



Innebörden av medarbetarskap samt bidragande faktorer till en lärande, attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats

En kvalitativ undersökning utförd på personalen på en mansdominerad arbetsplats

Andrea Curcic, Nathalie Johansson och Frida Johansson

Pedagogik 15hp

2017-08-22

Högskolan i Halmstad
Akademin för hälsa och välfärd
Box 823
301 18 Halmstad

**Innebörden av medarbetarskap samt bidragande faktorer till en
lärande, attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats
- En kvalitativ undersökning utförd på personalen på en
mansdominerad arbetsplats**

**Andrea Curcic
Frida Johansson
Nathalie Johansson**

Kandidatuppsats 15hp
Hälsopedagogiskt program
VT 2017
Handledare: Jan Karlsson
Examinator: Krister Hertting
Rapportnummer VT17-06

Innehållsförteckning

Introduktion.....	5
Syfte	5
Frågeställningar	5
Bakgrund och tidigare forskning	6
Attraktiva arbetsplatser	6
Arbetsplatslärande	6
Medarbetarskap	7
Mansdominerade arbetsplatser	7
Hälsofrämjande arbetsplatser	8
Sammanfattning av tidigare forskning	9
Teoretisk referensram.....	10
Hälsopromotion och salutogenes.....	10
Kompetensutveckling.....	10
Genusteori.....	11
Metod	12
Design	12
Urval.....	12
Datainsamling	13
Databearbetning/Analysmetod	13
Metodologiska överväganden.....	14
Etiska överväganden	14
Resultat.....	15
Mansdominerade arbetsplatser	15
Medarbetarskap	15
Attraktiv arbetsplats	16
Kompetensutveckling.....	17
Hälsofrämjande arbetsplatser	18
Diskussion	19
Metoddiskussion	20
Slutsats	22
Förslag till förbättringsåtgärder	22
Förslag till fortsatt forskning	22
Referenslista.....	23

Kandidatuppsats 15 hp

Rapportnummer:	VT17-06
Titel:	Innebörden av medarbetarskap samt bidragande faktorer till en lärande, attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats – En kvalitativ undersökning utförd på personalen på en mansdominerad arbetsplats
Författare:	Andrea Curcic, Frida Johansson, Nathalie Johansson
Program:	Hälsopedagogiskt program
Nivå:	Grundnivå
Handledare:	Jan Karlsson
Examinator:	Krister Hertting
Antal sidor:	24 (inklusive bilagor)
Termin/år:	Vt2017
Nyckelord:	Medarbetarskap, attraktiv arbetsplats, hälsofrämjande arbetsplats, medansvar, mansdominerad Co-workers, attractive workplace, healthpromotive workplace, co-responsibility, maledominated

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att studera hur personalen på en mansdominerad arbetsplats uppfattar sitt medarbetarskap, samt vad som enligt personalen bidrar till en lärande och en attraktiv arbetsplats. Metoden för studien var av kvalitativ ansats med fokus på intervjuer. För studien utfördes nio stycken semi-strukturerade intervjuer på en mansdominerad arbetsplats i Sverige, där intervjupersonerna var från tre olika avdelningar på fritidsenheten i en kommun. Resultatet för studien visade bland annat att personalen såg på sitt medarbetarskap som ett eget ansvar och en bidragande faktor till en attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats. Dessutom visade det sig att män och kvinnor hade olika uppfattningar kring att arbeta på en mansdominerad arbetsplats. Det fanns även olika uppfattningar hos männen och kvinnorna kring att arbeta med det motsatta könet. Slutsatsen för studien visar på att medarbetarskapet för personalen innebär gemenskap och samarbete, men också att ett ansvar till att bidra till en hälsofrämjande och attraktiv arbetsplats är av stor vikt. Att lärandet och kompetensutvecklingen sker mellan kollegorna, snarare än genom utbildningar och kurser.

Abstract

The intention with this study was to study how the staff at a male-dominated workplace perceive their employeeship, and also how what according to the staff contributes to a attractive- and healthpromotive workplace. The method for the study was of a qualitative approach with a focus on interviews. For the study nine semi-structured interviews were performed at a male-dominated workplace in Sweden, in which the interviewees were from three different departments of the leisure unit in a commune. The result for the study shows among other things that the staff viewed their employeeship as their own responsibility and that it was a contributing factor for a attractive- and healthpromotive workplace. Furthermore there was also some uncertianties around the concept of what a health promotive workplace is and that there was different views amongst men and women regarding working at a male-dominated workplace. There was also different views amongst men and women regarding workning with the opposite sex. The conclusion for this study shows that employeeship for the involves fellowship and cooperation between coworkers but also that the employees have a responsibility of their own to contribute to an attractive and healthpromotive workplace. That learning and competence development happens between coworkers, rather that through training and courses.

Förord

Genom denna utbildning har vi samlat på oss en stor andel kunskap till en rad olika ämnen inom hälsopedagogik. Vi fann tidigt ett intresse för hälsa i arbetslivet, därför var det en självklarhet för oss att skriva c-uppsatsen inom detta ämne.

Vi vill rikta ett stort tack till dem som tog sig tid till att ställa upp på intervjuer, och de som tog väl hand om oss under intervjudagen. Vi vill även rikta ett tack till Högskolan i Halmstad och främst Cecilia Garell som hjälpte oss med bokning av transport och hotell under vårt arbete.

Introduktion

Enligt Arbetsmiljöverket senaste rapport från 2014 är det vanligaste besväret på arbetsplatser i Sverige är idag ohälsosam stress och annat psykiskt lidande, vilket med åren också har ökat. Ökningen orsakar inte bara höga kostnader för samhället i form av sjukskrivningar, utan också psykiskt lidande för de drabbade, vilket är oroväckande eftersom människor vistas en stor del av sitt liv på sitt arbete. Den olyckliga ökningen har dock bidragit till att fler arbetsplatser strävar efter att bli en hälsofrämjande och attraktiv arbetsplats eftersom det gynnar både organisationen och personalen i det långa loppet (Arbetsmiljöverket, 2014).

Halmstad kommun har i sitt planeringsdirektiv med budget för 2017-2019 som målsättning att bli en attraktiv arbetsplats (Halmstad kommun, 2016). Idag är attraktiva arbetsplatser ett populärt begrepp inom arbetslivet och allt fler arbetssökande söker sig till just attraktiva arbetsplatser, vilket skapade en nyfikenhet i vad en attraktiv arbetsplats egentligen innebär. Innebörden av en attraktiv arbetsplats, skiljer sig självklart beroende på vem du frågar, men skiljer sig åsikterna mellan män och kvinnor? Enligt en studie som utfördes på 147 sjuksköterskor på ett sjukhus i Sverige, där 91 % av deltagarna var kvinnor och därmed en kvinnodominerad arbetsplats, var relationer, ledarskap och status de viktigaste faktorerna för en attraktiv arbetsplats (Björn, Lindberg & Rissen, 2015). Studien säger ingenting om hur de på mansdominerade arbetsplatser uppfattar attraktiva arbetsplatser och dess faktorer, vilket gav oss en intressant kunskapslucka att studera.

En annan faktor som faller under samma område och behöver studeras ytterligare är uppfattningen om medarbetarskapet och dess påverkan på en attraktiv och lärande arbetsplats. Det vill säga hur arbetsplatser använder sig av kompetensutveckling, samt hur dessa pedagogiska processer ser ut. Vanligtvis ligger det mer fokus och ansvar på ledarskapet än medarbetarskapet när det talas om attraktiva och lärande arbetsplatser (ArbetSam, 2012). Tidigare forskning inom området för medarbetarskap existerar, dock saknas det studier och kunskap om hur medarbetarskapet uppfattas av personalen och hur det bidrar till en attraktiv och lärande arbetsplats på en mansdominerad arbetsplats (Kirschon & Vikström, 2011).

Syfte

Syftet med denna studie var att studera hur personalen på en mansdominerad arbetsplats uppfattar sitt medarbetarskap samt vad som enligt personalen bidrar till en lärande och en attraktiv arbetsplats.

Frågeställningar

- Vilka uppfattningar har personalen om vad en hälsofrämjande arbetsplats innebär?
- Vilken är den mest bidragande faktorn till kompetensutveckling enligt personalen?
- Hur uppfattar kvinnorna respektive männen att det är att arbeta på en mansdominerad arbetsplats?

Bakgrund och tidigare forskning

Attraktiva arbetsplatser

Tidigare forskning inom området attraktiva arbetsplatser har enligt en studie som genomfördes på 147 sjuksköterskor och studerade deras arbetssituation samt vad som ansågs vara en attraktiv arbetsplats. Resultatet visade att för 91 % av de 147 deltagarna var relationer, ledarskap och status de viktigaste faktorerna för att uppfatta en arbetsplats som attraktiv (Björn, Lindberg & Rissen, 2015). Resultatet för föregående studie kan kopplas till Åtegs doktorsavhandling med det övergripande syftet; att utveckla kunskap om och förståelse för utvecklingsprocesser med utgångspunkt i att skapa mer attraktivt arbete. Avhandlingen visade på att det inte fanns ett entydigt begrepp för vad ett attraktivt arbete eller en attraktiv arbetsplats innebär, men enligt denna avhandling står begreppet bland annat för: en arbetsplats med positiv miljö, ett arbete man lockas utav, ett arbete man vill stanna kvar på och ett arbete som ger positiva upplevelser (Åteg, 2006).

