänts som en viktig framgångsfaktor för företag, lyfter förändringar i arbetslivet dess betydelse till en ny nivå.

Denna studie granskar socialt kapital ur både arbets- tagares och företagares perspektiv. Den ger nya in- sikter på två sätt: 1. I Finland har det gjorts få under- sökningar om vilken typ av stöd småföretagare får från sina nätverk och hur detta relaterar till arbetsförmåga. 2. Ingen bred, tvärsektoriell studie har tidigare genom- förts om sambanden mellan socialt kapital och arbetstagares arbetsförmåga och arbetsflöde.

Forskningen baserade sig på enkätdata insamlad från företagare. Dessutom analyserades Elons excep- tionellt omfattande medarbetarundersökning med hjälp av maskininlärningsmetoder, för att undersöka betydelsen av socialt kapital i medarbetarupplevel- sen inom finländska små och medelstora företag.

Resultaten från företagarundersökningen framhäver nätverkens betydelse för att upprätthålla arbets- förmåga och stödja tillväxt. De mest värdefulla resurser som nätverken erbjuder är stöd för kom- petensutveckling och uppföljning av förändringar i affärsmiljön.

Ett urval på mer än 18 000 anställda från små och medelstora företag visar att arbetsgemenskapens sociala kapital återspeglas i medarbetarnas arbets- förmåga, arbetsflöde och vilja att rekommendera arbetsplatsen.

Socialt kapital är inte bara en resurs för medarbetare eller företag, utan en av de viktigaste faktorerna för att stärka konkurrenskraften i det finländska arbetslivet. Dess utveckling bör lyftas till ett centralt mål för företags- och arbetslivsutveckling.

Rapporten innehåller praktiska lösningar för att stärka socialt kapital både vid arbete på plats och vid hybridarbete. Vid hybridarbete krävs särskild uppmärksamhet för att upprätthålla socialt kapital, eftersom nya krav har uppstått för samarbete och ledarskap.

Forskningsfrågor:

- Vilka samband har socialt kapital med företagares arbetsförmåga och tillväxtfrämjande förmågor?
- Hur hänger personalupplevelsen av socialt kapital samman med personalens arbetsförmåga, arbetsflöde och arbetstillfredsställelse?

Personalupplevelse av socialt kapital

- Delat ansvar
- Vilja att uppnå tillsammans
- Uppskattande interaktion

Hur undersöks det?

Småföretagares erfarenheter av socialt kapital

- Stöd som erhålls från nätverket
- Stöd från arbetsgemenskapen

Forskningsdata

Elos Arbetsgemenskapsmätare, resultat från över 18 000 anställda i finländska små och medelstora företag inom olika branscher år 2025.

Centralt resultat

Forskningsdata

Elos småföretagarenkät (2025), Svar från 239 småföretagare.

I företag där upp- levelsen av socialt kapital är starkare än genomsnittet rekommenderar mer än 60 % av arbets- tagarna sin arbets- plats. När det sociala kapitalet ligger under genomsnittet sjunker andelen som rekommenderar till mindre än en tredjedel.

När ett företag har ett starkare socialt kapital än genom- snittet, bedömer arbetstagarna även sin arbetsförmåga högre.

Arbets smidighet bedöms som bättre i företag där det sociala kapitalet är starkare än genomsnittet.

Arbetsengagemang och framtidstro är vanligt bland småföretagare.

Stöd från nätverk för kompetens- utveckling och uppföljning av verksamhetsmiljön kopplades till bättre arbetsför- måga och starkare arbetsengagemang.

Intern samverkan och externa nätverk återspeglades i företagares för- måga att identifiera nya tillväxtområden och skaffa resurser för att genomföra nya idéer.

Inledning

Socialt kapital har länge betraktats som en viktig framgångsfaktor för företag, men förändringar i arbetslivet gör det ännu viktigare. Denna trend syns också i forskningen: studier om socialt kapital på arbetsplatsen har stadigt ökat under de senaste åren (Carradore et al., 2022; Tsounis et al., 2023).

Arbetsplatsens sociala kapital byggs främst på gemensamt ansvar, tillit, respektfull interaktion och en gemensam vilja att nå resultat. Socialt kapital utvecklas också genom företagets externa nätverk i form av kunskap och resurser som stödjer affärsverksamheten. I Elos forskningsrapport granskas socialt kapital ur både medarbetares och företagares perspektiv.

Vilka trender i arbetslivet lyfter fram betydelsen av socialt kapital?

Kompetensutveckling bygger i allt högre grad på interaktion på arbetsplatsen

- Det föränderliga arbetslivet och den snabba teknologiska utvecklingen lyfter fram vikten av kontinuerligt lärande. Nya färdigheter förvärvas ofta i det dagliga arbetet genom samspel med kollegor. Arbetsgemenskaper behöver aktivt kunskapsutbyte mellan medarbetare i olika karriärskeden för att säkerställa att tyst kunskap och erfarenhet överförs effektivt när demografin förändras.

Hybrid- och distansarbete skapar nya krav på att hantera gemenskap och samhörighet

- Hybridarbete kan ge betydande fördelar för både organisationer och medarbetare. Men med ökningen av distansarbete har det blivit ännu viktigare att upprätthålla en känsla av gemenskap, överföra tyst kunskap och säkerställa smidigt samarbete. Digitala verktyg möjliggör nya sätt att dela information och hålla kontakten, men de ökar också behovet av att medvetet bygga gemenskap.

Nätverkens betydelse har ökat i en föränderlig affärsmiljö

- Företag verkar i en miljö av ständig förändring. Nätverk hjälper till att överbrygga organisatoriska gränser och utnyttja bredare kunskap och kompetens, vilket är avgörande för affärsförnyelse och identifiering av nya möjligheter. Nätverk ger tillgång till information, färdigheter och resurser som stödjer affärsverksamheten.

Forskningsmål

Denna studie undersöker socialt kapital ur både företagares och medarbetares perspektiv. Datamaterialet omfattar 239 svar från småföretagare insamlade i Elos enkät 2025 samt medarbetarundersökningsdata från finländska små och medelstora företag från samma år. Urvalet för medarbetarupplevelsen omfattar svar från mer än 18 000 anställda i finländska SME-företag.

Forskningen ger nya insikter för utvecklingen av arbetsförmågehantering på två sätt:

- I Finland har det gjorts mycket lite forskning om de olika former av stöd som företagare får från sina nätverk och hur detta relaterar till välbefinnande i arbetet.
- Ingen bred, tvärssektoriell studie har tidigare genomförts i Finland för att undersöka sambanden mellan socialt kapital och medarbetares arbetsförmåga, vilja att rekommendera sin arbetsplats samt arbetsflöde.

Forskningsfrågor

1. Hur påverkar företagares erfarenheter av nätverk och internt socialt kapital deras arbetsförmåga, välbefinnande i arbetet och förmågor som stödjer affärstillväxt?
2. Hur hänger medarbetares upplevelse av socialt kapital samman med deras arbetsförmåga, arbetsflöde och arbetstillfredsställelse?

Socialt kapital ur företagarens perspektiv

Studien baseras på en enkät som Elo genomförde hösten 2025 och som fick svar från 239 företagare inom olika branscher.

Enkäten riktade sig till småföretag med färre än 50 anställda. Majoriteten av respondenterna (cirka 70 %) hade mer än tio års erfarenhet som företagare, ungefär 16 % hade 6–10 års erfarenhet och 13 % hade mindre än fem år.

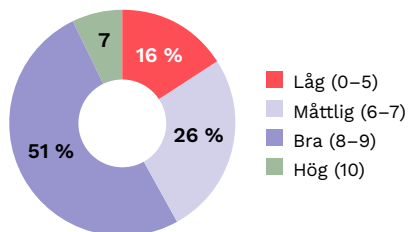
Huvudtemat i enkäten var småföretagares erfarenheter av företagets arbetsgemenskap och externa nätverk. Dessutom fick respondenterna frågor om sina erfarenheter relaterade till välbefinnande i arbetet, arbetsförmåga, sitt arbete, affärsmiljön och sin bedömning av företagets tillväxtpotential.

