



Uppfostrande/fostrande faktorer för hälsa

En textanalys av företags policy kring hälsa

Elias Götborg och Victor Ericsson

Pedagogik 15hp

Halmstad 2015-06-29

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

Uppfostrande/fostrande faktorer för hälsa

En textanalys av företags policy kring hälsa

Ericsson, Victor & Göteborg, Elias

Examenarbete i pedagogik, 15hp. Vt. 2015

Examinator: Mattias Nilsson
Handledare: Anders Nelson

Sammanfattning

I de flesta västerländska företag finns det ofta tydliga riktlinjer hur företag, ledare och medarbetarna ska förhålla sig. Dessa riktlinjer kan även kallas för ett företags policy, vilken kan användas för att beskriva hur företag ska framstå mot sina kunder eller beskriva hur ledare ska leda och hur medarbetare ska arbeta. Därför kommer denna studie att undersöka vad en policy har för inverkan på fostran och hälsa på arbetsplatsen. Detta blir intressant att studera då denna studie kan användas som en vägledning till hur företag kan utforma en policy.

Genom att granska policydokument som beskriver vilka krav och förväntningar som finns på företagens anställda, skall studien visa hur anställda hälsomässigt fostras och vilka karaktärsdrag för fostran som finns i policyerna. Studien skall även diskutera hur ledarskapet uttrycks i företagens policys.

Studien genomfördes genom sökningar på Internet, vilka öppna företags policys som fanns uppladdade som kunde användas för forskningsmaterial. Tio företags policys kom fram utifrån sökningen på Internet, i studien har valet gjorts att låta företagen vara anonyma. Därefter analyserades de tio företagens policys utifrån en hermeneutisk analys för att få en djupare förståelse vad dessa policys betydde och hade för budskap.

Utifrån analysen fick studien ett resultat som visade skillnader i företagens policys gällande hälsomässiga inverkan på anställda och ledare, vilket diskuteras utifrån de teorier och forskning som finns om fostran. Annat som kom fram från studiens tolkningar var vilket ansvar som ledarna hade gentemot sina anställda, samt vad som förväntades av en anställd.

Studiens slutsats är att det finns en skillnad mellan hur faktorer för uppfostran/fostran kan se ut på ett företag. Dessutom har uppfostran/fostran en potentiell inverkan på hälsa på arbetsplatser.

Studien bidrar med kunskap för framtagning av framtida policys för hälsa, hur de bör implementera ett stycke kring medarbetarnas hälsa och att den bör utformas tillsammans med alla inblandade.

Nyckelord: Fostran, Företag, Hälsa, Hälsoinverkan, Ledarskap, Policy, Uppfostran

Innehållsförteckning

1. Introduktion	1
2. Syfte.....	3
2.1. Frågeställningar	3
3. Bakgrund	4
3.1. Teoretisk utgångspunkt.....	4
3.1.1. Uppfostran/fostran	4
3.1.2. Hälsa	5
3.1.3. Individuell hälsa i arbetet	5
3.1.4. Faktorer för hälsa.....	5
3.1.5. Ledarskap	6
3.1.6. Policy för hälsa	7
3.2. Tidigare forskning	7
3.2.1. Auktoritärt och demokratiskt ledarskap	7
3.2.2. Policy.....	7
4. Metod	9
4.1. Studiens metodologiska utgångspunkt.....	9
4.2. Studiens upplägg	9
4.3. Genomförande.....	9
4.3.1. Datainsamling.....	10
4.4. Urval.....	10
4.5. Analys.....	11
4.6. Etiska ställningstagande.....	11
4.7. Metodkritik.....	12
5. Resultat	14
5.1. Uppfostran/fostrans hälsoinverkan på arbetsplatser	14
5.2. Fostrande karaktärsdrag utifrån företags policy	15
5.3. Företagens hälsomässiga förutsättningar utifrån deras policy	15
5.4. Företags ledarskap utifrån deras policy	16
6. Diskussion	18
6.1. Uppfostran/fostrans hälsoinverkan på arbetsplatser	18
6.2. Fostrande karaktärsdrag utifrån företags policy	19
6.3. Företagens hälsomässiga förutsättningar utifrån deras policy	20
6.4. Företags ledarskap utifrån deras policy	22
7. Slutsats och förslag till vidare forskning	24
8. Referenslista	25
Analysmall	Bilaga 1
Analysmatris.....	Bilaga 2

1. Introduktion

Dagens samhälleliga syner på hälsa grundas på ideologiska teorier och principer. De mest grundläggande utgångspunkterna som nyttjas av det västerländska samhället är jämlikhetsprincipen, att rättvisa skapas när alla får ta en lika stor del av en resurs, och behovsprincipen, att rättvisa skapas när den vid störst behov får den största delen av resursen (Brülde, 2011). Exempelvis är de prioriteringar som görs inom hälso- och sjukvård baserade på människovärdesprincipen, att oberoende av bakgrund skall en person erhålla möjlighet till behandling, behovsprincipen och kostnadseffektivitetsprincipen, att resurser bör läggas där de gör mest nytta och störst hälsovinst per resursenhet (Socialutskottet [SOU], 1996/97:14). Förenta Nationerna, som arbetar för främjandet av internationellt samarbete, har behandlat de mänskliga rättigheterna och kommit fram till att alla människor är fria och har ett lika värde gentemot varandra oberoende av bl.a. härkomst, kön, egendom eller social ställning (United Nations [UN], 1948). Världshälsoorganisationen, vars syfte är att alla människor skall uppnå så god hälsa som möjligt, har som förordning att den högst uppnåeliga hälsostandarden är, oberoende av etnicitet, religion, politisk åsikt, ekonomisk eller socialt tillstånd, en mänsklig rättighet (World Health Organisation [WHO], 2014).

Men trots att forskningen visar att människan idag lever längre än för 100 år sedan finns det enligt Marmot (2006), trots alla humanistiska principer, olika faktorer som kan påverka en persons hälsa, exempelvis gener, sjukvård och hur personens livsstil ser ut. En människa i den västerländska delen av världen spenderar årligen tusentals timmar på sin arbetsplats. Det betyder att en persons identitet bland annat avgörs av arbetsplatsens utformning (Berggren & Josefsson, 2010). Hur personen påverkas är ett exempel på hur arbetsplatsen formar och fostrar individen. Fostran, som är ett pedagogiskt begrepp, behandlar en persons utveckling istället för dess uppfostran på exempelvis ett företag, vilket är avgörande för en persons utformning (Svensson, 2009).

Vygotskij, en rysk psykolog och pedagog som levde mellan 1896 och 1934, poängterade att människan utvecklas i samspel med den omgärdande miljön vilket gör att människans individuella uppfattningar, åsikter och hälsa är beroende av de sammanhang den verkar i. Vygotskijs teorier har blivit en generell uppfattning och många teorier har uppkommit utifrån dem (Egidius, 2009). På samma sätt som människan utvecklas blir den uppfostrad/fostrad efter de uppfattningar, åsikter och den hälsa människan ska ha, exempelvis på en arbetsplats. Vad som i sin tur påverkar sammanhanget som människan vistas i kan vara det förhållningssätt eller de förutsättningar för hälsa som bör beskrivas i ett företags policy (Social- & Hälsovårdsministeriet, 2011).

Finska Social- och Hälsovårdsministeriet (2011) exemplifierar hur en policy kan utformas, den beskriver ledarskapets vikt och betydelse över de anställdas vilja och förmåga till att arbeta, samt hur företag ska förhålla sig till sina medarbetare för att få arbetet gjort. Hur arbetet sen beskrivs ska gå till i policyn öppnar upp för en tolkning för hur människor fostras av sitt arbete genom att arbetsmiljön och de förutsättningar som ges har den inverkan på den anställde som det har.

Genom att ett företags arbete för att skapa en hälsosam arbetsmiljö skall beskrivas i deras policy för hälsa är det intressant att granska och se olika företags policy. Det för att få exempel på hur det ser ut i verkligheten och vilka förutsättningar för hälsa som beskrivs på riktigt, inte minst för att spekulera i hur det i sin tur kan påverka hur den enskilt anställde

fostras av sina medarbetare och företagets ledarskap. Den här studien kommer därför vara värdefull, från ett vetenskapligt perspektiv, i framtida utformningar av policys.