Arbetsplatslärande

Sandberg (2000) gjorde en avhandling inom arbetsplatslärande med grund i fenomenografin. Han menar att en individs kompetenser på arbetet utgörs ifrån vissa faktorer hos arbetarna, som de kunskaper och färdigheter som krävs för att utföra en viss typ av arbete. Studien visar på hur meningsfullt arbetet upplevs för medarbetarna har att göra med deras upplevelser på arbetsplatsen, snarare än deras specifika egenskaper och färdigheter. Författaren menar i sin tur att det är ett ledningsproblem på arbetsplatser att utveckla kompetens hos medarbetarna som gör att organisationen förblir livskraftig. Kompetensutveckling, menar Sandberg (2000), är något som också blir en alltmer viktig fråga i arbetslivet. Ordet "kompetens" innefattar i denna avhandling inte all kunskap och färdigheter som medarbetarna erhåller utan just de som används på arbetsplatsen. Kopplat till kompetensutveckling och arbetsplatslärande finns en iransk studie som visar på vilken inverkan team-baserat lärande och lärande i grupp har för inverkan på kunskapsutvecklingen. Själva lärandet och kunskapsutvecklandet, kan då också bidra till mycket mer än enbart lärande, utan också bättre social förmåga, samarbete, problemlösning och identitetsskapande (Nikooravesh, Parpoochi & Hossein Mohammad Davoudi, 2016).

Här finns det en koppling mellan arbetsplatslärande, medarbetarskap och hälsofrämjande arbetsplatser, eftersom lärande i grupp inte enbart bidrar till arbetsplatslärande, utan också medarbetarskap som i sin tur bidrar till inflytande i arbetet, samarbete, mening i arbetet och sociala relationer och stöd, vilka är tydliga friskfaktorer för en hälsofrämjande arbetsplats (Hultberg, 2007).

I Malaysia genomfördes en studie om arbetsplatslärande där forskarna har studerat just detta med syftet att belysa de faktorer som påverkar lärandet och möjligheterna till detta på arbetsplatsen för medarbetarna, samt att belysa de undervisnings- och lärandeteorier som påverkar arbetsplatslärande. Studien visar också på möjligheter för medarbetarna hur de kan kombinera sitt arbete med att lära sig ny kunskap (Bhardwaj, Kavitha, Das Gupta & Bin Ibrahim, 2015). Studien visar att det är samspelet mellan de/den som lär ut, de som lär sig och sociala faktorer som ligger till grund för arbetsplatsens förmåga att lära och dess undervisning. Författarna menar att ledare bör se arbetsplatsen som en möjlighet och plats för undervisning, inläring och praktiskt arbete. Genom att ledarna uppmuntrar medarbetarna till motivation, engagemang samt att förbättra deras självförtroende, ge feedback och konstruktiv kritik menar författarna att det bidrar till att medarbetarna vill och vågar ta sig an nya utmaningar.

Arbetsplatslärande utifrån en amerikansk forskningsstudie från 2015 menar på att delaktighet i arbetet på arbetsplatsen är en av de främsta metoderna för att införskaffa sig kompetens på arbetsplatsen. Detta efter att forskaren bakom artikeln har identifierat andra studier på området av andra forskare (Norcini, 2015). Detta menar forskaren sker genom observation av, så kallade förebilder på arbetsplatsen samt genom praktiskt utförande av detta och genom att sedan få feedback på utförandet/arbetet. Det finns enligt forskaren också begränsningar och hinder till lärande på arbetsplatsen. Exempel på detta är bristande tillgång till välbehövliga aktiviteter och bristande vägledning. Det som i sin tur lärs ut är inte heller alltid relevant. Forskare lägger fokus vid tre områden som bör läggas extra stor vikt på de kommande 50 åren: tillämpning av rådande resultat av forskning inom området, vad som kan läras på arbetsplatsen och hur man kan anpassa det med erfarenheter som främjar den och tillslut vikten av att engagerat utöva detta i praktiken.

Medarbetarskap

Medarbetarskap är ett begrepp som kan definieras på olika sätt, antingen med en beskrivande definition eller en normativ definition. Den beskrivande definitionen av medarbetarskap lyder; Med medarbetarskap avses hur medarbetare hanterar relationen till sin arbetsgivare och till det egna arbetet. Kopplat till "det egna arbetet" ingår medarbetarnas grad av ansvarstagande, ledning av sig själv, gränsdragning mellan arbete och privatliv samt hur medarbetaren förhåller sig till den egna chefen och till andra medarbetare. Den normativa definitionen av medarbetarskap används för det myndiga medarbetarskapet som är baserat på medarbetarens förmåga att bete sig ansvarsfullt samt på en bra balans mellan rättigheter och skyldigheter (Hällsten & Tengblad, 2006).

Medarbetarskap var även något som studerades i en studie från 2015 som utfördes i Portugal på sjuksköterskor där syftet var att undersöka sambandet mellan arbetsplatsens resurser och engagemanget till arbetet hos arbetstagarna. Resultaten bekräftade att självbestämmande till det egna arbetet och socialt stöd på teamnivå (från handledaren samt från medarbetare) är positivt relaterade till att uppleva ett individuellt engagemang till arbetet (Vera, Martinez, Lorente & Chambel, 2015). Studien visar att sjuksköterskors engagemang till arbetet ökar genom att de besitter självbestämmande och kontroll över det egna, enskilda arbetet samt genom att få socialt stöd från medarbetare och arbetsledare. Således menar författarna att främja socialt stöd, självstyre och egenkontroll i syfte att uppnå engagemang till arbetet bland sjuksköterskor kan vara användbart för både chefer och arbetstagare.

Mansdominerade arbetsplatser

I Storbritannien undersöktes kvinnors upplevelser av att arbeta på en mansdominerad arbetsplats. Studien genomfördes på kvinnor som arbetar inom hantverksyrken, här valdes 38 kvinnor ut för en första omgång intervjuer varav 23 stycken identifierade sig som heterosexuella och 15 identifierade sig själva som homosexuella. Därefter genomfördes två fokusgruppsdiskussioner med 10 kvinnor i varje grupp. Resultatet för studien visade att de flesta utav intervjupersonerna hade lite till ingen erfarenhet av att arbeta med kvinnor i sina arbetsgrupper. Övergripande föll kvinnorna in i två kategorier baserat på deras känslor av att arbeta med andra kvinnor. Den ena gruppen uttryckte att de föredrog att arbeta med män då de ansåg att det var enklare att arbeta med män än med kvinnor. Den andra gruppen såg gärna möjligheten till att arbeta med andra kvinnor och tog gärna chansen när den blev erbjuden då de fann det enklare att relatera till andra kvinnor än till män. Endast en liten minoritet såg att

det inte var någon speciell skillnad i att arbeta med kvinnor eller män (Wright, 2016).

Effekten av mansdominerade arbetsplatser sett från mäns synpunkt går att se i Bergmans (2008) studie som undersökte hur män upplever att arbeta med kvinnor på en mansdominerad arbetsplats. Studien är en kvalitativ studie där 29 stycken djupintervjuer genomfördes med män i åldrarna 30-59 år. Männerna valdes ut genom ett strategiskt urval från tre olika mansdominerade industrier samt två universitet akademier för att få en så bra variation i upplevelserna som möjligt. Resultatet beskriver samexistensen mellan motsatta känslor och handlingar om jämställdhet och indikerar en polarisering mellan positiv och negativ inställning. Studiens intervjudata ger en bild som visar på mer eller mindre medvetna förväntningar att kvinnorna på arbetsplatsen skall anpassa sig till de existerande "manliga normerna". Studien visar även på hur jämställdhet är tänkt i en möjlig framtid och hur det praktiseras på en organisatorisk nivå. Det antyds att den traditionella anpassningen till manliga normer kan vara ett kritiskt hinder för jämställdhet på arbetsplatsen (Bergman, 2008).

Hälsofrämjande arbetsplatser

I en Kanadensisk studie från 2016 menar författarna att det är ett problem att ett stort antal av de människorna ute i arbetslivet arbetar på sin arbetsplats trots att de är psykiskt eller fysiskt sjuka (Ammendolia et al, 2016). Forskarna till studien samarbetade med ett företag där de använde sig av data från systematiska recensioner av arbetsplatser och relevanta, tidigare studier om hur problemet kan minskas. Utifrån detta arbetade de fram en hälsofrämjande plan som kombinerades med teoretiska modeller för förändring av beteendet hos de anställda, det som bidrog till att de arbetade trots att de inte upplevde ett välmående. Resultaten visade att det största problemet och det som bidrog till ett mindre effektivt arbete, på den arbetsplatsen som studien utfördes på, var psykisk ohälsa. Det visade sig att det största problemet var stress och därefter depression. För att åtgärda detta utvecklades ett fler stegs-program detaljerat över hur åtgärderna skulle genomföras. Dessa innebar bland annat, för den psykiska hälsan, fokusgrupper, lunchmöten med fokus på att lära, workshops med experter på området med mera. Omfattande, specifika och mångsidiga strategier utvecklades och syftade till att uppmuntra hälsosamma beteenden som kan påverka personalen positivt. Detta innebar hälsofrämjande faktorer såsom regelbunden motion, näringsrik mat, tillräckligt med sömn, rökstopp, socialisering och balans mellan arbete och privatliv.