Upplevd arbetsförmåga och arbetsengagemang bland de undersökta företagen

Mer än hälften av företagen bedömde sin arbetsförmåga som bra

Småföretagarna svarade på enkätfrågan: ”Vilket betyg skulle du ge din nuvarande arbetsförmåga jämfört med den bästa möjliga?” Respondenterna bedömde sin arbetsförmåga på en skala från 0 = Mycket dålig till 10 = Utmärkt. Av de 239 småföretagare som svarade bedömde hälften (51 %) sin arbetsförmåga som bra.

Nästan 60 procent av dem som svarade på Elos småföretagarenkät 2025 bedömde att deras arbetsförmåga är åtminstone bra.



Företagare upplever arbetsengagemang

Arbetsengagemang avser ett positivt motivations- och känslotillstånd i arbetet. Det kännetecknas av känslor av energi och engagemang samt att vara djupt uppslukad av sitt arbete (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). I denna studie bedömdes

småföretagares upplevelse av arbetsengagemang med en vetenskapligt validerad enkätmetod (Schaufeli et al., 2019). Mer än hälften av de småföretagare som svarade på Elos enkät uppgav att de känner arbetsengagemang minst några gånger i veckan. Förekomsten av arbetsengagemang bland småföretagare är ett positivt tecken både för deras välbefinnande och för produktiviteten i småföretag. Forskning visar att arbetsengagemang är kopplat till bättre hälsa, lägre risk för arbetsförmågenedsättning och högre produktivitet (Hakanen et al., 2019).

Arbetsengagemang är vanligt bland småföretagare.

Jag är entusiastisk över mitt arbete



Jag går helt upp i mitt arbete



Jag känner mig full av energi när jag arbetar

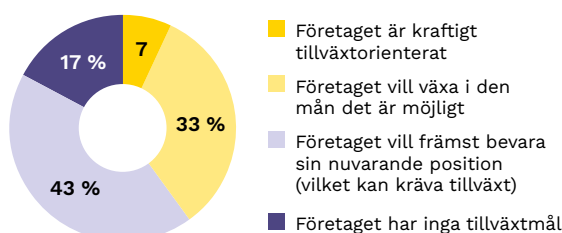


Företagares erfarenheter av arbete, affärsmiljö och tillväxt

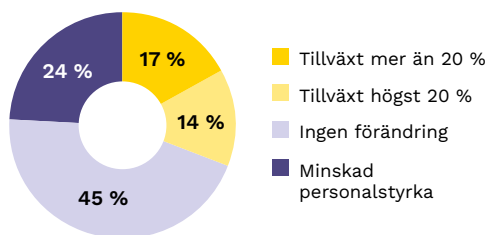
Studien undersökte småföretagares tillväxtmål med följande fråga: ”I denna enkät avser tillväxt generellt att utöka verksamheten och öka omsättningen. Vilket av följande alternativ beskriver bäst ditt företags nuvarande tillväxtmål? Välj det mest lämpliga alternativet.”

Enligt resultaten uppskattade mer än en tredjedel av respondenterna att deras företag strävar efter tillväxt i den mån det är möjligt. En liknande andel (31 %) uppgav också att antalet anställda hade ökat under de senaste tre åren. Detta visar att en betydande del av småföretagarna ser tillväxt som möjlig och aktivt arbetar för att uppnå den.

En stor del av de företag som besvarade Elos småföretagarenkät strävar efter att växa i den mån det är möjligt.



En tredjedel av de företagare som svarade på enkäten uppgav att deras personalstyrka har ökat under de senaste tre åren.



De flesta företagare litade på sin förmåga att identifiera nya tillväxtområden. Resultaten visade att majoriteten av respondenterna (69 %) också hade förtroende för sin förmåga att säkra resurser för att genomföra nya idéer. En femtedel intog en neutral hållning, medan en av tio såg situationen kritiskt.

Småföretagarna som svarade på enkäten uttryckte förtroende för sin förmåga att identifiera nya tillväxtområden.

Jag litar på min förmåga att säkra de nödvändiga resurserna för att genomföra nya idéer i mitt arbete



Jag litar på min förmåga att identifiera nya potentiella tillväxtområden för mitt företag

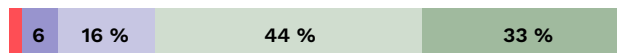


Helt av annan åsikt Delvis av annan åsikt
Varken av samma eller annan åsikt
Delvis av samma åsikt Helt av samma åsikt

De flesta respondenter höll med eller instämde starkt i att deras arbete har blivit mer krävande under de senaste åren. Trots detta uttryckte över 80 % av respondenterna förtroende för sin förmåga att lösa problem och nå sina mål trots de ökade kraven.

Småföretagarna som svarade på enkäten uttryckte förtroende för sin förmåga att nå mål och lösa problem i sitt arbete.

Jag tror att jag kan nå mina mål trots hinder



Jag litar på min förmåga att lösa problem som uppstår i mitt arbete



Mitt arbete har blivit mer krävande under de senaste åren



Helt av annan åsikt Delvis av annan åsikt
Varken av samma eller annan åsikt
Delvis av samma åsikt Helt av samma åsikt

Entreprenörers erfarenheter av gemenskap och nätverk

Respondenterna upplevde att det egna företaget främjar tillit och en känsla av uppskattning. Mer än 80 % bedömde också företagets laganda som stark. Nästan 70 % av respondenterna angav att företaget aktivt samarbetar för att utveckla nya idéer och främja deras genomförande. Detta speglar en öppen innovationskultur och en vilja att växa. Ungefär en fjärdedel av respondenterna var neutrala i denna fråga, vilket kan tyda på att det interna ansvarstagandet och medarbetarnas delaktighet i affärsutvecklingen varierar mellan olika företag.

En stark känsla av gemenskap inom det egna företaget stödjer småföretagare. En fjärdedel av enkätens respondenter gav en neutral bedömning av samarbetet kring utveckling av nya idéer.

Företaget samarbetar för att utveckla och implementera nya idéer



Mitt företag har en stark laganda



Vi värdesätter och litar på varandra



Helt av annan åsikt Delvis av annan åsikt
Varken av samma eller annan åsikt
Delvis av samma åsikt Helt av samma åsikt

Majoriteten av småföretagarna (64 %) litade på sin förmåga att stärka externa nätverk. Däremot uttryckte en fjärdedel (25 %) en neutral inställning till sina egna nätverkskunskaper, medan en av tio respondenter bedömde sin förmåga att nätverka kritiskt. På samma sätt ansåg mer än hälften (61 %) att de redan hade tillräckligt starka nätverk utanför det egna företaget. En tredjedel bedömde situationen neutralt och cirka 10 % såg den kritiskt.

Majoriteten av enkätens respondenter bland småföretagare litade på sin förmåga att nätverka.

Jag litar på min förmåga att stärka mina nätverk utanför mitt företag.



Jag upplever att jag har tillräckligt starka nätverk utanför min organisation.



Helt av annan åsikt Delvis av annan åsikt
Varken av samma eller annan åsikt
Delvis av samma åsikt Helt av samma åsikt

Nätverk ger stöd särskilt för kompetensutveckling och för att följa med i omvärlden

Småföretagare fick frågan vilken typ av stöd eller nytta de upplever att deras nuvarande nätverk ger dem. Stödet från nätverket undersöktes med frågan: "Människor diskuterar ofta arbetsrelaterade frågor med andra. I denna undersökning avser ett nätverk de personer som du interagerar med. Dessa individer kan vara kollegor, kunder, samarbetspartners eller andra kontakter som du delar information, idéer eller stöd med. Vilket stöd eller vilka fördelar upplever du att ditt nuvarande nätverk ger dig? Bedöm mängden fördelar och stöd utifrån dina erfarenheter."

Respondenterna ombads att utvärdera stödet från sitt nätverk utifrån åtta olika perspektiv. Nätverk ger främst småföretagare uppmuntran, stöd för kompetensutveckling och hjälp med att följa omvärlden. Däremot varierade nivån på stödet mellan respondenterna.

Mer än hälften av småföretagarna som deltog i undersökningen upplevde att de fick betydande känslomässigt stöd och hjälp med kompetensutveckling från sitt nätverk.

57 %
uppgav att de fick ganska mycket eller mycket känslomässigt stöd från sitt nätverk.