I och med framtida utformningar av policys kan denna studie vara till hands som vägledning för företag som vill utforma en policy. Då studien kan tillföra kunskap som kan hjälpa företag med att utforma sin verksamhetspolicy. Därav kan denna studie vara en vägledning samt visa vilken betydelse verksamhetspolicy har på anställdas fostran och deras hälsa.

2. Syfte

Studiens syfte är att förstå olika företags policydokument som ett villkor för ett företags ledning och fostran, med särskilt fokus på anställdas hälsomässiga förutsättningar för hälsoutveckling.

2.1. Frågeställningar

- Vilken inverkan skulle uppfostran/fostran kunna ha på hälsa på arbetsplatser?
- Vilka fostrande karaktärsdrag har företagens policy?
- Vilka hälsomässiga förutsättningar påvisar företagen i deras policy?
- Hur påvisas företagens ledarskap genom deras policy?

3. Bakgrund

Bakgrunden beskriver definitioner, teorier och tidigare forskning inom det som studiens syfte berör.

3.1. Teoretisk utgångspunkt

3.1.1. Uppfostran/fostran

Det mest ursprungliga och grundläggande begreppet inom pedagogik är uppfostran, vilket hade stort utrymme i pedagogikämnets tidigare historia. Under flera århundranden har det funnit en viss motsägelse om uppfostran som praktik, då uppfostran som fenomen och begrepp har förknippats med auktoritär uppfostran, vilket definieras som en uppfostransteknik där eleven skall lyda utan att ifrågasätta. Det här har lett till att uppfostran inte har varit så populärt som ord och begrepp. Ett alternativ och en motsats till auktoritär uppfostran är demokratisk fostran. Demokratisk fostran ses som en annan form av uppfostran, vilket betyder att uppfostran inte är begränsat till en auktoritär uppfostran, istället blir betydelsen alla former av uppfostran/fostran (Svensson, 2009).

Samhällets föreställningar om uppfostran är att det i mångt och mycket är något som påverkar individen och dess socialisation, vilket handlar om hur en grupp införlivar sina tankar och idéer på en individ. Det är något yttre som påverkar människor emellan, och utifrån de föreställningarna finns det åsikter om att människan behöver befrias från påverkan. Det finns också idéer om att världen är sådan och att det handlar om att förstå hur påverkan fungerar samt förbättra den påverkan som sker (Svensson, 2009). Exempelvis menade Vygotskij att människan endast i kontakt med andra personer, och de sociala sammanhang som det frambringar, kan bli människa. Med det menas att de föreställningar en person innehar är förankrade i det sociala sammanhanget som personen verkar inom, det eftersom människan utvecklas i samspel med den omgärdade miljön (Egidius, 2009).

Studier har visat att även om två ledare skulle använda sig av samma metod kan det ändå ge olika resultat eftersom det är mycket annat som kan vara avgörande, det handlar om vilka förutsättningar som följarna har. Exempelvis vilka förkunskaper följarna har, dess intresse eller kontakten mellan ledaren och följaren etc. Dessa faktorer skulle kunna vara lika viktiga som metoden för att få ett resultat (Svensson, 2009). För att lära sig något, exempelvis en ny arbetsuppgift, menar Egidius (2009) att det inte krävs några särskilda verktyg så länge det finns en önskan om att lära sig det. En alternativ syn har istället Bruner, en amerikansk psykolog född 1915, som menar att ifall ledare och följare innehar och verkar efter samma åsikter, normer och inställningar stärks den individuellt upplevda känslan av samhörighet, vilket skapar ett kollektivt lärande (Egidius, 2009). Johansson (2012) menar att språket är ett verktyg för utveckling och att det ständigt används inom alla arenor, det här gör att människan formas och utvecklas genom det verktyg som används. Därav blir språket en viktig komponent för människan när den ska förstå en policy.

Utbildning har idag även utvidgat sig från att endast gälla skolor till att vara en grundsten även på arbetsplatser. Dagens arbete kräver en högre kunskap för sin verksamhet än tidigare, det inom alla arbetsområden. Utbildning på arbetsplatser kan ske genom alltifrån organiserade kurser till anställda konsulter som kommer och utbildar arbetstagarna (Svensson, 2009).

Studiens huvudsakliga perspektiv på fostran utgår från Vygotskijs teorier kring människans utveckling i samspel med sin omgivning (Egidius, 2009), men även Svenssons (2009) teorier

kring de två uppfostransteknikerna, auktoritär uppfostran och demokratisk fostran.

3.1.2. Hälsa

Världshälsoorganisationen (WHO, 2014) beskriver hälsans innebörd och menar att det är när en person upplever ett fullkomligt fysisk, psykiskt och socialt välbefinnande och inte enbart vid uteblivelse av sjukdom eller svaghet. WHO (2014) menar även på att hälsa, som även skall ses som en mänsklig rättighet, skall ses som ett hjälpmedel i vardagen då den bl.a. påverkar en människas sociala utveckling.

En individs personliga hälsa kan upplevas olika, en läkare skulle kunna diagnostisera personen som sjuk medan den känner sig fullt frisk, samt vice versa. Det här kan bero på vilket synsätt den individuella personen har, ett biomedicinskt synsätt, att hälsa avgörs av de variabler som går att mäta, eller ett holistiskt synsätt, att hälsa även involverar känslor och tankar (Hallberg, 2010). Den här studien kommer utgå från det holistiska synsättet eftersom en policy skulle kunna påverka en persons känslor och tankar.

Inom sjukvården är den traditionella synen på hälsa biomedicinsk, samt att de insatser som görs inom sjukvården emot sjukdomar och ohälsa allt som oftast är preventiva. Det innebär att sjukvården identifierar grupper eller individer som lever ohälsosamt, sedan ingriper sjukvården innan de drabbas av sjukdom och ohälsa. Preventiva insatser utgår från ett patogent synsätt, vilket innebär ett fokus riktas mot hälsorisker, ohälsa och sjukdomar. Tanken är att begränsa eller ta bort sjukdomsriskerna och ohälsa (Svensson & Hallberg, 2010). Motsatsen till ett patogent synsätt är ett salutogent synsätt, vilket kan beskrivas utgå från det som gör att en person håller sig frisk. En salutogen insats brukar benämnas som en promotiv insats, just för dess fokus på det friska (Hanson, 2010).

3.1.3. Individuell hälsa i arbetet

En människa med normal arbetsvecka spenderar årligen tusentals timmar om året på sitt arbete. Det betyder att en persons identitet och hälsa på många vis är beroende av vad det är för sorts arbete den jobbar på, samt vad arbetsplatsen erbjuder för fostrande förutsättningar för att utveckla sin individuella kompetens. Trots vetskapen om att arbetet påverkar människans hälsa är det arbetsjukdomar med psykosociala orsaker, exempelvis stress, som är den sjukdomsgrupp på arbetet som ökar snabbast. Stress på arbetet skulle kunna innebära en potentiell brist i den arbetsmiljö som den anställda verkar inom. Det innebär att det krävs en väl planerad plan för hur arbetsmiljöarbete skall behandlas, vilket bör beskrivas i företagets policy (Berggren & Josefsson, 2010).

3.1.4. Faktorer för hälsa

Hur en människa mår och anledningen till dess hälsostatus kan vara beroende av många olika faktorer. Hälsan är exempelvis inte enbart beroende av de livsstilsval och genetiska arvsanlag en människa gjort eller innehar, den påverkas exempelvis även av samhällets struktur i stil med dess fysiska miljö, dess bostadsplanering och ens egen arbetsmiljö. Exempel inom arbetsmiljön kan vara den ledarstil som används på en persons arbetsplats, vilket beskrivs i företagets policy. Hälsotillståndet hos en människa kan alltså bero på vilka olika arenor som en människa vistas i, vilket ger människan olika erfarenheter men det fostrar även olika tankar, värderingar och attityder till hälsa och livsstil hos den individuella människan (Tangen & Conrad, 2009).