Hälsofrämjande insatser är vanligtvis inriktade på att förbättra personalens hälsa genom initiativ. Detta utifrån en australiensisk studie som studerat hur olika arbetsplatser såg på olika hälsofrämjande insatser. Studien var en kvalitativ studie med grund i fenomenologin och forskarna valde att genomföra fokusgruppsdiskussioner. Totalt blev det 10 stycken fokusgrupper med 10 deltagare inbjudna till varje grupp, totalt var det 79 stycken som deltog, i urvalet ingick personer som var över 25 år och som antingen var företagare, hade en chefsposition på något företag eller var ansvariga för företagshälsa och säkerhet. Tidigare forskning har visat att det oftast finns en förvirring om vad en hälsofrämjande arbetsplats innebär. Landsbygdsgrupperna betraktade hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen som mestadels relaterade till arbetshälsa och säkerhet. Detta var särskilt fallet i de två fokusgrupperna som sattes i en stor gruvstad där säkerheten var en framträdande fråga. Storstadsgrupperna, särskilt de som består av tjänstemän, var mer benägna att se hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen som omfattar ett bredare spektrum av frågor som berör på alla teman som identifieras. Kvinnor, mer än män, fokuserade på hälsa på ett mer holistiskt sätt. I samtliga grupper har särskild tonvikt lagts på psykiska problem, främst i relation till arbetsrelaterad och personlig stress. Den friska och hälsosamma medarbetaren beskrivs med

avseende på positiva mentala kännetecken. Exempel på dessa kännetecken innefattar att vara uppmärksam, glad, fokuserad, säker och lugn. Friska medarbetare kan också erkännas av sin höga produktivitet, deras kollegialitet, deras användning av säkra arbetsmetoder, deras hälsosamma utseende, deras förmåga att upprätthålla en balans mellan arbetsliv och hälsa (t.ex. upprätthålla en hälsosam kost och Sover tillräckligt). Däremot beskrivs ohälsosamma medarbetare med negativa mentala kännetecken (t ex stressade, negativ attityd, saknar självrespekt, och synligt olyckliga), de upplever avsevärt minskad produktivitet, saknar vitalitet och fitness, är dåligt sällskap, de har inte ett stödjande nätverk, som regel gör de dåliga matval och är beroende av stimulanser (t ex koffein eller cigaretter) och andra substanser (Pescud et al., 2015).

Sammanfattning av tidigare forskning

Hälsofrämjande och attraktiva arbetsplatser samt personalens uppfattning om medarbetarskap är grunden i denna studie och också utgångspunkten för den tidigare forskning som presenterats. Sammanfattningsvis visar resultaten utifrån den tidigare forskningen att det inte finns något specifikt, entydigt begrepp för vad ett attraktivt arbete eller en attraktiv arbetsplats innebär. Däremot framkommer det att begreppen innefattar: en arbetsplats med positiv miljö, ett arbete som är inbjudande, ett arbete som personalen vill stanna kvar på och ett arbete som ger positiva upplevelser samt att relationer, ledarskap och status är de viktigaste faktorerna för att uppfatta en arbetsplats som attraktiv. Tidigare forskning visar att lärande i grupp är effektivt för kompetensutveckling samt att sociala faktorer spelar stor roll. Med medarbetarskap avses, enligt tidigare forskning, hur medarbetare hanterar relationen till sin arbetsgivare och till det egna arbetet. Resultaten visade att självbestämmande till det egna arbetet och socialt stöd på gruppnivå är positivt relaterade till att uppleva ett individuellt engagemang till arbetet. Det framkommer att kvinnor traditionellt sett har anpassat sig till de manliga normerna på arbetsplatsen och att det enligt en studie förväntades av kvinnorna på den arbetsplatsen att just anpassa sig. Enligt en tidigare studie upplevde kvinnorna att det fanns en skillnad i att arbeta med antingen kvinnor eller män. Avslutningsvis visade tidigare forskning att hälsofrämjande aktiviteter innefattar faktorer som: regelbunden motion, näringsrik mat, tillräckligt med sömn, rökstopp, socialisering och balans mellan arbete och privatliv och att dessa bidrar till en hälsofrämjande arbetsplats. Den friska och hälsosamma medarbetaren beskrivs med avseende på positiva mentala kännetecken som: uppmärksam, glad, fokuserad, säker och lugn. Friska medarbetare beskrivs utifrån en tidigare studie för deras höga produktivitet, deras kollegialitet, deras användning av säkra arbetsmetoder, deras hälsosamma utseende och deras förmåga att upprätthålla en balans mellan arbetsliv och hälsa.

Teoretisk referensram

Hälsopromotion och salutogenes

Hälsopromotion utgår från ett salutogent perspektiv och tar sin utgångspunkt i ”det friska”. Salutogenes definieras som hälsans ursprung. Det fokuserar alltså på vilka faktorer som bidrar till och vidmakthåller hälsa snarare än vad som orsakar sjukdom (Antonovsky, 1987). Motsatsen till salutogenes är patogenes då patogenes fokuserar på vad som kan orsaka sjukdom och har ett preventivt förhållningssätt. Antonovsky menar att både hälsa och ohälsa finns hos alla individer och inte är något definitivt och bestående tillstånd. Salutogenes ser det vill säga hälsan som ett kontinuum där graden i hälsa både kan öka och minska på den här skalan. Någonstans på skalan befinner sig alltså alla (Hanson, 2011).

Hälsopromotion inriktar sig, utifrån det salutogenetiska perspektivet, inte mot just en viss typ av sjukdomar eller risker för hälsan utan istället om att skapa en god hälsa och bra villkor (Svensson & Hallberg, 2010). Winroth (2014) menar att det finns olika friskfaktorer som påverkar hälsan på arbetsplatsen bland annat relationer (gruppnivå). Andra friskfaktorer kan även vara god arbetsmiljö, tydligt ledarskap, även arbetsglädje har kunnat ses som en friskfaktor, arbetsglädje gynnas bland annat av faktorer som positiv feedback och rimlig arbetsbelastning (Berggren & Weman, 2010). I studien kan det utifrån dessa teorier undersökas just hur arbetsplatsen ser ut samt hur personalen uppfattar den. Winroth menar att det är svårt att standardisera hälsopromotionsprogram då situation och kontext spelar en avgörande roll, dock att med stöd och genom av teori och forskning ha vissa generella vägledande principer som kan utgöra utgångspunkten för det praktiska arbetet. Alltså i ett hälsopromotivt arbete utgå från beprövad erfarenhet, teori och forskning. Då processen är central i ett utvecklingsarbete är det därför essentiellt att reflektera och utvärdera processen eftersom att det är då det ger möjlighet att se vad som har bidragit till önskade resultat eller varför det inte blev som planerat (Winroth, 2014).

Genom att definiera vilka friskfaktorer som finns på en arbetsplats kan arbetet med detta påbörjas och genomföras på rätt sätt. Att just definiera friskfaktorer på arbetsplatsen är centralt för denna studie för att se vad som påverkar och hur detta uppfattas av personalen. I ett hälsopromotivt arbete på arbetsplatsen är det viktigt att arbeta med rätt strategier och principer, att skapa goda villkor (strukturella faktorer och policynivå), att fokusera på stödjande miljöer (som bland annat kan handla om fysiska men också mellanmänniska) och att utveckla individuella resurser (där hälsa är en och där kompetens är en annan) (Winroth, 2014). Hälsopromotion och salutogenes har varit viktiga och bidragande teorier till studien eftersom studien fokuserar på hälsofrämjande och attraktiva arbetsplatser genom hälsopromotivt perspektiv snarare än ett hälsopreventivt. Eftersom studien också utfördes på en arbetsplats var teorierna också användbara när friskfaktorer på arbetsplatsen skulle studeras.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling kan definieras som ett sammanfattande begrepp där de olika åtgärder som kan användas för att påverka graden av kompetens på en, i detta fallet, arbetsplats eller verksamhet. Begreppet används även också som en beteckning för de individuella läroprocesser som leder till förändring av individens kompetens (Ellström, 2010). Exempel på åtgärder som kan leda till kompetensutveckling på en arbetsplats är: rekrytering, befordran och annan så kallad personalrörlighet, utbildning av personalen, lärande i samband med utförandet av det dagliga arbetet samt förändringar av arbetsuppgifter eller organisationen i

syfte att främja kompetens och lärande. Att utveckla individuella kompetenser menar också Winroth (2014) kan vara en del i ett hälsopromotivt arbete och därav är kompetensutveckling också hälsofrämjande.

Det finns således kompetensutveckling som är både organisationsrelaterad och individrelaterad. Ellström (2010) beskriver utifrån en utvärdering av kompetensutveckling i små och medelstora företag att det finns tre strategier för kompetensutveckling: *att lära sig själv, lära av andra* och *lära på jobbet*. *Lära sig själv* bygger främst på att en individ deltar i kurser utanför arbetet, köper facklitteratur samt självstudier. Denna strategi innefattar således lärande *utanför* arbetsplatsen och sker mellan lärare och elev. *Lära av andra* innebär deltagande i nätverk och externa studiebesök. Målet är här att lära sig av att se hur andra gör. Imitation och upprepning av andras kompetens är det vill säga syftet. *Lära på jobbet* innebär avslutningsvis att till exempel delta i kurser på arbetsplatsen, möten med personalen, studiebesök, skapande av arbetslag samt projektarbeten. Denna strategi betonar att arbetsplatsen är den plats där kompetens bäst utvecklas (Ellström, 2010).

Kompetensutveckling har varit en ledande teori genom studien eftersom kompetensutveckling står för lärande och det pedagogiska. Men också för att det är en bidragande faktor till en hälsofrämjande och attraktiv arbetsplats (Winroth, 2014), vilket skapar en relevant koppling mellan pedagogik och hälsa i studien.