52 %
uppgav att de fick ganska mycket eller mycket stöd från sitt nätverk för kompetensutveckling.

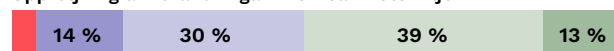
Det fanns variation i mängden stöd som entreprenörerna fick från sina nätverk: hälften av entreprenörerna rapporterade att de fick betydande stöd, medan den andra hälften uppgav att de fick som mest måttligt stöd.

Vilket slags stöd eller vilka förmåner upplever du att ditt nuvarande nätverk erbjuder dig?

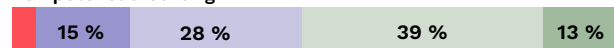
Uppmuntran eller känslomässigt stöd



Uppföljning av förändringar i verksamhetsmiljön



Kompetensutveckling



Nya idéer relaterade till mitt arbete



Lösning av arbetsrelaterade problem



Identifiering av möjligheter



Planering av arbete eller affärsverksamhet



Feedback på mitt arbete



Inte alls Lite Måttligt Ganska mycket Väldigt mycket

Hur nätverk relaterar till entreprenörers arbetsförmåga och arbetsengagemang?

Studien undersökte vilka former av stöd som nätverk erbjuder och som har starkast samband med arbetsförmåga och arbetsengagemang.

Analysen genomfördes med hjälp av logistisk regression. För analysen kategoriserades arbetsförmågeskalen (0–10) i två klasser (0 = nedsatt arbetsförmåga och 1 = bra arbetsförmåga), där god arbetsförmåga definierades som poäng 8–10 och måttlig eller lägre arbetsförmåga som poäng 0–7.

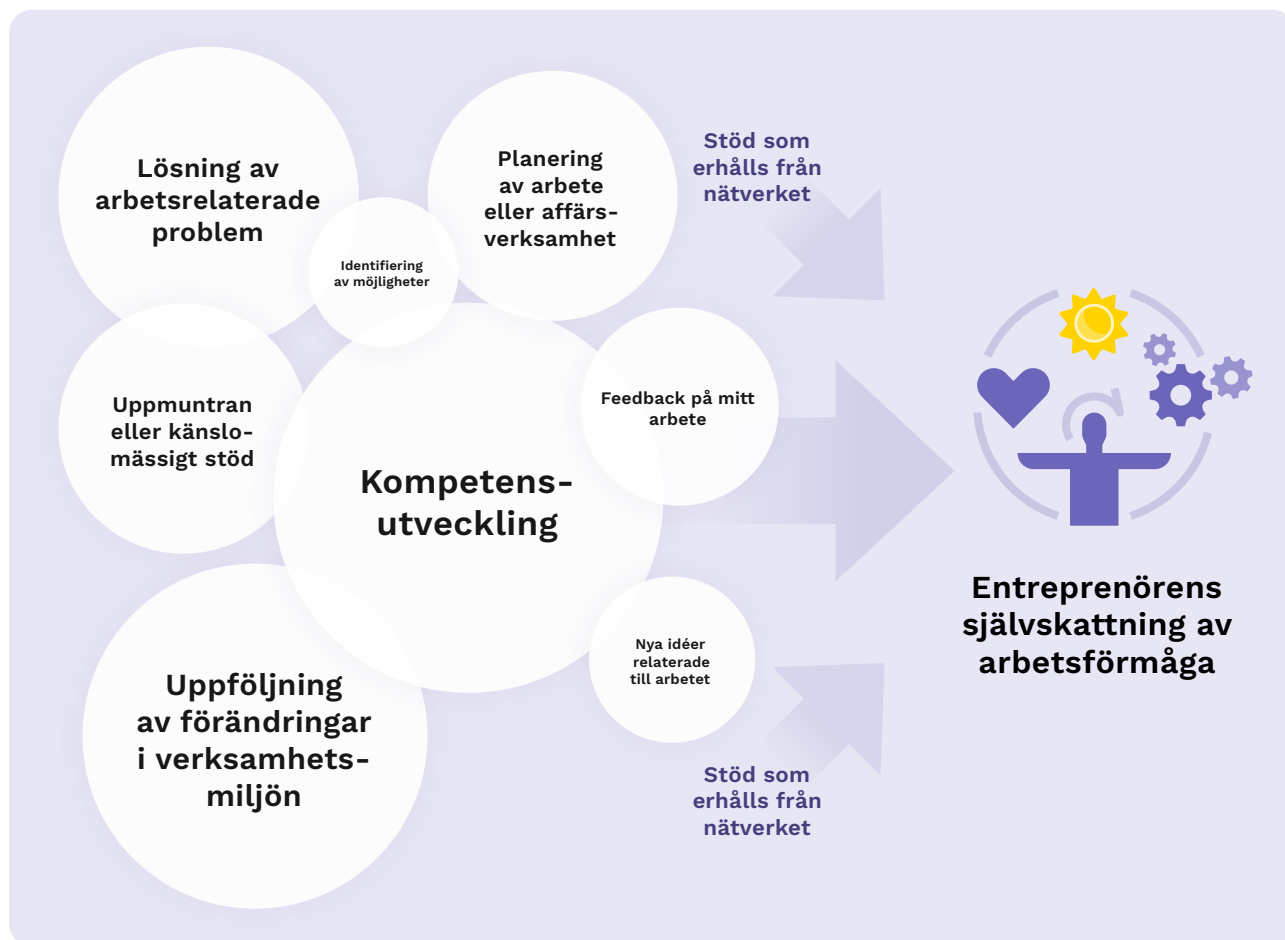
Eftersom det inte finns någon validerad gräns för den korta skalan för arbetsengagemang delades data in i två grupper baserat på medianen: lägre än genomsnittet ($\leq 4,3$ poäng) och högre än genomsnittet ($\geq 4,3$ poäng). Sambandet mellan nätverksstöd och arbetsengagemang undersöktes också med korrelationsanalys utan att kategorisera variabeln.

Nätverksstöd är kopplat till starkare arbetsförmåga

Alla former av stöd som nätverk erbjuder och som mättes i undersökningen hade ett statistiskt signifikant samband med arbetsförmåga. Ju mer stöd en småföretagare upplevde att hen fick, desto större var sannolikheten att arbetsförmågan bedömdes som god. Särskilt stöd från nätverket för kompetensutveckling (OR 1,58; 95 % konfidensintervall 1,22–2,10)

och för att följa förändringar i omvärlden (OR 1,51; 95 % konfidensintervall 1,16–1,99) var kopplat till upplevd arbetsförmåga.

Figurernas storlek illustrerar styrkan i sambandet mellan olika former av stöd och entreprenörens självskattade arbetsförmåga. Nätverksstöd för kompetensutveckling visade det starkaste sambandet med god arbetsförmåga.



Nätverksstöd för kompetensutveckling var särskilt kopplat till god arbetsförmåga. Småföretagare som upplever sin arbetsförmåga som god rapporterar att de får mer stöd för kompetensutveckling från sitt nätverk.

Låg eller måttlig arbetsförmåga (n=100)



Bra eller god arbetsförmåga (n=139)



Nätverksstöd för kompetensutveckling

Inte alls – Måttligt

Ganska mycket – Väldigt mycket

Resultaten illustrerar nätverkens betydelse för att stödja småföretagares arbetsförmåga. I en föränderlig arbetsmiljö är nätverk en viktig resurs eftersom de ger stöd, information och möjligheter till kompetensutveckling, vilket hjälper entreprenörer att möta nya krav i arbetet.

Det är viktigt att notera att detta var en engångsundersökning, så resultaten kan inte användas för att dra starka slutsatser om orsakssamband. Tidigare forskning stöder dock observationen att stöd för kompetensutveckling är kopplat till bättre arbetsförmåga och förmåga att hantera arbetet. Arbetsbelastningen kan öka när arbetskraven överstiger nuvarande kompetens. Stöd från nätverk för kompetensutveckling och för att följa förändringar i omvärlden hjälper

entreprenörer att svara på utvecklande kompetenskrav och gör det dagliga arbetet smidigare.