Även Marmot (2006) menar på att hälsa eller utebliven hälsa anses kunna bero på flertalet olika faktorer, exempelvis gener, sjukvård och hur ens livsstil ser ut. Dock menar han på att

individens liv i samhället är den faktor som mest utmärker sig för att påverka hälsan hos en person.

Antonovsky (2005) upplyser kring det salutogena perspektivet, vilket är ett perspektiv som fokuserar på de faktorer som orsakar och bevarar hälsa. Exempelvis en policy som beskriver ett stödjande ledarskap som fostrar en anställd genom sin ledarstil för att stärka personens hälsa. Motsatsen till det salutogena perspektivet, som nämnts tidigare, är det patogena perspektivet, vilket är ett perspektiv där fokus ligger på att förklara varför människor blir sjuka och hur de kan botas, med exempelvis medicin. Ett begrepp inom salutogen forskning är känslan av sammanhang (KASAM) som berör tre huvudord, begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Innehavandet av dessa tre komponenter är utefter Antonovskys teori grundläggande för att kunna bibehålla sin hälsa.

Första komponenten i KASAM är begriplighet, den beskriver hur en individ upplever inre och yttre stimuli och i vilken utsträckning individen kan förutsäga framtida händelser och skeenden. Oavsett omständighet så innehar en person med begriplighet en kompetens att göra det ogripbara gripbart. Den andra komponenten, hanterbarhet, beskriver den grad av resurser som en individ upplever finns till förfogande för den, att den har det som krävs för att bemöta ställda krav. Vid en hög känsla av hanterbarhet upplever en människa sig inte utelämnad inför orättvisa företeelser. Den tredje komponenten inom KASAM är meningsfullhet, den beskriver i vilken utsträckning en person känner sig engagerad i en process och hur pass motiverad den känner sig för att genomgå en situation. En person med hög meningsfullhet upplever sin arbetssituation eller livssituation meningsfull att investera tid i (Antonovsky, 2005).

Utifrån det salutogena perspektivet kommer begreppet hälsopromotion vilket är en process för att förbättra hälsan hos människor genom att öka deras kontroll över sin hälsa och öka dess förståelse om vad som påverkar hälsan. Hälsopromotion har sin utgångspunkt i det friska, vilket innebär att insatser inte specifikt görs mot sjukdomar eller hälsorisker, istället är avsikten med hälsopromotion att frambringa hälsa och goda villkor för alla, exempelvis på arbetsplatsen (Svensson & Hallberg, 2010). Ett sätt att stärka arbetsplatshälsan är genom ledarskapet, det eftersom ledarskapet, som grundar sig på den policy företag har gällande chefskap/ledarskap och medarbetarskap, konstruerar de förutsättningar som fostrar den anställda (Social- & Hälsovårdsministeriet, 2011).

3.1.5. Ledarskap

Två stora utgångspunkter när det gäller ledarskap är ett auktoritärt och ett demokratiskt ledarskap, de beskrivs som motpoler till varandra när olika ledarstilar diskuteras. Ett auktoritärt ledarskap innebär att ledaren tar beslut utifrån sig själv utan att diskutera med sina medarbetare innan beslutet tas. Ledaren styr då helt och hållet vad som ska göras, när det ska göras och på vilket sätt det ska göras på (Önnevik, 2010).

Önnevik (2010) diskuterar även vilken ledarstil som är bäst. Dock kan det bero på olika faktorer, exempelvis yttre förutsättningar, uppgiftens art, medarbetarnas mognad och kompetens och vilken situationen som uppstår. Det här gör att det kan vara svårt att generalisera och komma fram till vilken ledarstil som är bättre än den andre. Vilket är något som även Hassmén och Hassmén (2010) poängterar. De menar att vilken ledarstil som är den mest lämpliga är alltid upp till ledaren att bestämma, men vilken ledarstil som är den mest effektiva bl.a. beror på tre faktorer. De tre faktorerna, vilka går att urskilja genom företags policy kring hälsa är ledarens värderingssystem, ledarens förtroende för följarna och ledarens

behov av kontroll (Hassmén & Hassmén, 2010).

3.1.6. Policy för hälsa

Utgångspunkt för vad som benämns som policy för chefskap/ledarskap och medarbetarskap följer till viss del den strategi som preciseras i det finska Social- och Hälsovårdsministeriets (2011) policy för arbetsmiljö i arbetet, som är en allmän plan för företag att förhålla sig till fram till 2020. I policyn beskrivs det att arbetet på ett företag skall innefatta en rättvis behandling av anställda med ett jämställt arbetsförfarande som baseras på arbetsplatsens värdegrund. Arbetsmiljön skall erbjuda en miljö med hållbar utveckling och välbefinnande hos de anställda, det med förutsättning att det finns tillräckligt med intern kunskap inom företaget. Ledarskapet, som menas påverka både den anställdes förmåga och dess vilja till att arbeta, har ett stort ansvar över arbetsplatsen, hur de anställda presterar och hur de anställda mår, psykiskt och fysiskt, men även hur dess utbildningskompetens ser ut. Ett gott ledarskap innehåller hälsa, säkerhet och välbefinnande, men för att utveckla ledarskapet krävs det samarbete och kommunikation (Social- & Hälsovårdsministeriet, 2011).

Arbetsplatsens kompetenser förstärks av en god kommunikation, det stärker dessutom den goda attityden på företaget men för att policyn skall kunna efterföljas krävs det ett dagligt arbete där intentionen med policyn är med i alla skeenden inom företaget (Social- & Hälsovårdsministeriet, 2011).

3.2. Tidigare forskning

3.2.1. Auktoritärt och demokratiskt ledarskap

Ledarskap finns inte bara på arbetsplatser, det finns exempelvis även inom idrott men dess olika ledarstilar är samma. I en artikel som berör auktoritärt och demokratiskt ledarskap inom idrotten tas tränarens betydelse för spelarnas hälsa upp. Hassmén, Linelius Ljungman, Lundkvist och Stenling (2013) menar på att beroende på tränarens ledarskapsstil varierar effekten av dess inflytande. I en enkätundersökning som involverade alla lagen i svenska superligan i innebandy, både på dam- och herrsidan, framkom det att tränare som har en auktoritär stil, i form av ett kontrollerande och ett fördömande ledarskap, frambringar stress, utbrändhet och psykisk ohälsa i större utsträckning hos spelare än tränare med ett demokratiskt ledarskap. Det demokratiska ledarskapet är en ledarskapsstil som, till skillnad från den mer auktoritära ledarskapsstilen, fokuserar på lyhördhet och samhörighet, vilket frambringar motivation och självbestämmande hos spelare. Av studien framgick det även att kontentan av ett mer demokratiskt ledarskap dessutom ökade själva engagemanget för idrotten.

3.2.2. Policy

I en artikel tas det upp hur det går att effektivisera arbetet hos företag med hjälp av strategin Total Quality Management (TQM). Strategin, som presenteras i artikeln, går ut på att förbättra konkurrenskraften, effektiviseringen och flexibiliteten på företagen genom att planera, organisera och förstå verksamheten, samt genom att involvera samtliga individer, oavsett nivå, på företaget. Intentionen med att använda TQM är att erhålla en strategisk översikt över kvaliteten för att förebygga att det uppstår problem inom företaget, vilka exempelvis skulle kunna vara relaterade till hälsa. Det betyder att genom att sätta upp tydliga riktlinjer inom företaget, i form av en policy över hur ledarskapet ska skötas, så effektiviseras företaget. Vidare beskrivs det i artikeln att företagets ledare ska utforma en företagskultur som påvisar hur verksamheten ska bedrivas och hur de anställda ska bete sig och behandlas, den ska även innehålla en beskrivning av den filosofi, de värderingar och verksamhetens syfte som företaget bygger på. Avslutningsvis beskrivs det utifrån TQM att det är högste chef

som måste bedriva strategin, samt tro på den uppsatta visionen och policyn för att företagets anställda ska kunna ta åt sig dess innebörd (Oakland, 2011).