Genusteori

För att förstå jämställdheten och ojämsställdheten i vårt samhälle används genusteorier för att försöka skapa en bild över vad som är medfött och vad som är socialt konstruerat när det gäller manligt och kvinnligt (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016). I denna studie studerades olika genusteorier för att få ett perspektiv på hur samhället ser ut när det gäller genus och genusforskningen eftersom en mansdominerad arbetsplats studerats. Teorierna var till hjälp för att skapa relevanta frågor till intervjuguiden, samt att anpassa en relevant frågeställning till syftet i studien.

Enligt Yvonne Hirdmans (1988) genusteori om det så kallade genuskontraktet, har vi skapat oss ett kontrakt som beskriver hur vi skapat oss kvinnliga och manliga regler och normer. Grundprinciperna för detta genuskontraktet innebär att kvinnligt och manligt ofta beskrivs som raka motsatser, att alla (medvetet och omedvetet) är med och skapar dessa normer, samt att det "manliga" värderas högre än det "kvinnliga" i vårt samhälle.

Sandra Harding är en amerikansk professor inom ämnet samhällsvetenskap som studerat genusfrågor under flera år, som skapade en egen teori gällande genus. Hennes teori har likheter med Hirdmans, eftersom även hennes teori fokuserar på att det finns en uppdelning i vad som anses manligt och kvinnligt, men i Hirdmans teori existerar tre samverkande processer som sker i vår tankeverksamhet. Hon antyder att de tre samverkande processerna är symboliska (normer och föreställningar) strukturella (hur arbetet är organiserat och uppdelat) och individuella (individens könsidentitet). Teorin är användbar i vårt samhälle eftersom den lyfter fram vikten av att arbeta med jämställdhet på flera olika nivåer, och inte på enbart en nivå (Harding, 1987). Genusteori användes i denna uppsats för att förstå hur normer för manligt/kvinnligt har och kan se ut, få en djupare bild samt större förståelse för detta i praktiken.

Metod

Denna studie är av kvalitativ metod med fokus på enskilda intervjuer. Med kvalitativ metod innebär det att man som forskare vill få en djupare förståelse för ämnet som studeras. Inom kvalitativ metod är det vanligast att intervjuer genomförs, men kvalitativ forskning kan även innebära exempelvis litteraturstudier. Denna studie har bearbetats utifrån ett induktivt synsätt, med detta menas det att forskaren drar generella slutsatser utifrån enskilda fall (Fejes & Thornberg, 2015). För denna studie genomfördes nio stycken semi-strukturerade intervjuer. Genom kvalitativa intervjuer kan forskaren själv välja variera hur många fasta frågeformulär den vill ha med samt i vilken utsträckning komplettera med öppna frågor (Zetterquist & Ahrne, 2015). Analysmetoden för denna uppsats är så kallad kvalitativ innehållsanalys, med detta menas det att skriven eller verbal kommunikation analyseras och systematiskt undersöks och konkretiseras för att skapa teman som sedan används i resultatet (Fejes & Thornberg, 2015).

Design

Designen för detta arbete innefattar en så kallad deskriptiv undersökning, en undersökning som har ett deskriptivt syfte och förklarar flera egenskaper hos en population eller hos en grupp människor. När deskriptiva undersökningar genomförs finns det redan en andel kunskap kring ämnet som studeras (Olsson & Sörensen, 2011). Syftet och frågeställningarna växte fram när gemensamma ämnen som intresserade oss diskuterats under en tid. Slutsatsen blev att studera arbetsplatser, hälsa, pedagogik och genusfrågor. När olika vetenskapliga artiklar studerats och annan bakgrund inom de aktuella områdena ledde det fram till det slutgiltiga området för studien. När syfte och frågeställningar var fastställt, valdes relevanta pedagogiska och hälsoinriktade teorier ut till detta arbete, samt att det fastställdes att intervjuer var den mest lämpliga datainsamlingsmetoden för detta arbete. Deskriptiv design beskriver och upptäcker icke förutbestämda företeelser (Polit & Beck, 2012) och därför lämpar sig denna metod väl i denna studie då intentionen var att undersöka hur det såg ut i praktiken inom det valda området, samt att deskriptiv design gav möjlighet att uppnå en fördjupad kunskap inom det valda ämnet.

Urval

Urvalet av intervjupersoner avgjordes utifrån det syfte och forskningsfrågor som hade valts ut (Ahrne & Svensson, 2012). Studien utfördes på en fritidsenhet i en kommun i Sverige, som i detta fall bestod av mer män än kvinnor. Då denna studie genomfördes på en mansdominerad arbetsplats var det viktigt att fördelningen av intervjupersoner skulle ge en så rättvis bild av arbetsplatsen som möjligt. Med detta avser, om det som i detta fall, är ett visst antal kvinnor i gruppen vill gärna dessa intervjuas också för att på så sätt kunna svara på forskningsfrågorna på främsta möjliga sätt. Den urvalsmetod som valts att användas är ett så kallat tvåstegsurval, med detta menas det att det först väljs ut en organisation, eller som i detta fall en avdelning. Här finns vanligtvis någon form av kontaktperson som har tillgång till förteckningar över vilka som är anställda på den valda avdelningen. Med denna information valdes intervjupersoner ut som ansågs vara lämpliga till studien (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2012), i detta fall de arbetare på den valda arbetsplatsen som studien avsedde. Då vi var tre personer som genomförde studien, beslutades det att ha tre intervjuer vardera med en kvinna i respektive grupp och två män, vilket blev nio stycken sammanlagt. Detta för att fördelningen av kvinnor respektive män skulle representera arbetsplatsen i enlighet med verkligheten. Att intervju tre kvinnor och sex män bidrog också till att få ett mer tillförlitligt resultat på grund av att det speglade hur fördelningen hur män respektive kvinnor också såg ut i praktiken. Med en betydligt mindre andel kvinnor än män. Att ha med tre stycken kvinnor blev mer

tillförlitligt än att ha med exempelvis en eller två stycken, då det blir fler som svarar och då också kan ge en klarare bild av verkligheten (Ahrne & Svensson, 2012). Eriksson-Zetterquist & Ahrne (2012) menar att sex till åtta personer ökar säkerheten till säkerheten att få ett material som är relativt oberoende av enskilda individers personliga uppfattningar om t ex arbetsplatsen och förhållandena där. Intervjupersonerna valdes ut utifrån att de var medarbetare på arbetsplatsen och inte hade någon form av ledarroll, eftersom att det var just medarbetarna som var intressanta att undersöka utifrån syftet. Urvalsgruppen utgjordes således av individer på arbetsplatsen där fem stycken var vaktmästare, en var badmästare/simlärare, en var simlärarassistent, en fritidskonsulent och en som arbetade med de administrativa resurserna.

IP1: Badmästare/simlärare, kvinna

IP2: Simlärarassistent, kvinna

IP3: Fritidskonsulent, kvinna

IP4: Vaktmästare, man

IP5: Vaktmästare, man

IP6: Vaktmästare, man

IP7: Vaktmästare, man

IP8: Administrativ resurs, man

IP9: Vaktmästare, man

Datainsamling

Intervjuer valdes ut som datainsamlingsmetod till denna studie. Intervjuerna hölls med en person i taget och det intervjuades sammanlagt nio personer på arbetsplatsen. Intervjuer är ett effektivt verktyg när avsikten är att nå en individs upplevelser och uppfattningar inom ett ämne, samt att det ger svar på de frågor som forskaren vill ha besvarade genom att ställa aktuella frågor (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2012). Datainsamlingsmetoden upplevdes som mest relevant i denna studie, då avsikten var att fånga intervjupersonernas åsikter och upplevelser utan distraktion från andra arbetskollaboratorer, samt att kunna gå djupare in i en del ämnen med följdfrågor. Innan intervjuerna genomfördes kontaktades den arbetsplats som undersökningen skulle utföras på. Det vill säga kontaktpersonen i kommunen där studien genomfördes, därefter informerade hon intervjupersonerna. Detta var på en fritidsenhet på en kommunförvaltning i mellersta Sverige. Dit skickades sedan ett missivbrev ut till intervjupersonerna där intentionen med studien presenterades samt studien i sin helhet (Se bilaga 1). En intervjuguide utformades sedan med frågor på de frågor som skulle besvaras för att kunna utföra studien så trovärdigt som möjligt (Se bilaga 2) (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2012). När tid och plats bestämts, hölls intervjuerna under en dag på den aktuella arbetsplatsen. Intervjuerna pågick under en dag och tog cirka 60 minuter per person. Intervjuerna spelades in och dokumenterades med hjälp av en mobiltelefon för att fånga hela intervjun och transkriberades sedan i ett dokument på datorn.

Databearbetning/Analysmetod

Intervjupersonernas utsagor är sammanställda utifrån en kvalitativ innehållsanalys. Kvalitativ innehållsanalys är en metod där skriven eller verbal kommunikation analyseras och systematiskt undersöks och konkretiseras (Fejes & Thornberg, 2015). I den kvalitativa innehållsanalysen arbetades det efter intervjuerna aktivt med den insamlade datan, den organiserades och konkretiserades för att förstå samt koda den och söka efter så kallade mönster (Fejes & Thornberg, 2015). Det första steget i analysprocessen var alltså att få en förståelse samt en helhetsbild av det insamlade materialet. Varje enskild intervju lyssnades

därför igenom kommande dagar efter att intervjuerna genomförts och skrevs därefter ned ord för ord för att sedan läsas igenom av alla i forskningsgruppen. Det som upplevdes som irrelevant för syftet, intervjuens teman och som inte var relevant för studien i stort sorterades också bort i samband med att intervjuerna skrevs ned. För att gå vidare utifrån detta diskuterades intervjuerna utifrån dess innehåll för att vi tillsammans skulle kunna skapa teman utifrån syftet och frågeställningarna och på så sätt organisera, konkretisera och se resultaten. De teman som kom fram utgjordes genom att titta på just syftet med studien och därefter utformades dessa teman utifrån utsagorna. Denna inriktning för studien inom kvalitativ innehållsanalys syftar till att sätta fokus på subjektiva erfarenheter, exempelvis: upplevelser, uppfattningar, föreställningar (Fejes & Thornberg, 2015).