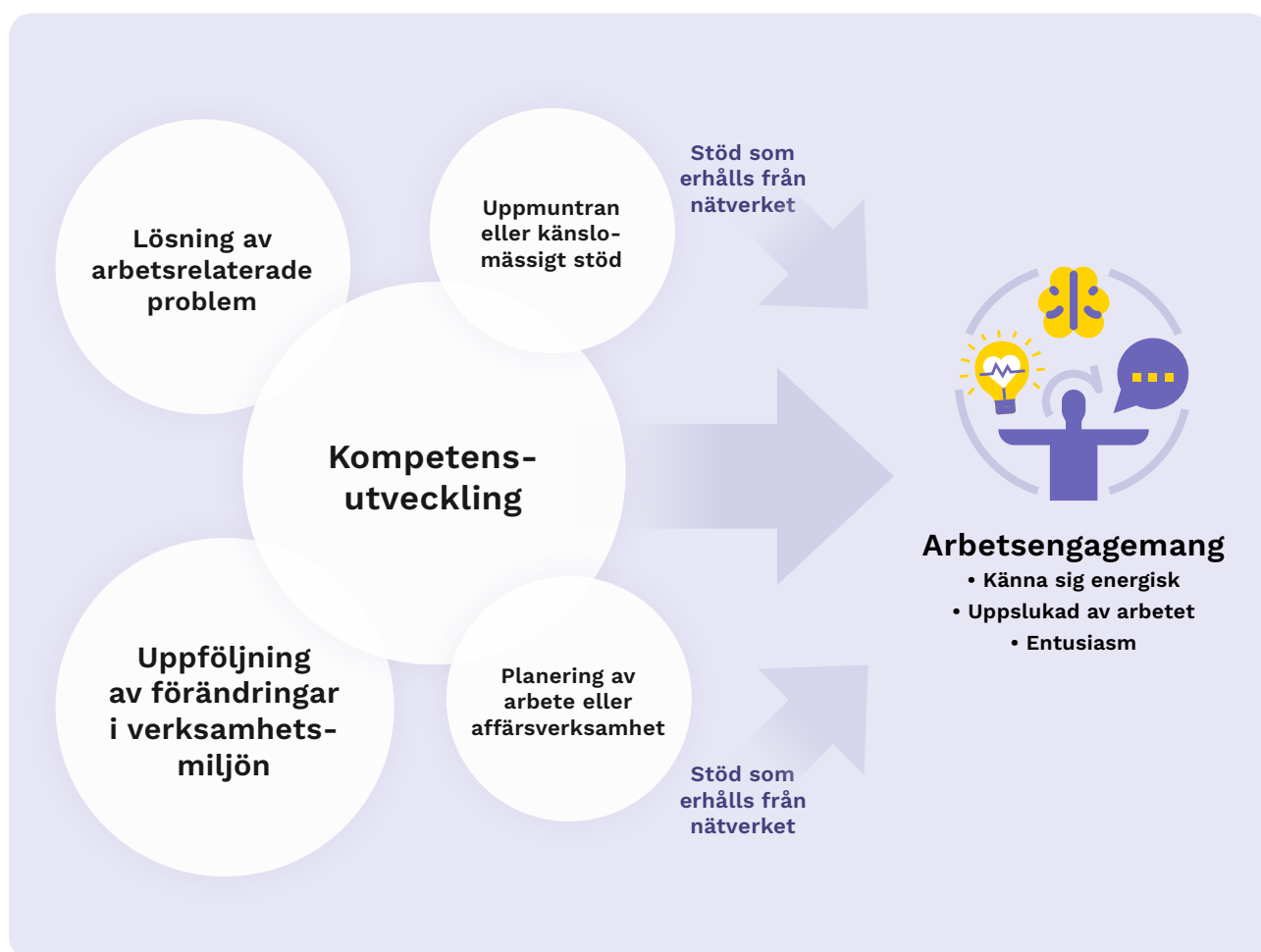
Stöd från nätverk återspeglas som starkare arbetsengagemang

De former av stöd som småföretagares nätverk erbjuder hade ett statistiskt signifikant samband med högre arbetsengagemang. De starkaste sambanden observerades för stöd från nätverket för kompetensutveckling (OR 1,64; 95 % konfidensintervall 1,26–2,16), för att följa förändringar i omvärlden (OR 1,49; 95 % konfidensintervall 1,14–1,95) och för att lösa arbetsrelaterade problem (OR 1,46; 95 % konfidensintervall 1,13–1,88). Korrelationsanalyserna var i linje med resultaten från den logistiska regressionsanalysen. Detaljerade resultat presenteras i rapportens bilagor.

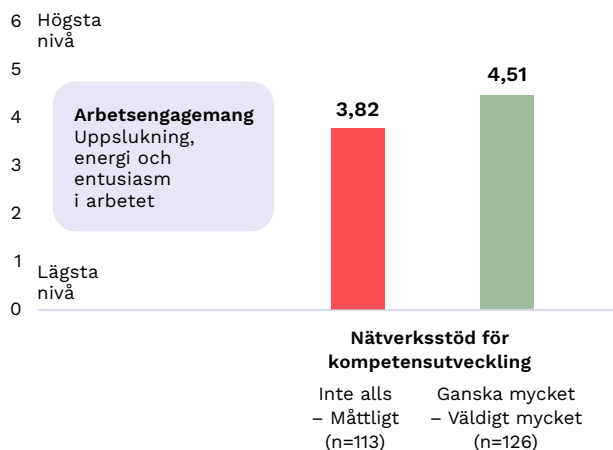
Ju mer småföretagaren upplevde att hen fick dessa former av stöd från sitt nätverk, desto större var sannolikheten att hen upplevde starkare arbetsengagemang. Stöd från nätverk för att följa förändringar i omvärlden hjälper entreprenörer att hålla sig uppdaterade om utvecklingen i arbetslivet, hitta nya perspektiv för affärsverksamheten och utveckla innovativa lösningar för vardagliga affärsutmaningar.

Samarbete och kunskapsdelning inom nätverk hjälper också entreprenörer att följa trender i arbetslivet och utveckla sig själva. Tidigare studier har betonat att stöd för kompetensutveckling är en nyckelfaktor för arbetsengagemang. Analysen visar att entreprenörers nätverk är en viktig resurs som kanaliserar arbetsengagemang.

Cirklarnas storlek illustrerar styrkan i sambandet mellan olika former av stöd och entreprenörens arbetsengagemang. Nätverksstöd för kompetensutveckling visar det starkaste sambandet med arbetsengagemang bland småföretagare.



Arbetsengagemanget är i genomsnitt högre, särskilt när entreprenörens nätverk stödjer kompetensutveckling.

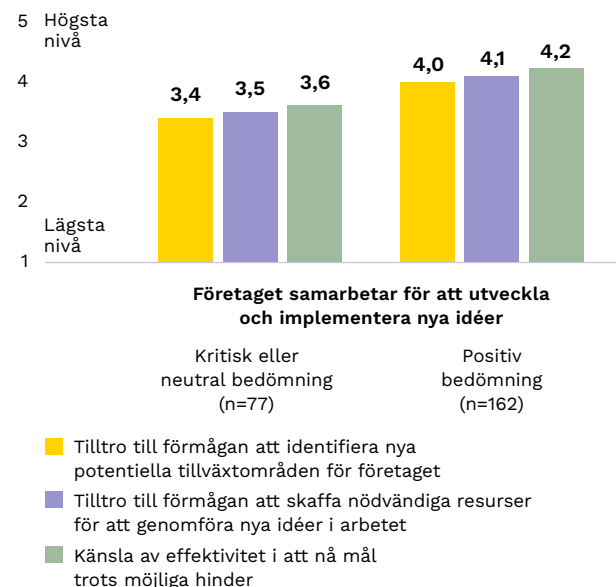
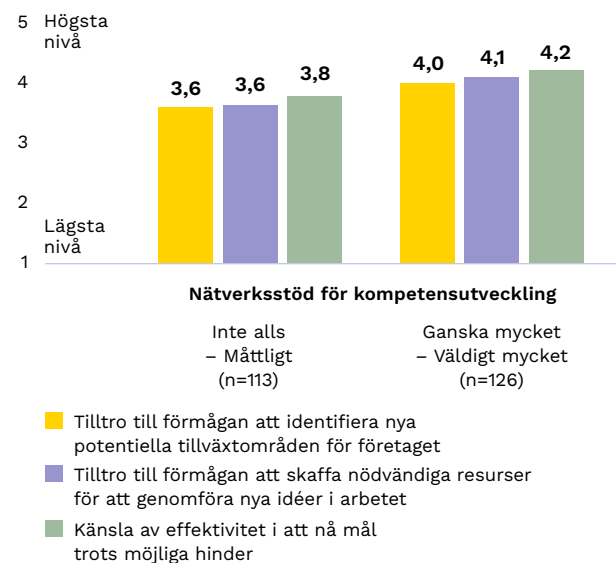


Samband mellan socialt kapital, tillväxtrelaterade idéer och känslan av självförmåga

Resultaten visar att nätverk är kopplade till företags tillväxt och utveckling. Entreprenörer som upplever starkt stöd från sina nätverk för att utveckla sin kompetens bedömer sin förmåga att identifiera nya tillväxtmöjligheter och skaffa nödvändiga resurser för att genomföra nya idéer mer positivt. Det stöd som nätverk erbjuder återspeglas också i en starkare tilltro till att nå uppsatta mål.