I en norsk studie har tre stycken policydokument från det norska parlamentet, för hur skolans ledarskap kopplas samman med elevers studieresultat, granskats. Studien gjordes eftersom att det har uppfattats från tidigare studier att lärares inflytande över elever är stor, vilket genererar en framtida betydelse på elevers resultat och framgång. Granskningen, som var en textanalys av de tre policyerna, ämnade besvara studiens tre frågor som var hur läromål beskrivs, hur arbetet som skolledare beskrivs och vilka utmaningar som skolledaren har. Efter flertalet genomläsningar och kategoriseringar av policyerna besvarades frågorna. Studien resulterade i en diskussion som kom fram till att det finns ett gap mellan de policys som politiker har utformat och skolans verklighet. Skolan har inte de resurser som krävs för att uppfylla allt som stod i policyerna, vilket ska förebyggas genom en omkonstruktion av skolpolicyn genom att ta hjälp av skolledningen så att fler kan uppfylla skolpolicyn och så att gapet minskar. Den policy som utformas bör innehålla rimliga krav för att arbetet skall gå att genomföras (Kjærgård Eide & Søreide, 2014).

I en utvärderingsstudie av belgiska lärare har det undersökts om en ny skolpolicy från skolledningen har haft någon inverkan på lärarna. I studien ingick det 37 skolor som valdes ut slumpmässigt, de fick svara på enkätfrågor gällande skolledningens nya skolpolicy. Svaren analyserades utifrån ledarskapets vision, stöd, struktur och förtroende. Analysen genererade i sin tur att det kom fram att det fanns en signifikant effekt från ledarskapet på lärarnas uppfattning av den nya skolpolicyn. En slutsats om att skolledningen hade en inverkan på lärarna drogs även, exempelvis hade den nya skolpolicyns struktur en stor betydelse för lärarna och deras förtroende för skolledningen. Studiens undersökning har lett till att lärarnas förståelse för policyn och dess inflytande på arbetsplatsen har ökat, samt att policyn, vid framtida utformning, bör konstrueras i samråd med lärarna innan slutprodukten fastställs, särskilt policyns praktiska delar (Tuytens & Devos, 2010). Studien är intressant och relevant för studien eftersom den benämner en policys inverkan på människor.

Två forskare har jämfört policys från klädesfabriker i Sydafrika, Swaziland och Lesotho. Detta för att granska hur stater, företag och arbetstagare samverkar i arbetet utifrån deras policy. Granskningen har genomförts genom intervjuer med arbetsledare och arbetstagare om deras kunskaper om fabriken policy och hur den styrs av staten samt frågor om fackförningens roll i fabriken. Från intervjuerna fick forskarna fram att det fanns en viss skillnad mellan de tre länderna och att fabriken i dessa länder arbetade olika med sina policys. Bland annat kom det fram att det fanns en viss otydlighet gällande vad innebörden av fabriken policy gällde för arbetsledarna och arbetstagarna. Bezuidenhout & Jeppesen, 2011). Denna forskning som påvisar hur viktigt det är med en policy genom att visa vilka rättigheter en anställd har är både viktigt för omvärlden och företagets anställda.

4. Metod

Studiens syfte är att förstå olika företags policydokument som ett villkor för ett företags ledning och fostran, med särskilt fokus på anställdas hälsomässiga förutsättningar för hälsoutveckling.

- Vilken inverkan skulle uppfostran/fostran kunna ha på hälsa på arbetsplatser?
- Vilka fostrande karaktärsdrag har företagens policy?
- Vilka hälsomässiga förutsättningar påvisar företagen i deras policy?
- Hur påvisas företagens ledarskap genom deras policy?

4.1. Studiens metodologiska utgångspunkt

Studiens metodologiska utgångspunkt grundades utifrån den hermeneutiska metodologin, vilken är en metodik som syftar till att tolka och förstå texter eller upplevelser (Westlund, 2015). Även Hellspong (2001) diskuterar hermeneutik, vilket betyder tolkningslärande och beskrivs som en metod för att förstå oklarheter i en text. Den hermeneutiska tolkningsläran visar även ifall texten innehåller dubbla eller dolda budskap. Förutom att läsaren ska förstå en text handlar det även om att kunna förklara orsakerna till varför texten ser ut som den gör. Valet av en hermeneutisk metodologisk utgångspunkt gjordes till följd av studiens syfte, att utifrån företags respektive policy förstå hur anställda hälsomässigt skulle kunna fostras samt hur ledarskapet uttrycks i företags policy gällande hälsa. Den hermeneutiska utgångspunkten valdes till följd av att vi inte ville basera studien på exempelvis anställdas uppfattning om något utan endast ville se, utifrån företags policys, hur de anställda möjligtvis skulle hälsomässigt skulle kunna fostras på sin arbetsplats. Genom nyttjandet av den hermeneutiska metodologin kunde en tolkning av företags policy kring hälsa göras.

4.2. Studiens upplägg

Studiens upplägg formades utefter de begrepp som benämns i syftet, ledarskap, anställd, företags policy och fostran. För att kunna svara på syftet har studien samlat in olika företags policy kring hälsa, detta för att granska fostran/uppfostran för medarbetarna och ledare inom olika företag. I denna studie tolkar vi fostran/uppfostran som att företag försöker forma sina medarbetare med hjälp av ett styrande dokument så som en policy. Företagets formning av en medarbetare eller ledare skulle exempelvis kunna vara att sätta krav på vilka värderingar en medarbetare eller ledare ska ha. Med denna sorts forskning blir det intressant att granska företags policy för att få en djupare förståelse vad företags policys innebär när en anställd läser policyn. Det studien har gjort är att vi har intagit rollen som anställd och analyserat med en hermeneutisk analys för att förstå texterna samt vad det skulle kunna innebära för den som läser företagets policy.

4.3. Genomförande

Studien genomfördes under en tioveckorsperiod under våren 2015 i Sverige. Perioden var uppdelad i kortare perioder där de första fyra veckorna bestod av utformandet av studien, då studiens syfte och bakgrund formades. Nästföljande två veckor bestod av datainsamling och resterande tre veckor bestod av analysering och slutställning av studien.

Under datainsamlingsperioden genomfördes en sökning av företags policy gällande hälsa på Internet, för att få en uppfattning om det fanns öppna företagspolicys. Då studiens syfte är att förstå företags policy hade studien ingen hänvisning vilket företag policyn kom ifrån. Genom att söka på sökord, så som policy och hälsa, kunde studien få fram ett flertal policys från varierande företag. Dessa policys var öppna för allmänheten för att ladda hem och läsa. De

företag som hade sina policys öppna och tillgängliga var företag inom olika och varierande branscher.

Policyerna som studien fick in hade olika utförande och innehåll, de kunde vara flera sidor långa och andra betydligt kortare. Innehållet bestod av värderingar som företagen stod för och krav på anställda och på sig själva. Här blev det intressant att fördjupa sig i texterna för att få fram den verkliga betydelsen av företagets policys. Med hjälp av hermeneutiska teorier tolkades och analyserades policyerna, genom flertalet genomläsningar, för att få fram karaktäristiska drag för fostran i företagets respektive policys som antyder på hälsa och fostran. Det i enlighet med syftets intention för att erhålla svar på studiens forskningsfrågor (Westlund, 2015). Efter tolkningen och analyseringen sammanställdes policyerna utifrån kategorier i resultatdelen som var baserat utifrån forskningsfrågorna.

4.3.1. Datainsamling

Metoden som använts för datainsamling är att granska Internet på vilka öppna policys som företag har laddat upp på Internet för allmänheten. Med hjälp av en sökmotor på Internet fick studien fram den empiri som behövdes för att svara på studiens syfte, vilket var att förstå hur anställda hälsomässigt fostras utifrån företagets policy. I sökmotorn använde vi sökord som hade koppling till studiens syfte. Sökord som användes var: code of conduct, policy och företag. Vissa företag hade sin policy nedladdningsbar som en PDF-fil och andra företag hade det som ren text på sin hemsida.