Metodologiska överväganden

Att genomföra intervjuer av kvalitativ ansats är en god metod för att få insikter i de förhållanden som råder i den miljö som vi undersöker (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2012). Genom att fråga individer exempelvis om hur och vad de gör eller hur de upplever ett fenomen kan vi som studenter få de relevanta, kreativa uppslagen till ett fortsatt arbete (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2012). Det ansågs att genom intervjuer och dialog med urvalsgruppen kan få en fördjupad kunskap om det valda ämnet samt en större förståelse för deras upplevelser och uppfattningar. En semistrukturerad intervjuguide valdes och skapades, det innebär att frågorna var utformade så öppna som möjligt. Detta gjorde att intervjupersonerna kunde tala fritt och berätta mer öppet om sina tankar. Detta tillförde värdefull data och empiri till studien.

Etiska överväganden

Självklart togs det hänsyn till de fyra etiska riktlinjerna inför datainsamlingen och i studien överlag: *Informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*. Detta innebar i enlighet med *informationskravet* i denna studie att varje person blev informerad om syftet med studien och varför intervjun skulle genomföras och att den insamlade datan endast skall användas i vetenskapligt syfte. Inför varje intervju informerades deltagaren också om att deltagandet i studien var helt anonymt, frivilligt och att ingen medverkande kommer att kunna identifieras. Intervjun kunde också avbrytas när som helst om deltagaren önskade. Eftersom intervjuerna spelades in, informerades deltagarna inför varje inspelning att intervjun kommer att spelas in och då fick de ge ett godkännande eller ej. För att ge intervjupersonerna maximal konfidentialitet, i enlighet med den etiska principen om *konfidentialitetskravet*, förvarades allt material på så sätt att ingen utomstående hade tillgång till detta. Förutom författarna till studien var det endast handledaren som hade möjlighet att få tillgång till materialet. *Nyttjandekravet* följdes då allt material som tillhörde studien enbart användes i författarnas forskningssyfte. För att uppfylla *samtyckeskravet* kontaktades den kontaktperson som fanns på plats på arbetsplatsen och därefter fick hon intervjupersonernas muntliga samtycke efter att missivbrevet skickats ut och de hade tagit del av informationen och syftet med studien. Inför varje intervjutillfälle återgavs all information och syftet med studien till varje intervjuperson av författarna för att återigen få deras samtycke (Vetenskapsrådet, 2011).

Resultat

Syftet med denna studie var att studera hur personalen på en mansdominerad arbetsplats uppfattar sitt medarbetarskap, samt vad som enligt personalen bidrar till en lärande och en attraktiv arbetsplats. Nedan redovisas resultatet från de nio utförda intervjuerna utifrån de tre arbetsgrupperna under fem relevanta underrubriker med de teman som växte fram efter analysering.

Mansdominerade arbetsplatser

Kvinnorna som intervjuades upplevde att de inte kunde erfara något särskilt med att arbeta på en mansdominerad arbetsplats. Inte heller upplevde kvinnorna att de blev behandlade annorlunda än männen på arbetsplatsen och ingen såg något problem med att arbeta på en mansdominerad arbetsplats. IP1 såg heller inga problem eller konstigheter i det trots att hon satt i enhetsledningen. När frågan ställdes till kvinnorna angående om de trodde att arbetsplatsen skulle sett annorlunda ut om den istället var kvinnodominerad svarade IP2 att det antagligen hade sett lite annorlunda ut, medan IP3 annan inte såg att det skulle vara någon skillnad. Dock var samtliga överens om att en balans och en jämn fördelning mellan könen hade varit det optimala.

“Det är nog inte beroende på kön utan mer beroende på individen.” – IP3

Männen svarade generellt något annorlunda på frågan angående hur de upplever att arbeta nästan enbart med män. Männen hade gärna arbetat mer med kvinnor än vad de gjorde i nuläget och majoriteten av männen upplever en mer trevlig och lättsam jargong när det finns mer kvinnor i en grupp. Enligt männen hade en önskad situation varit att arbeta med både kvinnor och män, och IP6 trodde på att en balans och jämn fördelning är det bästa på de flesta plan i livet. När frågan ställdes angående om arbetsplatsen hade sett annorlunda ut om arbetsplatsen istället var kvinnodominerad var svaren blandade. En del inte trodde på någon större skillnad, medan en del menade att det hade varit stor skillnad.

“... jag vet sedan tidigare arbetsplatser när jag arbetade på en mansdominerad arbetsplats, att gubbarna satt där och tyckte att det var lite bättre. Sedan vet jag också att hamnar män i grupp är det lätt att raljera om att kärringarna är det ena med det tredje. På en mer jämställd arbetsplats är det mycket roligare och trevligare. Det är min uppfattning.” – IP9

Medarbetarskap

Goda relationer på arbetsplatsen är av vikt för en god hälsa samt för trivseln hos sig själva enligt intervjupersonerna. Det uppgavs under intervjuerna att det är viktigt att kunna samarbeta och att de som medarbetare upplever att de har ett eget ansvar i att bidra till ett bra medarbetarskap på arbetsplatsen. Begreppet “medarbetarskap” innebär enligt intervjuerna gemenskap, samarbete och “helheten” i relationen med kollegorna på arbetsplatsen, vilket är det som främst utmärker begreppet och medarbetarskapet i teori och praktik under intervjuerna. IP7 såg på sitt medarbetarskap som något som kan bidra till både en hälsofrämjande och attraktiv arbetsplats för sina kollegor, och IP3 antydde på ett eget ansvar i att vara en god medarbetare för sina kollegor. Enligt IP7 innebar medarbetarskap också att man ställer upp för varandra på arbetsplatsen och försöker underlätta för varandra i arbetsuppgifterna.

“Det är ju klart att man måste ha en bra relation till sina kollegor, och till chefer och så. Annars så blir det ju väldigt tungarbetat om man inte har det.” – IP7

“Absolut har jag ett eget ansvar. Först och främst så tar jag hand om mig vid sidan av arbetet... att jag har ett ansvar där sen att mycket hälsofrämjande är hur man är som person: om man är lyssnande, om man är delaktig i de andra enheterna, att man ger beröm när någon gör något bra och hela den biten.” – IP3

Ett fungerande medarbetarskap på arbetsplatsen är viktigt för trivseln och den upplevda egna hälsan. Begreppet “medarbetarskap” var något obekant men beskrevs i första hand som gemenskapen, samarbetet och stämningen på arbetsplatsen. Det framkom att dessa faktorer ansågs vara viktiga, vanligtvis mycket viktiga. Medarbetarskapet har en betydande roll i att deras arbetsuppgifter och tillvaron på arbetsplatsen upplevs som motiverande och är viktigt för en långsiktighet i arbetet. Att det finns ett eget ansvar som medarbetare för gemenskapen och arbetsgruppen i helhet uppger som de som vedertaget. Enligt IP1 innebar också medarbetarskap att ta hand om de som kommer nya till arbetsplatsen, och få dem att känna sig välkomna och inkluderade i gruppen.

“Det betyder fruktansvärt mycket. Som jag sa, det är ju vi som gör arbetsplatsen och inte arbetsplatsen som gör oss förhoppningsvis.” – IP8

Attraktiv arbetsplats

Den första frågan på temat attraktiva arbetsplatser under intervjun, angående vad en attraktiv arbetsplats innebär gav lite olika svar men också många gemensamma. En attraktiv arbetsplats är en arbetsplats med bra kollegor, en bra chef och med frihet under ansvar.

Intervjupersonerna ansåg övergripande att de redan nu arbetade på en attraktiv arbetsplats;

“Den här tycker jag är attraktiv! Nya fräscha lokaler, arbetskamrater som är A och O. Arbetsledare. Jättebra. Bra gemenskap hos alla tycker jag. Arbetsledare och chefer är måna om oss också tror jag.” – IP7

Chefen har en stor betydelse för en attraktiv arbetsplats och då vanligtvis på grund av att medarbetaren inte vill bli kontrollerad eller toppstyrd. Utan att som tidigare nämnts, att arbeta med frihet under ansvar. Kommunikationen är också viktig för en attraktiv arbetsplats och då både med kollegor och chefer. När frågan ställdes angående hur de ställer sig angående om de som medarbetare kan bidra till en attraktiv arbetsplats var samtliga överens om att så var fallet. Som medarbetare bidrar varje person till en attraktiv arbetsplats genom att vara på gott humör på arbetsplatsen, se sina kollegor och hjälpa sina kollegor.

“Självklart. Det är ju vi som gör arbetsplatsen. Men också lyssna, kolla läget när de kommer på morgonen. Och vara öppna.” – IP8

En mer specifik fråga ställdes under intervjun angående om relationerna på arbetsplatsen har någon betydelse för en attraktiv arbetsplats. Svaren blev ungefär likvärdiga med den föregående frågan angående medarbetarskapets påverkan på en attraktiv arbetsplats, eftersom relationer och medarbetarskap för de flesta gick ihop.