Dessutom är intern samverkan inom företaget kring utveckling och genomförande av nya idéer kopplad till entreprenörers starkare tro på sin egen förmåga att identifiera tillväxtområden och uppnå målsättningar. Nätverk erbjuder alltså inte bara uppmuntran och stöd för kompetensutveckling; de fungerar som en konkret möjliggörare av tillväxt genom att hjälpa entreprenörer att upptäcka nya möjligheter och utnyttja resurser för att förverkliga nya idéer.

Företagets interna sociala kapital och externa nätverk återspeglas i företagares uppfattningar om tillväxt.



Socialt kapital som en resurs för personal

Elos arbetsgemenskapsenkät är en personalundersökning som ger en heltäckande bild av medarbetarupplevelse, arbetstillfredsställelse, arbetsförmåga och de resurser som stöder arbetsförmågan. Verktöget, som finns tillgängligt för Elos kundföretag, innehåller även avsnitt som mäter socialt kapital, varav tre utgjorde den socialkapitalskala som användes i studien.

Mätning av medarbetarupplevelse

Studien använde ett urval från 2025 baserat på Elos arbetsgemenskapsenkät och små och medelstora företag (färre än 250 anställda). Socialt kapital mättes genom medarbetarnas uppfattningar om uppskattande interaktion inom arbetsgemenskapen, delat ansvar och den gemensamma viljan att nå resultat. Den socialkapitalskala som användes i studien bygger på metoder utvecklade i vetenskaplig forskning (Kouvonen et al., 2006; Tsounis et al., 2023).

Socialkapitalskala som användes i studien



Det finns ett högt socialt kapital i finländska små och medelstora företag

De senaste uppgifterna från Elo 2025 (över 18 000 svar) visar att finländska små och medelstora företag har ett betydande socialt kapital som stöder välbefinnande och tillväxt.

Mer än hälften av de anställda i finländska små och medelstora företag upplever att deras arbetsgemenskap präglas av delat ansvar, en gemensam vilja att nå resultat och uppskattande interaktion. Det fanns också variation i medarbetarupplevelsen. Till exempel bedömde 62 % delat ansvar positivt, medan mer än två tredjedelar bedömde uppskattande interaktion positivt. Skillnader mellan arbetsplatser var tydliga i upplevelsen av socialt kapital.

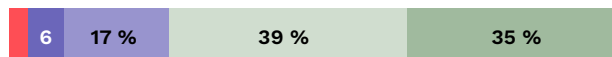
Små och medelstora företag rapporterar höga nivåer av delat ansvar, smidigt samarbete och uppskattande interaktion. Viss variation i upplevelsen av socialt kapital observerades mellan företag.

Arbetstagarens upplevelse av socialt kapital i små och medelstora företag

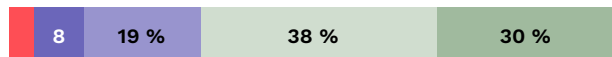
Delat ansvar



Uppskattande interaktion



Vilja att uppnå tillsammans



Utnyttjande av maskininlärning vid studier av socialt kapital i företag

Studien undersökte sambanden mellan socialt kapital i finländska små och medelstora företag och medarbetarnas arbetsförmåga, arbetsflöde och vilja att rekommendera arbetsplatsen.

Medarbetarnas upplevelse av socialt kapital analyserades på arbetsgemenskapsnivå genom att använda medelvärden av svaren. Detta tillvägagångssätt undviker situationer där individuella svarsstilar påverkar resultaten oproportionerligt. Att mäta socialt kapital på gemenskapsnivå möjliggör en mer tillförlitlig bedömning av dess relation till medarbetarnas välbefinnande.

Analysen använde en klustringsmetod baserad på maskininlärning*. Klustering är en statistisk teknik som grupperar arbetsplatser så att de inom samma kluster är så lika som möjligt utifrån de undersökta indikatorerna, medan de i olika kluster är så olika som möjligt. Algoritmen identifierar naturliga strukturer i data. I denna studie grupperades arbetsplatser baserat på medarbetarnas uppfattningar om sitt sociala kapital.

En lösning med tre kluster visade sig mest distinkt: arbetsplatser kategoriserades som med socialt kapital över genomsnittet, genomsnittligt eller under genomsnittet. Skillnader mellan kategorierna i socialkapitalets dimensioner presenteras i rapportens bilagor.

* K-means-klustering användes i klusteranalysen. Antalet kluster bestämdes utifrån deras åtskillnad och interna varians. Detta tillvägagångssätt säkerställde en balans mellan klustrens kompaktitet och tolkbarhet.

Arbetsplatser med socialt kapital över genomsnittet omfattade 4 101 medarbetare, de med genomsnittligt nivå 10 304 medarbetare och de under genomsnittet 3 932 medarbetare. Studien bedömde också om dessa kategorier skilde sig åt i företagsstorlek eller svarsfrekvens. Analysen visade inga signifikanta skillnader.

Det genomsnittliga antalet medarbetare varierade något mellan kategorierna (starkare socialt kapital: 43 medarbetare; genomsnitt: 65; lägre: 54), liksom genomsnittliga svarsfrekvenser (80 %, 76 % och 71 %), men dessa skillnader var små. Därför snedvrids inte undersökningen av socialkapitalets betydelse av dessa bakgrundsfaktorer.

Socialt kapital är kopplat till arbetsförmåga, arbetsfunktionalitet och vilja att rekommendera arbetsplatsen

Analysen undersökte därefter om medarbetarnas bedömningar av sin egen arbetsförmåga, arbetsfunktionalitet och vilja att rekommendera arbetsplatsen skiljer sig beroende på om de arbetar i gemenskaper med starkare eller svagare socialt kapital.

Arbetsförmåga bedömdes med hjälp av ett validerat enskilt mått: *"Vilket betyg skulle du ge din nuvarande arbetsförmåga jämfört med din bästa möjliga?"* Respondenterna skattade detta på en skala från 0 till 10. I mer detaljerade analyser granskades andelen av dem som bedömde sin arbetsförmåga som svag (0–5) inom olika kategorier av socialt kapital. Detta tillvägagångssätt baserades på att identifiera riskgruppen för arbetsförmåga, eftersom svag arbetsförmåga har visat sig förutsäga framtida sjukfrånvaro (Kinnunen & Nätti, 2018).

Arbetsfunktionalitet mättes med en indikator som ingår i Elos verktyg för arbetsgemenskapsundersökning. Denna indikator återspeglar om respondenten upplever tydliga utvecklingsbehov i arbetsfunktionaliteten eller anser att situationen är tillräckligt god.

Viljan att rekommendera arbetsplatsen mättes med eNPS-måttet. eNPS baseras på frågan: *"Hur sannolikt är det att du rekommenderar din arbetsplats?"* Respondenterna ger ett betyg från 0 till 10, och de som ger ett betyg på 9–10 klassificeras som ambassadörer.

Resultaten visade att styrkan i det sociala kapitalet hade samband med tre centrala aspekter av medarbetarupplevelsen: arbetsförmåga, arbetsfunktionalitet och vilja att rekommendera arbetsplatsen.