Då flertalet av företagen som ingick i studien hade en internationell status hade vissa företag sin policy på engelska. Detta utgjorde inget problem för studien då det enda kriteriet för vilka företag som fick ingå i studien var att de kom från Sverige.

4.4. Urval

Svensson och Ahrne (2011) beskriver att i en studie bör urvalet utgå utifrån de miljöer eller de texter som är bäst lämpade för själva studien. Därför valde vi att granska Internet, vilka öppna policys som fanns för allmänheten att ta del av. I och med att Internet innehåller mycket information valde vi att begränsa inom vilka företag som kunde delta i studien. De begränsningar som studien hade tagit ställning om var enbart svenska företag med en policy. Utifrån dessa krav som vi satte upp samt sökord så som policy och företag, fick studien fram tio företag med varsin policy som studien kunde tolka och analysera. Studiens genomförandegrund ligger i att granska policys, därför är det irrelevant att beskriva vilka och vad det är för företag som ingår i studien. Vilket har givit anledning till att inte nämna företagets namn eller sysselsättningar för att skydda företagets identitet, det till trots att det är offentliga handlingar som studien tagit del av. De valda företagets respektive policy skulle kunna skilja beroende på vilken bransch företaget verkar inom, men då urvalet är slumpmässigt valt från Internet genom den gjorda sökningen hade det kunnat bli vilket företag som helst som valdes och därför har exempelvis ett företags bakgrund eller dess historia ringa betydelse för studiens urval. Sökningen som gjordes är dessutom gjord 2015, genom att då inte namnge de deltagande företagen blir studien mer relevant en längre tid in i framtiden eftersom de deltagande företagen kan komma att ändra sin policy vid vilken tidpunkt som helst. Det betyder att genom att namnge företagen i studien kan det ge en felaktig bild av företagen i framtiden och studiens validitet kan komma att minska då det ej går att koppla samman empirin med respektive företag längre. Med validitet menar Djurfeldt, Larsson och Stjärnhagen (2010) hur undersökningens begrepp och teorier är relevanta till studiens syfte, men även hur teorierna formuleras till frågor som besvarar studiens syfte.

4.5. Analys

Analysen har haft sin utgångspunkt i Hellspongs (2001) metoder för hermeneutisk analys av brukstexter, vilket har legat till grund för utarbetningen av den analysmall som nyttjats i analysen (Se bilaga 1).

Den hermeneutiska analysprocessen började med en inläsning på de deltagande företagens respektive policy för att kunna reflektera över texterna. Inför inläsningen fanns det en förväntan om ett innehåll som kunde ge svar åt studiens syfte, för att se vad policyn skulle kunna ha för fostrande betydelse på de anställda och deras hälsa. De första reflektionerna som gjordes var ifall det fanns några problem eller svårigheter med texten, t.ex. om den var svårförståelig eller ifall det fanns delar som var oklara. För att få insikt i de problem som uppenbarade sig gjordes en tolkning av problemen med hjälp av yttre informationskällor, exempelvis användes en ordbok för att tolka vissa specifika ord och begrepp.

För att få en mer djupgående förståelse för företags respektive policy nyttjades de verktyg som Hellspong (2001) benämner som tolkningsnycklar och tolkningscirkel. Tolkningsnycklar användes för att finna ledtrådar till en djupare förståelse för texterna, t.ex. kunde rubriker vara en användbar tolkningsnyckel. Med hjälp av en tolkningscirkel, som användes i slutskedet av varje tolkningsprocess, kunde respektive text sammanfattas och dess innehåll kunde ställas mot dess helhet, det här gav en bättre förståelse och innebörd av texten. För att hålla ordning på alla tolkningar gjordes en analysmatris (Se bilaga 2) där alla tolkningar skrevs in utefter analysmallen. Med analysmatrisen kunde studien få en överblick av de olika företagens policy för hälsa. När tolkningsprocessen väl var gjord sattes de framtagna tolkningarna in i kontexter och sammanhang genom att exemplifiera de tolkningar som blivit gjorda, det för att få en än mer djupare förståelse av företags respektive policy. Vissa av studiens policys var skrivna på engelska och vissa var skrivna både på svenska och engelska, då valde vi att inte översätta de citat vi använt till svenska utan skrev ut dem i originalutförande. Det gjorde för att det inte skulle ske något missförstånd i översättningen.

4.6. Etiska ställningstagande

Etiska ställningstagande som är gjorda för studien är baserade på de forskningsetiska krav som är skapade av Humanistisk-Samhällsvetenskapliga Forskningsrådet (HSFR) för att skydda den individuella undersökningsdeltagaren, vilka Hassmén och Hassmén (2008) beskriver som informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Studien har endast tagit del av data som de deltagande företagen valt att publicera på sina hemsidor på egen hand, d.v.s. öppna handlingar, och därför är företagen redan medvetna om att deras handlingar kan nyttjas till forskning, vilket därför täcker informationskravet. Genom att företagen har publicerat sina policys på Internet har de gjort ett val till att vara öppna med sin policy vilket stärker samtyckeskravet.

Det motiveras i studiens urval varför företagens namn är konfidentiella, vilket även gör att företagens uppgifter ej går att knyta an till ett specifikt företag vilket genererar att konfidentialitetskravet uppfylls. Dessutom används endast policyerna till forskningsändamålet vilket stärker nyttjandekravet.

Dessa etiska krav har legat till grund för arbetet av att skydda studiens deltagande företag. Då syftet är att förstå företags policy var det viktigt för studiens genomförande och skydd av deltagare att hålla de deltagande företagens data konfidentiellt under hela studieprocessen. De

uppgifter och den data som studien har använt har enbart nyttjats för studiens syfte, varken för något annat eller i något annat sammanhang.

4.7. Metodkritik

Studien har endast baserats på tolkningen av deltagande företags policy kring hälsa, det har inte skett någon datainsamling utifrån hur det verkligen ser ut på respektive företag, vilket skulle kunna medföra att en felaktig bild av företagen har konstruerats. Ett komplement till den gjorda tolkningen hade kunnat vara att involvera intervjuer eller enkäter gällande de anställdas upplevda känsla av de deltagande företagens respektive förutsättningar för hälsa, det hade troligtvis gett en mer rättvis och uppriktig helhetsbild av de deltagande företagen. Även Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2011) diskuterar fördelarna med intervjuer, exempelvis kan en intervjuperson i en intervju beskriva hur någonting fungerar i praktiken eller påvisa hur vissa rutiner sköts. Under en intervju kan en intervjuperson även nämna vilka upplevelser och erfarenheter den har om någonting.

Med utgångspunkt i studiens syfte, att utifrån olika företags respektive policy kring hälsa se den fostrande betydelsen på de anställda och deras hälsomässiga förutsättningar för hälsoutveckling, var det viktigt för studiens trovärdighet att urvalet gjordes på rätt sätt. Enligt Svensson och Ahrne (2011) handlar forskning om att undersöka världen, och inte basera forskningen på gissningar eller spekulationer. När någon läser en forskningsrapport eller en uppsats kan läsaren aldrig veta om det är sant eller ej, därför måste läsaren förlita sig på att undersökningen är riktigt och har genomgått på det sättet som det beskrivs. För forskaren blir uppgiften att lyckas övertyga läsaren om studiens trovärdighet. Gränsen över skillnaden mellan de gjorda tolkningarna från det insamlade resultatet och hur verkligheten ser ut på riktigt skulle potentiellt kunna skilja sig avsevärt. Så ifall en tydlighet över vad som är tolkningar och vad som är verklighet inte görs kan studien ge en felaktig bild över av de företags policys som är med i studien. Det hade kunnat generera i en missvisande bild och studiens validitet påverkas.