”En attraktiv arbetsplats, det ska va en trygghet, en tydlig chef, bra arbetskamrater, öppen kommunikation, högt i tak...ehm det ska va, och sen är det ju viktigt för mig att det är frågor som jag brinner för och arbetsuppgifter som jag brinner för.” – IP3

Relationerna har en stor betydelse för en attraktiv arbetsplats och samtliga upplevde att de i den nuvarande arbetssituationen hade goda relationer med både kollegor och chefer. Utifrån

intervjuerna framkom det flertalet friskfaktorer som intervjupersonerna ansåg vara viktiga på en hälsofrämjande arbetsplats. Dessa kom fram i samband med att de intervjuade också beskrev hur en attraktiv arbetsplats skulle vara. Dessa var främst: att de upplevde att de hade frihet på arbetsplatsen, att relationen med kollegorna var god, möjligheten till friskvård, möjligheten till kompetensutveckling samt en god arbetsmiljö.

Kompetensutveckling

I frågan om kompetensutveckling på arbetsplatsen är viktig för deras upplevda välbefinnande, upplevdes det är viktigt eftersom de upplever att det är tillfredsställande att lära sig nya saker.

“Det är självklart att det är viktigt, annars så står man och stampar på samma plats. Det funkar att köra samma rutiner ett tag men sen behöver man ändå något nytt.” – IP2

Det finns stor möjlighet till kompetensutveckling genom att exempelvis närvara vid olika utbildningar inom deras yrke. Med nya utbildningar och kompetenser skapas också en känsla av variation då exempelvis arbetsuppgifterna kan utvecklas och förändras. De anställda på fritidsenheten menade att de upplevde en stor variation i arbetsuppgifter och att detta var något som var viktigt för dem.

”Ja vi håller på och sköter om grillstugorna, fäller träd, håller på med banorna, lägger nytt spån. De stora grejerna egentligen. Sköter om allt, tar in soporna, kör ut med ved och ja... så det är ju väldigt varierande.” – IP4

På senare tid var upplevelsen att de har utvecklats och lärt sig något nytt på arbetsplatsen och de uppgav att de utvecklas tillsammans med sina kollegor och att dessa utgör en viktig roll i att de själva utvecklas i sin yrkesroll. Åsikter kring arbetsplatslärande och kompetensutveckling var snarlika överlag både i tankar, upplevelser och åsikter kring fenomenen och att de utvecklas yrkesmässigt tillsammans med sina kollegor:

“... vi är ju en grupp. Utvecklas de så utvecklas jag.” – IP8

Lärande på arbetsplatsen är viktigt för att kunna vara självständig och då ständigt inte behöva ringa efter hjälp när något inte går som planerat. Det menades även på att medarbetarskap är viktigt för utvecklingen och samarbetet på arbetsplatsen.

“Samarbete är för mig medarbetarskap. Jag är inte händig, men det finns alltid någon annan på arbetsplatsen som kan det. Det finns ju ingen anledning att jag sitter och skruvar på någonting i 4 timmar, när någon annan kan göra det på en kvart. Att kompetensen finns i gruppen är för mig medarbetarskap, inte att alla skall kunna allt. Och alla skall dra sitt strå till stacken.” – IP9

Större delen arbetade som vaktmästare, och uppgav att deras arbete innebär mycket frihet, eget ansvar samt flexibilitet. Detta utgjorde att de var essentiellt för dem att ha lärt sig sina arbetsuppgifter, miljöerna, samspelet med kollegorna och kompetensen som krävs för arbetet ordentligt. Lärandet och möjligheten till kompetensutveckling i olika former är alltså mycket betydelsefullt på arbetsplatsen. Samtliga lyfte fram var hur väl samarbetet, variation och samspelet mellan kollegorna på arbetsplatsen bidrar till lärande och utveckling på arbetsplatsen.

Hälsofrämjande arbetsplatser

En hälsofrämjande arbetsplats innebär att det exempelvis finns tillgång till friskvårdsbidrag och att det finns hjälp att få från ledningen om någon skulle må dåligt. Det som var genomgående från informanterna var att en hälsofrämjande arbetsplats skulle innebära säkerhet, god stämning kollegor emellan, frihet under ansvar och flexibilitet. En beskrivning av en hälsofrämjande arbetsplats var:

“Det är personalhälsan, förutsatt att man har möjlighet till friskvård, att om någon mår dåligt att dom får hjälp och sånt så att det alltid finns en backup på högre nivå, då om någon mår dåligt psykiskt eller fysiskt så finns det en hjälp att få väldigt fort så man inte går för långt och folk går in i väggen och det blir jobbigt utan att det finns hjälp att få.” – IP1

En hälsofrämjande arbetsplats innefattar också enligt intervjupersonerna en god arbetsbelastning och att det då kan vara mindre ibland och mer andra gånger. Svaren kring vad en hälsofrämjande arbetsplats innebär var något oklara då begreppet inte verkade bekant. Överlag menar de på att det är viktigt för en attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats med fräscha lokaler, god psykisk arbetsmiljö och tillgången till att få arbeta utomhus och få frisk luft. Intervjupersonerna ansåg att de hade ett eget ansvar till att bidra till en hälsofrämjande arbetsplats. Detta på olika sätt, bland annat genom att ta hand om sig själva utanför arbetet men även genom att uttrycka sin åsikt, hjälpa till om en kollega mår dåligt samt att ge beröm till sina kollegor. Det visar på att ett gott medarbetarskap är viktigt för en hälsofrämjande arbetsplats.

När intervjupersonerna tillfrågades kring eget ansvar för att bidra till en hälsofrämjande arbetsplats sades bland annat följande:

“Absolut har jag ett eget ansvar. Först och främst så tar jag hand om mig vid sidan av arbetet och inte bara att man ska kunna ha friskvårdstimme till exempel utan att jag har ett ansvar där...” – IP3

Diskussion

Syftet med denna studie var att studera hur personalen på en mansdominerad arbetsplats uppfattar sitt medarbetarskap samt vad som enligt personalen bidrar till en lärande och en attraktiv arbetsplats. Problemområdet och bakgrunden till arbetet var att det psykiska lidandet och den ohälsosamma stressen på arbetsplatsen idag står för den största delen av ohälsa på arbetsplatserna i Sverige. Något som dessutom ökar (Arbetsmiljöverket, 2014). Eftersom vi tillbringar en stor del av vårt liv på arbetsplatsen, fann vi ett intresse i att studera vad som bidrar till hälsofrämjande, attraktiv och utvecklande arbetsplats enligt personalen. Dessutom ville vi studera medarbetarskapet och dess påverkan på hälsofrämjande, lärande och attraktiva arbetsplatser närmare eftersom ledarskapet oftast står i fokus när man studerar dessa teman (ArbetSam, 2012). Ett intresse av att utföra undersökningen på både män och kvinnor, men på en mansdominerad arbetsplats växte fram tack vare ett intresse i genusfrågor samt att de tidigare studier vi studerat främst fokuserat på kvinnodominerade arbetsplatser eller enbart kvinnors upplevelser.

Resultatet visade på att det fanns olika uppfattningar mellan männen och kvinnorna angående att arbeta på en mansdominerad arbetsplats. Det visades på att kvinnorna uppfattar att det inte har någon betydelse för dem att arbeta med fler män än med fler kvinnor. Detta säger delvis emot resultaten för den forskning som Wright (2016) tagit fram. För männen som intervjuades visade resultatet på att de svarade annorlunda på frågan angående hur det är att arbeta på en mansdominerad arbetsplats och att arbeta med kvinnor. Exempelvis upplevde männen att det fanns en viss skillnad i att arbeta tillsammans med kvinnor och de flesta ansåg att de gärna hade arbetat mer med kvinnor för en mer mjuk och trevlig jargong. Skillnaden som ses i svaren hos respektive kön kan även bero på att det kan ha skett en anpassning till vissa manliga normer på arbetsplatsen. Detta är något som även visat sig i tidigare studier, (Bergman, 2008), men kan också göra oss medvetna om det "genuskontrakt" som vi enligt Hirdmans (1988) genusteori skapat oss, vilket innebär att det manliga i samhället oftast värderas högre och påverkar oss omedvetet till att värdera det manliga högre än det kvinnliga, men också att vi från födseln får lära oss att manligt och kvinnligt är sina raka motsatser.

Utifrån resultatet av intervjuerna ansågs goda relationer på arbetsplatsen var essentiellt för en god hälsa på arbetsplatsen. Enligt Winroth (2014) är också en friskfaktor på arbetsplatsen just goda relationer och något som främjar hälsan. Enligt Vera et al. (2015) bekräftade resultaten utifrån den studien att socialt stöd på teamnivå (från handledaren samt från medarbetare) är positivt relaterade till att uppleva ett individuellt engagemang till arbetet. Många av de intervjuade ansåg dock att de själva hade ett stort eget ansvar till att bidra till goda relationer och en hälsofrämjande arbetsplats genom att vara en god kollega som hjälper och bryr sig om sina kollegor. Enligt den definition på medarbetarskap som vi fann beskrev medarbetarskap följande: medarbetarskap avses hur medarbetare hanterar relationen till sin arbetsgivare och till det egna arbetet. Kopplat till "det egna arbetet" ingår medarbetarnas grad av ansvarstagande, ledning av sig själv, gränsdragning mellan arbete och privatliv samt hur medarbetaren förhåller sig till den egna chefen och till andra medarbetare (Hällsten & Tengblad, 2006). Sista orden i denna mening beskriver alltså att medarbetarskap handlar mycket om hur man själv förhåller sig till sina kollegor och ledare på arbetsplatsen, vilket talar om ett eget ansvar och stämmer väl in på de resultat vi fick ut av intervjuerna. Det framkom resultat om relationer kopplat till attraktiva arbetsplatser, där relationer, lojalitet och sociala kontakter är viktiga byggstenar i en attraktiv arbetsplats (Åteg, Hedlund & Pontén, 2004). Detta kunde styrka ett samband mellan attraktiva arbetsplatser, medarbetarskap och hälsofrämjande arbetsplatser.