Medarbetarnas bedömningar av sin egen arbetsförmåga och vilja att rekommendera sin arbetsplats är i genomsnitt mer positiva på arbetsplatser med ett socialt kapital över genomsnittet.

Arbetsplatser med socialt kapital under genomsnittet (totalt 3 932 anställda)



Genomsnittligt socialt kapital (totalt 10 304 anställda)



Arbetsplatser med socialt kapital över genomsnittet (totalt 4 101 anställda)

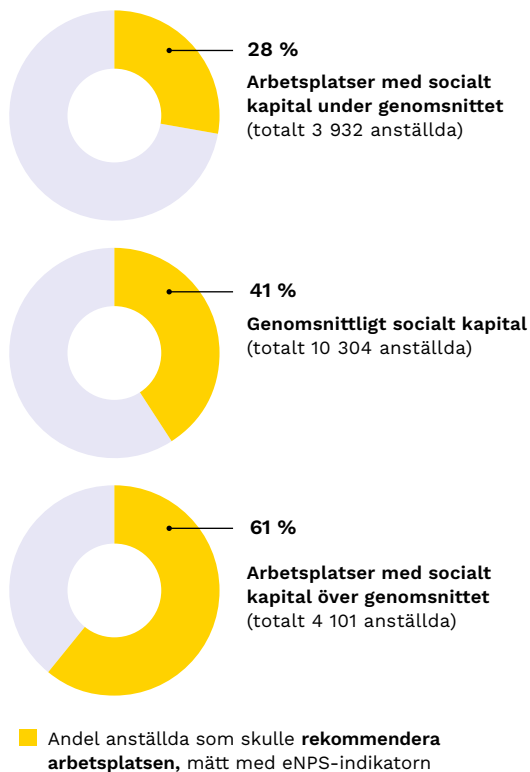


■ Arbetsstagarnas genomsnittliga arbetsförmåga (skala 0–10)
■ Genomsnittlig vilja att rekommendera arbetsplatsen (skala 0–10)

Detaljerade analyser visade tre centrala resultat:

1. Behovet av att förbättra arbetsfunktionaliteten rapporterades mer sällan på arbetsplatser där medarbetarna upplevde ett socialt kapital över genomsnittet.
2. I företag med ett socialt kapital över genomsnittet bedömde 61 % av medarbetarna arbetsplatsens rekommendationsvärde till 9 eller 10 (på en skala från 0–10). När det sociala kapitalet upplevdes som under genomsnittet sjönk andelen ambassadörer till mindre än en tredjedel.
3. Andelen medarbetare som bedömde sin arbetsförmåga som svag var mer än dubbelt så hög på arbetsplatser med ett socialt kapital under genomsnittet.

I företag där det sociala kapitalet upplevs som starkt bedömer 61 % av arbetstagarna arbetsplatsens rekommendationsgrad till 9 eller 10 baserat på eNPS-frågan. När arbetstagarnas upplevelse av socialt kapital är under genomsnittet sjunker andelen ambassadörer till mindre än en tredjedel.



Andelen arbetstagare som bedömde sin arbetsförmåga som svag är mer än dubbelt så hög på arbetsplatser där det sociala kapitalet är under genomsnittet.

Arbetsplatser med socialt kapital under genomsnittet
(totalt 3 932 anställda)



Arbetsplatser med genomsnittligt socialt kapital
(totalt 10 304 anställda)



Arbetsplatser med socialt kapital över genomsnittet
(totalt 4 101 anställda)



■ Andel anställda som upplever sin arbetsförmåga som låg

Behovet av att förbättra arbetets smidighet rapporteras mer sällan när arbetstagarna upplever ett starkt socialt kapital

Arbetsplatser med socialt kapital under genomsnittet
(totalt 3 932 anställda)



Arbetsplatser med genomsnittligt socialt kapital
(totalt 10 304 anställda)



Arbetsplatser med socialt kapital över genomsnittet
(totalt 4 101 anställda)



■ Andel anställda som upplever ett behov av förbättringar i arbetets smidighet

Det sociala kapitalmåttet som användes i studien bestod av tre element: delat ansvar, uppskattande interaktion och en gemensam vilja att uppnå resultat.

Delat ansvar skapar förutsättningar för en rättvis fördelning av arbetsbelastningen och stöd vid problemlösning, vilket bidrar till att minska arbetsrelaterad belastning. Det främjar också delning av råd och information, vilket underlättar smidigare arbetsflöden.

När en arbetsgemenskap strävar efter att nå mål tillsammans bygger den grunden för teamets egenmakt och kollektiva kapacitet. Samtidigt stärks känslan av att arbetet är meningsfullt och att det gemensamma bidraget har betydelse.

Uppskattande interaktion medför i sin tur ofta ömsesidig respekt, omtanke och uppmärksamhet på välbefinnande bland medlemmarna i arbetsgemenskapen. Detta fungerar som en skyddsfaktor, särskilt när utmaningar för arbetsförmågan uppstår.

Framtida forskning bör undersöka orsakssamband mellan socialt kapital, välbefinnande i arbetet och arbetsfunktionalitet med hjälp av longitudinella data. Tidigare forskning stöder dock resultaten i denna studie. En uppföljningsstudie av kommunanställda (Oksanen 2009) visade att lågt socialt kapital i en arbetsgemenskap var kopplat till en högre sannolikhet att utveckla depression under en fyraårig uppföljning. Internationella studier har visat att förstärkning av ett företags sociala kapital förutsäger bättre arbetsprestation och välbefinnande i industriella arbetsmiljöer (Clausen et al., 2019).

Sammanfattning av resultaten

Tutkimuksen keskeiset havainnot

1. **Arbetsengagemang och framtidstro** är vanliga bland småföretagare.
2. **Det stöd som nätverket ger** för kompetensutveckling har samband med småföretagares arbetsförmåga, arbetsengagemang och förmågor som stöder affärstillväxt.
3. I små och medelstora företag där det **sociala kapitalet upplevs som starkt** bedömer 61 % av medarbetarna arbetsplatsens rekommendationsvärde till 9 eller 10. När det sociala kapitalet upplevs som under genomsnittet sjunker andelen ambassadörer till mindre än en tredjedel.
4. Andelen medarbetare som **bedömer sin arbetsförmåga som svag** är mer än dubbelt så hög på arbetsplatser med ett socialt kapital under genomsnittet.
5. **Arbetsfunktionaliteten** bedöms som bättre i företag där det sociala kapitalet är starkare än genomsnittet.

Att stärka det sociala kapitalet är ett sätt att främja medarbetarnas arbetsförmåga

Studien visar att ett företags sociala kapital återspeglas i medarbetarnas arbetsförmåga och arbetsfunktionalitet. Betydelsen av detta resultat förstärks av tidigare forskning som visar att svagt självskattad arbetsförmåga är kopplad till en trefaldig risk för sjukfrånvaro (Kinnunen & Nätti, 2018).

Studien visade också att socialt kapital påverkar arbetstillfredsställelsen. Mätt med eNPS-måttet var andelen ambassadörer dubbelt så hög i organisationer där det sociala kapitalet upplevdes som starkt. Därmed utgör arbetsplatsens sociala kapital en grund för arbetstillfredsställelse. Tidigare studier har visat att låg arbetstillfredsställelse är en stark indikator på att medarbetare överväger att lämna eller byta jobb (Talebi et al., 2025).

- **Det centrala budskapet i studien är att förstärkning av socialt kapital bör lyftas fram som ett kärnmål i utvecklingen av finländska företag och arbetslivet.** Socialt kapital stöder medarbetarnas arbetsförmåga och arbetstillfredsställelse, bidrar till att minska sjukfrånvaro, främjar produktivitet och minskar personalomsättningen.

Entreprenörsnätverk skapar förutsättningar för välbefinnande och tillväxt

Resultaten visar att det stöd som nätverk ger återspeglas i småföretagares välbefinnande. Särskilt stöd för kompetensutveckling hade samband med bättre arbetsförmåga och högre arbetsengagemang. Ett mångsidigt nätverk breddar entreprenörens kunskapsbas, perspektiv och erfarenheter, vilket stöder lärande och generering av nya idéer. Nätverk är inte bara uppmuntrare utan konkreta möjliggörare av tillväxt: de hjälper entreprenörer att hålla sig uppdaterade, identifiera nya möjligheter, skaffa resurser och reagera på förändringar. Dessutom stärker nätverksstöd tilltron till att nå personliga mål även under osäkerhet.