Val av urvalsmetod för att få fram företagens policy för att komma i kontakt med deltagare till studien innehöll begränsningar. Genom att en sökning gjordes på Internet, för att hitta lämpliga deltagare till studien, begränsades antalet potentiella deltagare till företag som innehade en hemsida. Resterande företag föll bort som möjliga deltagare för studien. Dessutom återkom de större företagen mer frekvent i gjorda sökningar än mindre företag vilket skulle kunna ha haft en negativ effekt för valet av deltagare, då mindre företag potentiellt skulle kunnat ha en mer beskrivande policy än stora företag. För att värna om studiens validitet har studiens syfte alltid legat till grund för den analysprocess som har gjorts, exempelvis genom att följa ett analyschema genom hela analysprocessen. Dock kan en tolkningsmetod vid en analysprocess generera olika tolkningar beroende på vem det är som gjort analysen och i vilken situation den är gjord, vilket i sig kan påverka studiens reliabilitet. Vilket ställer frågan hur vi mäter det studien har undersökt (Djurfeldt, Larsson & Stjärnhagen, 2010).

Utifrån studiens syfte att förstå företags policy, blev det en analys som handlar om tolkning av texter. Med dessa tolkningar var intentionen med studien att förstå vad som var tanken med policyns utformning och vad den som skrev policyn ville ha ut av policyn. Som författare till en policy bör författaren tänka på kommunikationen i sin text då det kommer finnas en läsare som kommer tolka denna text. Författaren blir sändaren av texten och läsaren blir mottagaren (Hellspong, 2001). Genom att nyttja textanalys som metod i en studie kan det framtagna resultatet vara beroende av hur texten tolkas. Beroende på vem som skriver policyn och vem som tolkar policyn kan göra stor skillnad i resultatet. Därför är det viktigt

för studien att påpeka att dessa tolkningar är utifrån studiens författare och skulle tolkningen göras av någon annan hade det antagligen fått ett annat resultat.

Det fanns även en möjlighet att tolkningen av det insamlade materialet i tolkningsprocessen skulle bli färgad av förutfattade meningar gällande vad resultatet skulle bli från de olika företagen. För att inte påverka tolkningen genom förutfattade meningar gällde det att inneha ett så neutralt förhållningssätt som möjligt under hela tolkningsprocessen. En tilläggande styrka till tolkningsprocessen var att den genomfördes av två personer och att det var samma tolkning gjordes. Det betyder att det gjordes två likadana tolkningar av samma text, vilket stärker sannolikheten att den gjorda tolkningen är trovärdig.

5. Resultat

Resultatet bygger på en tolkning, med hjälp av en analysmall (Se bilaga 1), av tio stycken företags policy kring hälsa, medarbetarskap och ledarskap. De olika företagen beskrivs som F1-F10 och vid citatutlämnande skyddas endast företagets namn och identitet.

5.1. Uppfostran/fostrans hälsoinverkan på arbetsplatser

Uppfostran/fostrans potentiella hälsomässiga inverkan på medarbetare och ledare skiljer sig åt beroende på vilken arbetsplats policy som granskas. Den tar inte minst form i olika uttryck.

“Clear and regular communications, diversity, equality of opportunity and upholding health and safety are essential to fostering a work environment in which everyone will feel welcome and comfortable.” (F1).

”Vi är alla ansvariga för att värna om varandras hälsa och säkerhet både fysiskt och psykiskt och vi hjälper varandra att skapa en god arbetsmiljö.” (F2).

”In a spirit of continual improvement, we involve our workforce in the process of environmental management including subcontractors, partners and other interested parties.” (F8).

Företagen försöker i sina policys framhäva hur medarbetarna skall förhålla sig till varandra eller hur värdefull varje individ är för företagets framgång.

”We treat everyone with fairness and dignity. We trust our colleagues and are trustworthy in all that we do.” (F5).

”We care for varandra genom att vara stöttande, visa respekt och vara ärliga.” (F10).

“A strong and consistent relationship with all employees, built on mutual respect and dignity, is of vital importance.” (F8).

”As a (...) employee you are our most valuable resource and we want to realize the potential of our staff through good leadership and cooperation towards common goals.” (F7).

”På (...) anser vi att personalen är nyckeln till vår framgång. Vårt mål är att vara en attraktiv arbetsgivare och vi strävar efter att attrahera, utveckla och bibehålla kvalificerad och motiverad personal i en professionell arbetsmiljö.” (F10).

I företagens policys påpekas värdet av en god arbetsmiljö men som lägger ett stort egenansvar i den anställdes egna händer.

”Vi strävar därför efter att skapa en arbetsmiljö där alla medvetet hanterar hälsorisker och där alla medarbetare erbjuds förutsättningar att behålla eller förbättra sitt fysiska, mentala och sociala välbefinnande.” (F9).

”The workers must not be exposed to any danger at work.” (F3)

”Det kommer alltid att finnas områden som kräver att du som individ använder ditt eget goda omdöme.” (F2).

5.2. Fostrande karaktärsdrag utifrån företags policy

Fostrande karaktärsdrag i företagets policys beskriver den anställdes rättigheter och vad arbetsplatsen bör göra för att göra det så bra som möjligt för den anställde.

”The workers must be able to freely join any unions, and must have the right to peacefully and legally demonstrate and strike.” (F3).

”Enheten bör vidta lämpliga åtgärder för att förebygga och hantera eventuella olyckor och sjukdomar på arbetsplatsen.” (F4).

Andra fostrande karaktärsdrag som blir tydliga i policys är individanpassningen som eftersträvas.

”Alla anställda måste behandlas strikt enligt hans eller hennes förmåga och meriter i alla beslut som gäller arbetet.” (F4).

5.3. Företagens hälsomässiga förutsättningar utifrån deras policy

Det som uttrycks i företagets policys gällande hälsomässiga förutsättningar för de anställda är generella ytringar som beskriver plikter och målsättningar för företagen.

”It is our duty to our colleagues, their families and their communities to safeguard the health and safety of every employee at work.” (F1).

”We seek to improve lives everywhere we operate, aiming for a healthy, safe and sustainable environment.” (F5).

”Alla anställda måste ha en säker och hälsosam arbetsmiljö.” (F4).

”We provide a safe and healthy working environment and are committed to continual improvement.” (F8).

Dessutom sammanfattas den hälsomässiga nyttan med policyn genom att de anställda förväntas följa de riktlinjer som finns och att det är en ansvarsuppgift.

”Code of Conduct är en sammanfattning av de riktlinjer och principer som samtliga medarbetare förväntas följa. Den tar däremot inte upp alla aspekter av handlande.” (F2).

”One of (...) top priorities is the protection of human life and the environment. Every employee shares responsibility for protecting his fellow man and the environment in his working environment.” (F5).

Hälsan på företagen beskrivs i policyn som något som har hög prioritet och hur företaget arbetar för att förstärka den anställdes kunskaper om hälsa.

”The health and safety of staff is a high priority in all activities carried out by (...).” (F7).

“We provide training and education opportunities for employees that support their current and future work plans.” (F8).

”Hälsoombud och hälsoinspiratörer engagerar och inspirerar kollegor, samt stöttar chefen i dennes ansvar för en god arbetsmiljö. Hälsoombuden inspirerar och engagerar sina arbetskamrater i att kunna ta ansvar för sitt välbefinnande och hälsa och därmed minska risken för sjukdom.” (F9).

De hälsomässiga åtgärderna motiveras med vad det resulterar i för företaget.

“Vi stödjer åtgärder som hälsa och välbefinnande.” (F10).

”Friska medarbetare gör bättre affärer och en bra arbetsmiljö är en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare och ett lönsamt företag.” (F9).

5.4. Företags ledarskap utifrån deras policy

Ledarskapet som uttrycks i företagets policys beskriver det ansvar som ledarna har gentemot sina anställda och vad de förväntas göra för att leda företaget till framgång.

“Det dagliga arbetet med och uppföljningen av efterlevnaden ingår i alla chefers ansvar.” (F10).

“Every (...) employee, in every location, and at every level, including board members, directors, and officers alike, is bound to live up to the letter and the spirit of the Code even if it means losing an important contract or missing a business target.” (F1).

”The Supplier must take responsibility for its impact on the environment and human health.” (F3).