Enligt intervjupersonerna har kollegorna och medarbetarskapet stor betydelse för deras kompetensutveckling. Detta stämmer väl överens med den information från tidigare forskning om teambaserat lärande som studerats (Nikooravesh, Parpoochi & Hossein Mohammad Davoudi, 2016). Medarbetarskapet upplevdes även som ett samarbete och en god gemenskap kollegor och chefer emellan. En andel av intervjupersonerna nämnde att det viktiga är att kompetensen finns i gruppen, och inte hos varje individ för att på så sätt lära av varandras kompetenser. Vilket är något som även går att se i det Ellström (2010) skriver gällande tre strategier för kompetensutveckling, däribland att lära av andra genom imitation och upprepning av andras kompetens. Intervjupersonerna menade även på att kompetensutveckling var en betydande faktor för att de som personal ska kunna bli mer självständiga i sitt arbete. Intervjupersonerna betonade också att möjligheten till utbildning inom deras arbete är en betydande faktor för kompetensutveckling. Möjligheten till utbildning och utveckling på arbetsplatsen menar Ellström (2010) på är den plats där kompetens bäst utvecklas.

Angående hälsofrämjande arbetsplatser framkom det att det fanns oklarheter kring begreppets betydelse när intervjupersonerna besvarade frågorna kring ämnet samt att de inte visste vad som menades när frågan ställdes angående vad en hälsofrämjande arbetsplats innebär för dem. Intentionen med studien var dock att studera just hur personalen på denna arbetsplatsen uppfattade begreppen. Oklarheter över begreppet är även något som framkommer i tidigare studier (Pescud et al. 2015). Under intervjuerna ställdes frågor angående vad en attraktiv arbetsplats innebär före frågorna angående innebörden av en hälsofrämjande arbetsplats. Detta bidrog till att flera inte förstod vad skillnaden var mellan begreppen och att de redan besvarat frågan angående hälsofrämjande arbetsplatser när de berättade om attraktiva arbetsplatser. Enligt "trädet" och modellen (Åteg, Hedlund & Pontén, 2004) över faktorerna som bidrar till en attraktiv arbetsplats, är flera av faktorerna där likvärdiga med de friskfaktorer som enligt Winroth (2014) bidrar till en hälsofrämjande arbetsplats. Detta kan skapa en viss förståelse till förvirringen kring begreppen då de finns flera gemensamma nämnare i de båda begreppen. En andel av intervjupersonerna benämnde hälsofrämjande arbetsplatser i en preventiv mening snarare än promotivt, vilket också antyder på att det finns oklarheter kring begreppets betydelse. Då hälsopromotion innefattar friskfaktorer (Winroth, 2014) och inte riskfaktorer. Intervjupersonerna berättade mer kring åtgärder när sjukdomen eller ohälsan redan inträffat, snarare än de faktorer som bibehåller den redan existerande hälsan. Exempelvis talade en av kvinnorna om åtgärder för att förhindra sjukskrivning när det gäller psykisk och fysisk ohälsa. Begreppet hälsofrämjande arbetsplats visade sig alltså ha olika betydelse för olika individer, vilket var intressant då syftet var att studera just personalens uppfattningar. Dock var majoriteten överens om att de hade ett eget ansvar till att bidra till en hälsofrämjande arbetsplats.

Metoddiskussion

Att använda sig av intervjuer innebär utan tvekan inte enbart möjligheter, utan också en del svårigheter och tveksamheter. Några problem med att använda sig utav intervju som datainsamlingsmetod är att intervjupersonen kan känna sig obekväma i situationen, där intervjun äger rum eller att personen väljer att svara utifrån vad intervjupersonen tror att den som intervjuar vill ha för svar. Dessutom kan en hel del tolkningssvårigheter uppstå, då en utsaga kan förstås olika beroende på vem som tolkar den (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). I detta fall kan tolkningssvårigheter uppstått genom hur frågorna utformats, och hur frågorna ställdes under intervjuerna. Undersökningen pågick endast under tio veckor, vilket

med fördel hade kunnat förlängas för en mer djupgående undersökning. En kvalitativ undersökning utgår ifrån tolkningar av upplevelser, därav kan tolkningssvårigheter som tidigare nämnt uppstå och när materialet analyserades från de intervjuer som utfördes kan en del misstolkningar likaså ha uppstått. Ytterligare en aspekt som kan ha varit en svaghet i studien är att delar av intervjuerna sorterades bort efter att intervjuerna hade transkriberats ordagrant. Detta var främst för att delar av intervjuerna ansågs som helt irrelevanta för studien och därför enbart hade krävt en större tidsåtgång, men att behålla hela intervjuer ordagrant och nedskrivna hade möjligtvis kunnat bidra till ett bättre resultat då andra infallsvinklar, aspekter och andra, viktiga delar av intervjuerna kan ha missats i slutändan. Det kan dock ha varit ett problem i intervjuguiden att det var en hel del så kallade ledande frågor, det vill säga att informanterna kan ha varit mer benägna och ledda att svara på ett visst sätt för att vissa frågor var ställda åt en viss riktning. Det som också var märkbart i intervjuerna var att informanterna inte tycks ha reflekterat mycket över eventuella skillnader mellan könen i deras vardag, men att det endast gjorde det i intervjuerna eftersom att detta efterfrågades. Därför kan resultatets trovärdighet ha påverkats då svaren lättare kan ha blivit mer av gissningar och antaganden från intervjupersonerna. Styrkor i metoden anser vi vara exempelvis urvalet, då det blev en önskad fördelning av män respektive kvinnor att intervjuas som bidrog till en högre trovärdighet i studien och dess resultat. Antalet intervjupersoner anses också vara en styrka då nio stycken sammanlagt, varav tre stycken kvinnor och sex stycken män, gav en möjlighet till den personliga aspekten som djupintervjuer syftar till och ger en stor tillförlitlighet (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Resultaten hade troligtvis blivit annorlunda och haft en mindre giltighet om antalet intervjupersoner var färre samt om fördelningen av män respektive kvinnor hade sett annorlunda ut. Intervjuerna utfördes i en kommun, på tre olika arbetsplatser på fritidsenheten vilket vi anser är en styrka då det skapade en större generaliserbarhet och variation än om de exempelvis hade utförts på samma arbetsplats.

Slutsats

Medarbetarskapet innebär enligt personalen gemenskap och samarbete, men också ett ansvar till att bidra till en hälsofrämjande och attraktiv arbetsplats. Detta genom att bidra med gott humör, omtanke och lojalitet till sina kollegor, men också genom att hjälpa och bidra med sina kunskaper. Kompetensutvecklingen och lärandet sker utifrån studiens resultat kollegor emellan, snarare än genom utbildningar och kurser. Enligt personalen infaller en hälsofrämjande arbetsplats och attraktiv arbetsplats under samma kategori och har enligt personalen likvärdiga egenskaper. En hälsofrämjande och attraktiv arbetsplats innebär enligt personalen en arbetsplats där relationerna är goda, arbetsmiljön är tillfredsställande, både säkerhetsmässigt och estetiskt, men också att det finns stöd från ledningen och möjlighet att arbeta med frihet under ansvar. Uppfattningen om att arbeta på en mansdominerad arbetsplats skiljde sig kvinnor och män emellan, då kvinnorna inte såg någon skillnad mellan att arbeta med fler män än kvinnor, medan männen märkte skillnad i jargongen när de arbetade på en mansdominerad arbetsplats.

Förslag till förbättringsåtgärder

Förslag till organisationen är att använda sig utav arbetsplatslärande och således lärande i grupp, då tidigare forskning också visar att när kollegor tillsammans i grupp delar av varandras erfarenheter och kunskaper genom kommunikation, problemlösning och delaktighet med fördel kan effektivisera och bli mer utvecklande än lärandet mellan lärare och elev (Nikooravesh, Parpoochi & Hossein Mohammad Davoudi, 2016).

Förslag till fortsatt forskning

Utefter resultaten ifrån studien hade det varit intressant att vidare undersöka hur individer i arbetslivet ser på vems ansvar det är att arbetsplatsen är hälsofrämjande, attraktiv och lärande. Således hade det varit intressant att vidare undersöka detta utifrån skillnaden mellan kvinnor och män. Genom detta hade det blivit lättare att få en tydligare bild över detta då det alltid uppstår skillnader individer emellan, genom fler studier hade det kunnat skapas en mer tillförlitlig bild över begreppen och dess innebörd.