Lösningar för att stärka det sociala kapitalet vid arbete på plats och hybridarbete

För den finländska arbetslivets konkurrenskraft och medarbetarnas arbetsförmåga är det avgörande att införa åtgärder som stärker det sociala kapitalet inom arbetsgemenskaper. De utvecklingsperspektiv som presenteras i denna rapport är utformade för att stödja chefer och HR-specialister i deras arbete.

Dessa lösningar kan tillämpas både vid arbete på plats och vid hybridarbete. Vid distansarbete främjar i regel samma metoder som stärker gemenskapen vid arbete på plats också välbefinnandet. Däremot blir vikten av att hantera laganda, informationsflöde och interaktion mer framträdande vid hybridarbete. Det finns ingen universell modell för att leda hybrid- och distansarbete, men lösningarna i denna rapport kan anpassas till företagets strategi, kultur och verksamhetsmiljö.

Delad situationsöversikt över ansvar

En gemensam förståelse för arbetsuppgifter och samarbetsgränssnitt utgör grunden för socialt kapital. Det är viktigt att skapa en tydlig helhetsbild av hur olika arbetsroller hänger samman och att stärka arbetsfördelningen samt samarbetsgränssnitten mellan team och enheter. Målet är att stödja arbetsfunktionalitet, minska missförstånd och bygga förtroende mellan team.

Hur gör man detta i praktiken?

- **Dokumentera** ansvar och arbetsbeskrivningar för att stödja gemensamt ansvar. Gör samarbetsgränssnitt synliga.
- **Gå igenom** roller och ansvar med teamen så att alla vet vem de ska kontakta för vardagliga arbetsbehov.
- **För en dialog** inom arbetsgemenskapen om var ansvaren överlappar och hur samarbetet mellan olika områden kan förbättras.
- **Granska** regelbundet ansvar tillsammans och uppdatera dem vid behov.
- **Skapa** forum för diskussion, till exempel korsrepresentation i andra teams månadsmöten och en gemensam punkt "samarbete" på agendan där utvecklingsbehov tas upp tidigt och lösningar överenskomms.
- **Avsätt tid** för att följa upp det aktuella samarbetets status.

Engagera arbetsgemenskapen och dela expertis

Att engagera medarbetarna i utvecklingen av arbetet och att dela kunskap är sätt att kanalisera arbetsgemenskapens sociala kapital till en gemensam resurs. Det sociala kapitalet växer när medarbetarnas tysta kunskap, färdigheter och vardagliga observationer synliggörs och delas till allas nytta.



Hur gör man detta i praktiken?

Skapa strukturer som stöder delaktighet

- **Gör delaktighet till en del av det dagliga arbetet:** Utnyttja vardagliga arbetssituationer där medarbetare kan dela observationer, idéer och utvecklingsförslag – till exempel i teammöten, gemensamma workshops och informella diskussioner.
- **Känn igen olika sätt att delta:** Erbjud möjligheter både fysiskt och digitalt, muntligt och skriftligt. Använd teknik och enkäter för att säkerställa att så många som möjligt kan delta.
- **Möjliggör kunskapsdelning:** Stöd mentorskap från erfarna medarbetare och överföring av kompetens genom samarbetsarbete.
- **Identifiera och utnyttja tyst kunskap:** Uppmuntra medarbetare att dela vardagliga observationer och erfarenheter som kanske inte kommer fram i formella diskussioner.
- **Nya och yngre medarbetare** behöver ofta fysiska möten, vilket hjälper dem att knyta an till gemenskapen och få tyst kunskap som gör arbetet smidigare.

Skapa möjligheter och ta bort hinder för delaktighet

- **Granska och förbättra praxis regelbundet:** Möjligheter och behov av delaktighet kan förändras över tid.
- **Identifiera hinder och sänk tröskeln för delaktighet:** Var medveten om potentiella hinder (t.ex. tidspress, osäkerhet kring hur man kan bidra) och arbeta aktivt för att ta bort dem så att delaktighet blir möjlig.

Visa effekten av delaktighet

- **Gör effekterna av delaktighet synliga:** Visa hur arbetsgemenskapens perspektiv och utvecklingsidéer har påverkat planering och beslutsfattande.
- **Lyft fram betydelsen av varje roll och bidrag:** Ge återkoppling på delaktighet och tydliggör hur gemensam utveckling för arbetet framåt.

Stärk lagandan

Lagandan är motorn i det sociala kapitalet. I ett ledarskap som stärker lagandan arbetar chefer och medarbetare tillsammans för att skapa en gemensam upplevelse av att arbetsgemenskapen förenas av gemensamma mål, värderingar och arbetssätt. Målet är att alla ska känna att de tillhör samma team.

Vid hybridarbete kräver byggandet av laganda särskild uppmärksamhet eftersom fysiska möten är mer sällsynta. Detta kan till exempel höja tröskeln för att be om stöd eller råd. Att stärka arbetsgemenskapens "vi-känsla" är inte bara ledarens uppgift utan ett gemensamt ansvar för hela teamet. Ledaren fungerar dock som vägledare och möjliggörare.

Enligt en studie från Arbetshälsoinstitutet (Kaltiainen, Suutela & Hakanen, 2024) är ledarskap som förstärker en gemensam identitet inom arbetsgemenskapen kopplat till bättre sammanhållning och smidigare interaktion i teamet.

Hur gör man detta i praktiken?

Påverka atmosfären

- **Tydliggör** gemensamma värderingar, arbetssätt och mål som medarbetarna kan identifiera sig med.
- **Styr** diskussioner mot det som gynnar hela arbetsgemenskapen.
- **Bygg** en gemensam berättelse om de mål som teammedlemmarna delar och hur varje persons insats bidrar till att uppnå dem.
- **Ge** utrymme för olika bakgrunder och perspektiv men betona det gemensamma syftet.
- **Agera** som förespråkare för teamet och lös konflikter för att nå gemensamma mål.
- **Led** genom exempel genom att leva företagets värderingar och arbetssätt.
- **Uppmuntra** medarbetare att hålla kontakten, särskilt vid distansarbete, eftersom distansarbete kan försvåra interaktionen.
- **Identifiera** tillsammans vilka uppgifter som fungerar bäst på distans (t.ex. fokuserat eller rutinmässigt arbete) och vilka som kräver fysiskt samarbete (t.ex. idéarbete).
- **Ta itu** med interaktionsproblem vid behov och främja psykologisk trygghet.

Integrera gemenskapsbyggande i det dagliga arbetet

- **Skapa** strukturer, aktiviteter och rutiner som gör gemensamma värderingar och **mål** synliga och konkreta.
- **Organisera** aktiviteter som för teammedlemmarna samman.
- **Kom överens** inom teamet om vilka uppgifter som kan hanteras på distans och vilka som kräver fysiska möten.
- **Ordna** regelbundna teammöten, fikapauser, teamdagar och informella sammankomster (även virtuella) för att stärka känslan av samhörighet.
- **Etablera** gemensamma traditioner, såsom att fira teamets framgångar, veckouppdateringar eller virtuella fikapauser.
- **Utvärdera** regelbundet hur väl gemenskap och samarbete fungerar vid arbete på plats eller hybridarbete och hur de kan förbättras.

Att utnyttja socialt kapital från nätverk

Socialt kapital i nätverk bör inkluderas i beslutsfattande och idéutveckling. Ett företags nätverk består av både starka och svaga band. Starka band (som nära kollegor eller långvariga samarbetspartners) bygger på förtroende och ger ofta djupa insikter för affärsutveckling. Svaga band omfattar tillfälliga kunder, leverantörer och personer man träffar vid evenemang eller informella kontakter på sociala medier. Dessa svaga band fungerar som broar för att utvidga nätverket och öppna dörrar till ny kunskap, idéer och möjligheter (Jokisaari, 2016). Att utnyttja nätverk handlar inte bara om att hitta resurser utan också om att kombinera och tillämpa dem på nya sätt.

Hur gör man detta i praktiken?