“Det är ledningens ansvar att implementera koden och säkerställa att den efterlevs.” (F4).

“The members of the (...) and all other senior managers will act as role models with regard to the adherence to this Code of Conduct.” (F5).

”As an employee you should not have to suffer physical or psychological injury at your workplace. Each leader is responsible for their team, group or department, but everyone has a responsibility to work together and to strive for continuous improvement and to prevent all kinds of injury.” (F7).

“Regular communication between managers and their teams is key to business success.” (F1).

I policyn står även den anställdes ansvar till att förstå och ta del av policyn och hur det vid frågetecken skall diskuteras med chefen.

”It is the leader's responsibility to make available and ensure that you as an employee, take part of the Code of Conduct. It is your responsibility as an employee to understand and act in accordance with the Code of Conduct.” (F7).

“Du kommer oundvikligen att ställas inför komplicerade situationer där du tycker att Code of Conduct eller det globala ledningssystemet inte ger några tydliga svar. I dessa fall bör du diskutera frågan med din närmaste chef.” (F2).

”Vid osäkerhet inför tillämpning av (...) etiska riktlinjer och därmed sammanhängande frågor ska kontakt tas med närmaste chef för att diskutera vad som är etiskt godtagbart.” (F6).

6. Diskussion

Diskussionen bygger på de tolkningar som gjordes av de analyserade policyerna.

6.1. Uppfostran/fostrans hälsoinverkan på arbetsplatser

Arbetsplatsen är en plats som en individ tillbringar många timmar på, men att verksamheten skulle fostra eller uppfostra personalens hälsa på något sätt kan vara svårt att säga. Då det finns många olika faktorer som kan påverka personalens hälsa, inte minst för att personalens hälsa har formats långt innan personalen börjar i verksamheten. Även Marmot (2006) menar att hälsa och ohälsa berörs av flera faktorer, t.ex. gener och livsstil. Därför går det inte säga att det just är arbetet som är den bidragande faktorn som påverkar personalens hälsa. Utifrån resultatet strävar företagen att gemensamt ansvara för företagets anställdas hälsa genom regelbundna diskussioner med varandra. Detta för att skapa god arbetsmiljö på arbetsplatsen, vilket skulle kunna uttryckas genom att verksamheten gemensamt skulle kunna sätta upp regler eller träningsförmåner för de anställda. Då skulle de anställda möjligtvis fostras på ett sådant sätt att de potentiellt förändrar sin hälsa. Exempel på regler skulle kunna vara att arbetsplatsen blir totalt rökfri, vilket betyder att ingen av de anställda får röka på arbetstid. Ett rökförbud på arbetsplatsen försvårar för en anställd att röka vilket möjligtvis skulle kunna få den att helt sluta röka. I och med rökförbud kan det diskuteras om det är rättvist, då verksamheten fråntar personalens rätt att välja mellan att röka eller ej. Företagen påpekar i sina policys att varje anställd är viktig för företagets framgång, och därför vill företagen att värna om sina anställda med respekt och goda förhållande med varandra. När det gäller träningsförmåner skulle det för den anställde kunna innebära att den får en viss summa pengar för att kunna spendera det på träningskläder, skor eller träningsaktiviteter. Verksamheten skulle även kunna göra det tillgängligt att träna på arbetstid, vilket skulle kunna gynna de flesta parter. Som chef gäller det då att skapa en balans mellan arbete och hur mycket träningstid personalen kan få, så både ledaren och personalen blir nöjda. I ett policydokument skulle det kunna finnas ett exempel för hur verksamheten beskriver sina regler och träningsförmåner på sin arbetsplats, det för att göra det tydligt för personalen och ledarna vad som gäller på deras arbetsplats. Det skall även beskrivas hur den anställde skall behandlas rättvist och jämställt för att kunna utvecklas och känna välbefinnande på sin arbetsplats (Social- & Hälsovårdsministeriet, 2011).

Som ledare gäller det att se till att policyn uppfylls och om det finns synpunkter på policyn bör man fixa till felet för att underlätta arbetet. Likaså att ha i åtanke när en policy utformas, att förstå vilka konsekvenser det skulle kunna frambringa beroende på vad som skrivs i en policy som rör företagets anställdas hälsa.

Då det kan vara så att anställda blir fostrade på arbetsplatsen av andra anställda eller ledare kan det diskuteras vilken betydelse fostran har på hälsa. Som tidigare studie har visat finns det bl.a. två sätt att se hälsa på, ett biomedicinskt eller ett holistiskt synsätt (Hallberg, 2010). Beroende på vilket synsätt som en anställd fostras in i påverkas antagligen individens hälsa, vilket troligtvis påverkar hur individen förhåller sig till hälsa. Exempelvis ifall en individ skulle förhålla sig till ett holistiskt synsätt, där det även inkluderas känslor och tankar som berör hälsa, kan det få individen att förstå helheten gällande varför en livsstil är på något speciellt sätt. Istället för att ha ett biomedicinskt synsätt och bara utgå från att ohälsa beror på skada eller sjukdom och ordnas med preventiva medel (Svensson & Hallberg, 2010). Utifrån företagets policys framhäver dem att deras anställda kommer utsättas av risker på jobbet och därav skall anställda ta egenansvar i sitt arbete för att främja sin egen hälsa. Vilket även kan

beskrivas som en promotiv insats, som har sin grund i det salutogena perspektivet där fokuset är på det friska hos en individ (Hanson, 2010). Svensson och Hallberg (2010) benämner också det salutogena perspektivet och hälsopromotion som en process för människan att förbättra sin hälsa genom att ta egenansvar samt öka förståelse om vad som påverkar sin hälsa. I och med att individen fostras utifrån ett synsätt kan det påverka vilka handlingar individen väljer att göra, exempelvis vid sökandet av kunskap inom ohälsa och livsstilsförändring kan det finnas en skillnad vid tillämpningen ifall en person innehar ett biomedicinskt eller ett holistiskt synsätt. Antingen ifall individen söker direkta åtgärder för att bota sin ohälsa eller om individen söker de bakomliggande orsakerna till sin ohälsa och genom att förändra de orsakerna skulle lösa sin ohälsa. Alltså beroende på hur en person blir fostrad skulle det möjligtvis kunna göra inverkan på hur individens hälsa blir eller vilken syn individen har på hälsa. Den här kunskapen är viktig i framställningen av en policy för ett företag eftersom vetskapen om den fostrande hälsoinverkan skulle kunna ändra hur själva policyn blir formulerad. Åtminstone ifall chefen/ledaren är mån om sin personal. Dock som det framgår av resultatet och som det nämndes tidigare finns det ett stort egenansvar hos den anställda. Det uttrycks att det alltid kommer uppstå situationer där den enskilt anställda tvingas utgå från sitt eget omdöme, vilket genererar ett hål i utformningen av en policy. Alltså att det möjligtvis inte går att utarbeta en policy som täcker upp alla situationer på ett företag. Det som då bör vara viktigt att formulera är de verktyg som skänker den anställda en trygghet att hantera de situationer som uppstår. För utan den tryggheten finns det en risk att personen i frågan inte känner att den innehar den hanterbarheten som krävs, vilket är en av tre komponenter i Antonovskys (2005) teori om KASAM för att bibehålla en god hälsa. WHO (2014) beskriver hälsans innebörd som ett tillstånd av fullkomlig fysisk, psykiskt och socialt välbefinnande och inte enbart vid uteblivelse av sjukdom eller svaghet. Det är även en mänsklig rättighet som skall ses som ett verktyg i vardagen. Det betyder att en persons hälsa är resultatet av det liv som den personen lever, och eftersom Berggren och Josefsson (2010) beskriver hur en människa med en normal arbetsvecka spenderar tusentals timmar om året på sitt arbete, är de fostrande faktorer som finns på arbetsplatsen några av de förutsättningar som finns för att er hålla hälsa för den personen. Den här studien, som tidigare nämnt, utgår från det holistiska synsättet eftersom det inbegriper en persons tankar och känslor i bedömningen av en persons hälsa (Hallberg, 2010).