Referenslista

- Ahrne, G & Svensson, P. (2012). Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I Ahrne, G & Svensson, P (red.). Handbok i kvalitativa metoder (s.17-34). Stockholm: Liber.
- Ammendolia, C., Côté, P., Cancelliere, C., Cassidy, D., Hartvigsen, J., Boyle, E., Soklaridis, S., Stern, P & Amick, B. (2016). Healthy and productive workers: using intervention mapping to design a workplace health promotion and wellness program to improve presenteeism. BMC Public Health (2016) 16:1190 DOI 10.1186/s12889-016-3843-x
- Antonovsky, A. (1987). Hälsans mysterium. Stockholm: Natur & Kultur.
- ArbetSam. (2012). Tio punkter för en lärande arbetsplats. Hämtad 2017, 04, 22 från: <http://www.arbetsplatslarande.se/publicerat/tio-punkter-for-en-larande-arbetsplats> , Lidingö stad.
- Arbetsmiljöverket. (2014). Hämtad 2017, 07, 02 från: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/kunskapssammanstallningar/den-goda-arbetsmiljon-och-dess-indikatorer-rap-20127-kunskapssammanstallning/?hl=h%C3%A4lsofr%C3%A4mjande>
- Berggren, T & Weman, K. (2010). Psykosocial arbetsmiljö och hälsa. I Hallberg, L (red.). Hälsa och livsstil – forskning & praktiska tillämpningar (s.261-275). Lund: Studentlitteratur AB
- Bergman, B. (2008). Polarized gender thinking - visions or norms in male-dominated workplaces?. International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being, 2008 (3), 165-175. doi: 10.1080/17482620801903291
- Bhardwaj, A., Kavitha, N., Das Gupta, E & Bin Ibrahim, S. (2015). Teaching and Learning in Workplace: Contemporary Perspectives. Education in Medicine Journal. 2015, Vol. 7 Issue 3, pe67-e72. 6p. doi: 10.5959/eimj.v7i3.349
- Björn, C., Lindberg, M & Rissen, D. (2015). Significant factors for work attractiveness and how these differ from the current work situation among operating department nurses. Journal of Clinical Nursing, 25, 109–116, doi: 10.1111/jocn.1300.
- Eriksson-Zetterquist, U & Ahrne, G. (2012). Intervjuer. I: Ahrne, G & Svensson, P (red.). Handbok i kvalitativa metoder (s.34-55). Stockholm: Liber.
- Fejes, A & Thornberg, R. (2015). Kvalitativ forskning och kvalitativ analys. I: Fejes, A & Thornberg, R (red.) Handbok i kvalitativ analys (s.16-44). Stockholm: Liber.
- Hansson, A. (2004). Hälsopromotion i arbetslivet. Lund: Studentlitteratur AB.
- Hanson, A. (2011). Salutogent ledarskap- för hälsosam framgång. Fortbildning i Stockholm.

Harding, S. (1987). *Instabiliteten i den feministiska teori- 41 bildnings analytiska kategorier*. (KVT tidskrift 1987:2-3) Lund : Forum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning

Hultberg, A. (2007). Ett hälsosammare arbetsliv – Vägledning för goda psykosociala arbetsförhållanden. Institutet för stressmedicin.

Hirdman, Y. (1988). *Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning*. (KVT tidskrift, 1988:3) Lund : Forum för kvinnliga forskare och kvinnoforskning

Ellström, P. (2010). Forskning om kompetensutveckling i företag. I: Kock, H (RED.) (2010). *Arbetsplatslärande- att leda och organisera kompetensutveckling* (S: 21-49). Lund: Studentlitteratur AB.

Nationella sekretariatet för genusforskning. (2016). *Om kön och genus*. Hämtad 2017, 06, 27 från: <http://www.genus.se/kunskap-om-genus/om-kon-och-genus/>

Nikooravesh, A., Parpoochi, A & Hossein Mohammad Davoudi, A. The impact of team-based learning on knowledge. *Journal of Caring Science*, 4(4), 331-339. doi:10.15171/jcs.2015.033

Olsson, H & Sörensen, S. (2011). *Forskningsprocessen - Kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Stockholm: Liber AB

Pascud, M., Teal, R., Shilton, T., Slevin, T., Ledger, M., Waterworth, P & Rosenberg, M. (2015). Employers' views on the promotion of workplace health and wellbeing: a qualitative study. *BMC Public Health*, 15(642). doi: 10.1186/s12889-015-2029-2

Polit DF, Beck CT. *Nursing research: generating and assessing evidence for nursing practice*. Philadelphia: Wolters Kluwer Health/Lippincott Williams & Wilkins; 2012.

Sandberg, J. (2000). Understanding human competence at work: an interpretative approach. *The Academy of Management Journal* 43(1), 9-25. doi: 19.47.9.168

Svensson, O & Hallberg, L. (2010). *Jakten på hälsa, välbefinnande och livskvalitet*. I: Hallberg, L (red). *Hälsa och livsstil - Forskning och praktiska tillämpningar* (s.35-53). Lund: Studentlitteratur AB.

Vera, M., Martinez, I., Lorente, L & Chambel, M J. (2016). The Role of Co-worker and Supervisor Support in the Relationship Between Job Autonomy and Work Engagement Among Portuguese Nurses: A Multilevel Study. *Social Indicators Research*, 126(3), 1143-1156. doi: 10.1007/s11205-015-0931-8

Vetenskapsrådet. (2011). *Forskningsetiska principer inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2017, 03, 02 från:

<http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Winroth, J. (2014). Hälsopromotion som Idé, kunskapsområde och praktik. Hämtad 2017, 05, 11 från:

<https://alfresco.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/d5985178-3a9b-4457-ba4c-099e85ea4714/H%C3%A4lsopromotion%20som%20id%C3%A9%20JW2014-11-04AH2014-11-06.pdf?a=false&guest=true>.

Wright, T. (2016). Women's experience of workplace interactions in male-dominated work: The intersections of gender, sexuality and occupational group. *Gender, work & organization*, 23(3), 348-362. doi: 10.1111/gwao.12074

Åteg, M. (2006). Aktiviteter och lärande för attraktivt arbete Utvecklingsprocesser inom verkstadsindustrin. Doktorsavhandling i Arbetsvetenskap Arbetslivsinstitutet/Kungl Tekniska Högskolan

Åteg, M., Hedlund, A & Pontén, B. (2004). Attraktivt arbete - Från anställdas uttalanden till skapandet av en modell. Arbetslivsinstitutet: 2004:1 ISBN 91-7045-699-2 ISSN 1404-8426

Bilaga 1

Missivbrev

Hej!

Vi är tre studenter som studerar sista terminen på Hälso pedagogiskt program, på Högskolan i Halmstad. Vi är nu igång med vår kandidatuppsats, som faller inom det hälso pedagogiska området, då vår vi tar vår kandidatexamen i pedagogik. Vårt intresse faller främst inom området; Pedagogik och hälsa i arbetslivet. Därmed också vår c-uppsats.

Syftet med vår uppsats är att; *belysa hur personalen på en mansdominerad arbetsplats uppfattar sitt medarbetarskap. syftet är även att studera hur medarbetarskap genom medansvar kan bidra till en attraktiv arbetsplats.*

Anledningen till att vi vill intervjua några av er på denna arbetsplats är att ta reda på hur ni uppfattar en attraktiv arbetsplats, medarbetarskap och lärande på arbetsplatser. Intervjuerna kommer att hållas under cirka 60 minuter. Denna studie kan bidra till att ni får en inblick i hur medarbetarskapet på er arbetsplats ser ut.

Vid frågor och funderingar, kontakta gärna oss

Tack!

Med vänliga hälsningar

Nathalie Johansson, E-mail: Natjoh14@student.hh.se

Andrea Curcic, E-mail: andcur13@student.hh.se

Frida Johansson, E-mail: frijoh14@student.hh.se

Bilaga 2

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

Yrke:

Hur länge har du arbetat i företaget?

Hur ser dina arbetsdagar ut?

Arbetar du oftast själv eller i grupp?

Genus

Frågor till kvinnorna:

Hur upplever du att det är att arbeta på en mansdominerad arbetsplats?

Upplever du att du blir behandlad annorlunda som kvinna än som man, av dina manliga kollegor? Chefer?

Tror du att din arbetsplats hade sett annorlunda ut om din arbetsplats var kvinnodominerad?

Upplever du att du har en annan jargong med männen än med kvinnorna på din arbetsplats?

Frågor till män:

Hur upplever du att det är att arbeta med kvinnor på en arbetsplats där majoriteten är män?

Hur upplever du att det är att arbeta med nästan enbart män?

Upplever du att du har en annan jargong med männen än med kvinnorna på din arbetsplats?

Tror du att din arbetsplats hade sett annorlunda ut om din arbetsplats var kvinnodominerad?

Attraktiv/hälsofrämjande arbetsplats

Vad är en attraktiv arbetsplats enligt dig?

Upplever du att du som medarbetare kan bidra till en attraktiv arbetsplats? Hur isf?

Har utveckling i din yrkesroll betydelse för hur du upplever din arbetsplats?

Vad är ett attraktivt arbetsinnehåll enligt dig?

Hur stor betydelse har relationerna på arbetsplatsen för en attraktiv arbetsplats?

Vad är en hälsofrämjande arbetsplats enligt dig?

Uppfattar du att du som medarbetare har ett ansvar att bidra till en hälsofrämjande arbetsplats, i så fall på vilket sätt? Och varför?

Har utveckling i din yrkesroll betydelse för hur du upplever ditt välbefinnande?

Anser du att goda relationer på arbetsplatsen är viktigt för en god hälsa?

Medarbetarskap/lärande

Vad är medarbetarskap enligt dig?

Hur uppfattar du som medarbetare ditt medarbetarskap?

Uppfattar du att du som medarbetare utvecklas tillsammans med dina arbetskollegor?

Vad är lärande på arbetsplatsen enligt dig?

Hur är lärande på arbetsplatsen viktigt för dig?

Upplever du att du får möjlighet till kompetensutveckling på din arbetsplats, i så fall på vilket sätt?

När var senaste gången du upplevde att du utvecklades i din arbetsroll?

Har dina kollegor en viktig roll i din yrkesmässiga utveckling?

(En del frågor följs upp av följdfrågor, t.ex; Varför? På vilket sätt? Kan du ge ett exempel?)

Andrea Curcic

Nathalie Johansson

Frida Johansson



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad
Telefon: 035-16 71 00
E-mail: registrator@hh.se
www.hh.se