Identifiera nyckelpartners

- **Lista** befintliga relationer som ger viktig information, resurser och stöd (t.ex. nära samarbetspartners, kunder, leverantörer, mentorer).
- **Investera i att upprätthålla dessa relationer:** boka möten, utbyta erfarenheter och erbjuda råd och stöd i gengäld.



Bygg nya kontakter medvetet

- **Fundera** på vilka typer av relationer som kompletterar ditt nuvarande nätverk: behöver du mer expertkunskap, nya marknadskanaler eller kollegialt stöd från andra företagare?
- **Använd** befintliga kontakter för att utvidga nätverket. Ofta kommer nya kontakter via nuvarande.
- **Be** om insikter och **dela** din egen expertis i gengäld.
- **Avsätt tid** för nätverkande och relationsbyggande.

Utnyttja svaga band för kunskap och möjligheter

- **Håll kontakt** med mer informella kontakter via sociala medier eller gemensamma evenemang.
- **Be om råd eller rekommendationer** – ett svagt band kan öppna dörren till en ny marknad eller värdefull information.
- **Kom ihåg** att svaga band skapar broar till ett bredare och mer varierat nätverk, vilket ofta leder till nya perspektiv och idéer.

Engagera nyckelpersoner i nätverkande

- **Uppmuntra** medarbetare att nätverka och dela med sig av vad de lär sig till teamet.
- **Organisera** interna sessioner för att utbyta insikter och erfarenheter som erhållits utifrån.
- **Gör nätverkande** till ett gemensamt ansvar i hela organisationen.



Kombinera kunskap från olika kontakter

- **Identifiera** hur information, feedback eller expertis från olika kontakter kan integreras för att utveckla nya produkter, tjänster eller lösningar.
- **Utforska nya sätt att använda nätverkskontakter:** en kund kan bli en utvecklingspartner och en leverantör kan hjälpa till med marknadsföring.
- **Experimentera** med småskaliga samarbeten – dessa leder ofta till starkare nätverk.

Källor

- Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & De Witte, H.** (2019). *Who is Engaged at Work? A Large-Scale Study in 30 European Countries.* Journal of occupational and environmental medicine, 61(5), 373–381.
- Carradore, M.** (2022). *Academic research output on social capital: a bibliometric and visualization analysis.* International Journal of Sociology and Social Policy, 42(13/14), 113–134.
- Clausen, T., Meng, A., & Borg, V.** (2019). *Does social capital in the workplace predict job performance, work engagement, and psychological well-being? A prospective analysis.* Journal of Occupational and Environmental Medicine, 61(10), 800–805.
- Jokisaari, M.** (2017). *A Social Network Approach to Examining Leadership. From the book Schyns, B., Hall, R., & P. Neves (eds.), Handbook of methods in leadership research (pp. 256–295).* Edward Elgar.
- Kaltiainen, J., Suutala, S., & Hakanen J.** (2024). *Johtaja yhteisöllisyyden rakentajana hybridityössä. Tutkimushavainnot Hyvinvointi ja yhteisöllisyys monipaikkatyön ytimessä -hankkeesta.* Työterveyslaitos.
- Kinnunen, U., & Nätti, J.** (2018). *Work ability score and future work ability as predictors of register-based disability pension and long-term sickness absence: A three-year follow-up study.* Scandinavian journal of public health, 46(3), 321–330.
- Kouvonen, A., Kivimäki, M., Vahtera, J., Oksanen, T., Elovainio, M., Cox, T., Virtanen, M., Pentti, J., Cox, S. J., & Wilkinson, R. G.** (2006). *Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work.* BMC Public Health, 6, 25
- Oksanen, T.** (2009). *Workplace social capital and employee health.* Turun yliopisto. Turku. Painosalama Oy.
- Schaufeli W. B., Bakker A. B., Salanova M.** (2006). *The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study.* Educational and Psychological Measurement, 66, 701–716
- Schaufeli, W.B., Shimazu, A., Hakanen, J.J., Salanova, M., & Witte, H.D.** (2019). *An Ultra-Short Measure for Work Engagement.* European Journal of Psychological Assessment.
- Shi, J., Feenstra, S. & van Vugt, M.** (2024). *Connecting work teams in a remote workplace: an identity leadership perspective.* European Journal of Work and Organizational Psychology, 33(5), 643–657.
- Steffens, N.K., Haslam, S.A., Reicher, S.D., Platow, M.J. ym.** (2014). *Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four-dimensional model.* The Leadership Quarterly, 25(5), 1001–1024.
- Talebi, H., Khatibi Bardsiri, A., & Khatibi Bardsiri, V.** (2025). *Machine learning approaches for predicting employee turnover: A systematic review.* Engineering Reports, 7(8), e70298.
- Tsounis, A., Xanthopoulou, D., Demerouti, E., Kafetsios, K., & Tsaousis, I.** (2023). *Workplace social capital: Redefining and measuring the construct.* Social Indicators Research, 165, 555–583.

Bilagor

A.

Medarbetarupplevelse av socialt kapital – jämförelse per kategori

1 = lägsta nivå 5 = högsta nivå	Delat ansvar (median av med- arbetarupplevelse)	Uppskattande interaktion (median av med- arbetarupplevelse)	Vilja att uppnå tillsammans (median av med- arbetarupplevelse)
Företag med socialt kapital över genomsnittet	4,09	4,40	4,27
Måttlig nivå av socialt kapital	3,66	3,94	3,82
Företag med socialt kapital under genomsnittet	3,22	3,47	3,31

B.

Resultat av logistisk regressionsanalys: Sambandet mellan stöd från nätverket av småföretagare och bra arbetsförmåga

(bra arbetsförmåga = arbetsförmågepoäng 8–10; referenskategori: försämrad arbetsförmåga = poäng 0–7)

Stöd som erhålls från nätverket	B	OR	95 % CI	p -värde
Kompetensutveckling	0,46	1,58	1,22–2,07	p < .01
Bevakning av förändringar i verksamhetsmiljön	0,41	1,51	1,16–1,98	p < .01
Lösning av arbetsrelaterade problem	0,38	1,46	1,14–1,89	p < .01
Planering av arbete eller affärsverksamhet	0,36	1,44	1,11–1,89	p < .01
Feedback på mitt arbete	0,35	1,42	1,11–1,83	p < .01
Uppmuntran eller känslomässigt stöd	0,34	1,41	1,11–1,8	p < .01
Nya idéer relaterade till arbetet	0,30	1,35	1,03–1,79	p < .05
Identifiering av möjligheter	0,28	1,33	1,02–1,74	p < .05

C.

Resultat av den logistiska regressionsanalysen: Sambandet mellan stöd från nätverket av småföretagare och arbetsengagemang. Arbetsengagemang är kategoriserat som lågt eller högt baserat på medianvärdet (4,3).

Stöd som erhålls från nätverket	B	OR	95 % CI	p -värde
Kompetensutveckling	0,5	1,64	1,26–2,17	p < .01
Bevakning av förändringar i verksamhetsmiljön	0,4	1,49	1,15–1,95	p < .01
Lösning av arbetsrelaterade problem	0,38	1,46	1,14–1,88	p < .01
Planering av arbete eller affärsverksamhet	0,33	1,39	1,07–1,81	p < .05
Uppmuntran eller känslomässigt stöd	0,30	1,35	1,07–1,73	p < .05
Identifiering av möjligheter	0,24	1,27	0,97–1,66	0,08
Feedback på mitt arbete	0,22	1,25	0,98–1,6	0,08
Nya idéer relaterade till arbetet	0,03	1,03	0,79–1,34	0,84

D.

Resultat av Spearman-korrelationsanalysen:

Sambandet mellan stöd från nätverket av småföretagare och arbetsengagemang.

Stöd som erhålls från nätverket	r	p -värde
Kompetensutveckling	0,30	p < .01
Bevakning av förändringar i verksamhetsmiljön	0,21	p < .01
Uppmuntran eller känslomässigt stöd	0,20	p < .01
Lösning av arbetsrelaterade problem	0,19	p < .01
Feedback på mitt arbete	0,17	p < .05
Planering av arbete eller affärsverksamhet	0,15	p < .05
Identifiering av möjligheter	0,15	p < .05
Nya idéer relaterade till arbetet	0,04	0,50