I och med metodvalet att genomföra en textanalys av företagets policys fick studien inte fram individens tankar och känslor. Med tankar och känslor från individerna hade studien kunnat fått resultat som möjligtvis hade speglat verkligheten bättre än en textanalys. Det här betyder att hur en person känner inför sitt arbete kan påverka hur den mår, exempelvis ifall en människa varje dag känner en ångest för att ta sig till sitt arbete har det en negativ inverkan på den personen utifrån det holistiska synsättet. Personen känner kanske att de arbetsuppgifter den har bara hopar sig och att ingenting blir gjort, det här skulle kunna vara ett tecken på en stressfull arbetsmiljö, vilket är den arbetssjukdom som ökar snabbast (Berggren & Josefsson, 2010). Den stressfulla arbetsmiljön fostrar människan till en livsstil som ständigt är närvarande i den personens vardag.

6.2. Fostrande karaktärsdrag utifrån företags policy

I resultatet framgår företagets anställdas rättigheter samt vad arbetsplatsen gör för att möjliggöra och motivera sina anställda för rättigheterna. Antonovsky (2005) belyser motivation som en viktig del för att känna meningsfullhet i sin arbetssituation, exempelvis hur mycket tid den anställda är villig att lägga på sitt arbete. Antonovsky (2005) menar även att ifall en individ finner sitt arbete meningsfullt så stannar individen troligtvis på sin arbetsplats längre tid än en som inte känner att sitt arbete är meningsfullt. Skulle det nu vara

så att den anställde inte känner meningsfullhet i sitt arbete direkt, finns risken att den anställde hinner sluta eller byta arbete. Här blir det då viktigt att den anställde blir fostrad på ett sådant vis att den anställde känner meningsfullhet i sitt arbete. Även Svensson (2009) menar på att samhällets föreställningar om uppfostran är något som påverkar individer och deras socialisation, och fortsätter att det finns åsikter som tyder på att individer bör befrias från uppfostran. Medan andra anser att världen är sådan och att det är bättre att försöka förstå mer om innebörden av påverkan samt att förbättra den påverkan som sker. Det skulle ledaren kunna göra genom att motivera den anställde till ett större engagemang i arbetet, det på ett sådant sätt att den anställde känner meningsfullhet i sitt arbete. Ett sätt att vara motiverad i sitt arbete skulle kunna vara känslan av friheten att kunna vara med i vilka föreningar som den anställde själv vill, vilket benämns i resultatet, eller att arbetsuppgifter är anpassade och skraddarsyddas efter de anställdas individuella kapacitet. Därför skulle ett fostrande karaktärsdrag vara känslan av att känna sig motiverad i sin arbetsituation.

Företagen som fostrar sina anställda bör göra detta på ett sådant sätt som gör det hanterbart för anställda att genomföra sina arbetsuppgifter. Därför bör det preciseras hur en anställd ska motiveras i framställningen av en policy. Den nya kunskapen bör åtminstone tas i beaktning vid avgörandet av vilken ledarstil som bör nyttjas för företagets ändamål, ifall företaget fokuserar på att behålla sin personal eller mest ser dem som en förbrukningsvara. I en studie gjord av Bezuidenhout och Jeppesen (2011) framkommer det att organisationer som i större mån ser till att efterleva sin policy ger sina anställda bättre arbetsförhållande. Vilket skulle kunna vara ett steg i riktningen mot att försöka behålla sin personal. Ifall detta då framgått i företagets policy skulle de fostrande karaktärsdragen möjligtvis ha varit än mer tydliga. Dock är det viktigt att se till så att den policy som utformas innehåller rimliga krav så att arbetet skall gå att genomföras. Annars kan det bli som i en studie av Kjærgård Eide och Søreide (2014) där de upptäckte att norska skolor inte hade de resurser som krävdes för den policy som var utformad.

I resultatet beskrivs hur företagen anpassar sina anställda utefter förmåga och meriter. Antonovsky (2005) menar på att den anställde endast skall få så höga krav som den anställde har resurser till. Här går det diskutera om hur pass mycket arbete en ledare ska lägga på en anställd innan det blir ohanterbart, dessutom har fostran en stor roll i detta då ledaren och övriga anställda skapar en gemensam bild över hur mycket arbete en anställd klarar av. Skulle exempelvis en nyanställd komma in i verksamheten kan denna bli fostrad av de övriga att den ska klara av mycket arbete, vilket skulle få den nyanställda att känna att den saknar resurser för att uppfylla kraven. Vidare skulle den nyanställda kunna tappa motivation i arbetet, avsaknad i meningsfullhet som kan leda till att den nyanställda bryter och byter jobb. Därav blir det viktigt att nyanställda blir fostrade på rätt sätt i sitt arbete för att känna meningsfullhet i det den engagerar sig i. Den här studien baseras endast, som beskrivs i metodavsnittet, på en textanalys av företags policys. Det medför att ifall det varit en kvalitativ studie gjord på intervjuer skulle en anställd kunna beskriva huruvida den känner att den är motiverad i sitt arbete utefter det som sägs i företagets policy. Vilket möjligtvis hade kunnat förtydliga de fostrande karaktärsdragen i policyn.

6.3. Företagens hälsomässiga förutsättningar utifrån deras policy

Företagens hälsomässiga förutsättningar som de ger sina anställda tolkas påvisas genom de plikter och målsättningar som företagen uttrycker, exempelvis att de eftersträvar en säker och hälsosam arbetsmiljö och ständigt söker förbättringsmöjligheter. De förutsättningar som ges för att skapa hälsa grundas inte minst utifrån den kontakt som sker emellan de anställda. För

att exempelvis skapa en hälsosam arbetsplats är det många faktorer som spelar in, inte minst den kontakt som sker mellan alla anställda. Vygotskij beskriver att det sker en utveckling när individer är i kontakt med varandra och när det skapas sociala sammanhang som individerna utsätts för då skapas utveckling bland individer (Egidius, 2009). Det här är något som troligtvis även rör chefen eller ledaren, vilket skulle kunna innebära att ledaren fostrar sina anställda trots att ledaren inte vet om det, därför kan en slutsats dras att det högst troligt sker en fostran på arbetsplatserna och att de hälsomässiga förutsättningarna som uttrycks i policyn inbegriper mer djup än vad som först skulle kunna tolkas genom en första anblick. I och med att det kan ske någon sorts uppfostran/fostran inom verksamheten bör det dock beskrivas hur fostran ska gå till på arbetsplatsen i policyn just för att förtydliga företagets förutsättningar för de anställda.

Oakland (2011) beskriver strategin Total Quality Management (TQM) som en metod för att förbättra bl.a. effektiviteten och företagets konkurrenskraft genom att bl.a. involvera samtliga individer på företaget. Ifall samtliga individer varit med och utformat företagets policy hade förutsättningarna för hälsa möjligtvis framställts mer tydligt och genererat en ökning av företagets effektivitet då alla är medvetna om sina möjligheter.

Genom resultatet tolkades det att de anställda på ett tydligt vis förväntas följa de uppsatta riktlinjerna, vilket skulle kunna generera till en hög ansvarskänsla för den enskilt anställde. Ifall då ledarskapet är en auktoritär ledarstil menar Hassmén, Linelius Ljungmans, Lundkvist & Stenling (2013) att följarna i högre grad kan lida av stress, utbrändhet och psykisk ohälsa än ifall det vore en ledare med en demokratisk ledarstil. Eftersom studien genom textanalys endast har materialet som står i policyn att utgå ifrån är det svårt att dra en slutsats av vilken sorts ledarstil som respektive företag nyttjar. Dock benämns det även i resultatet att policyn endast är en slags sammanfattning av de principer som de anställda förväntas följa, vilket möjligtvis skulle kunna leda till en känsla av ovisshet. Just ovisshet ingår i Anonovskys (2005) teori om KASAM och går under komponenten begriplighet, att en person kan förutsäga kommande händelser. Ifall en person inte kan förutsäga en framtida händelse eller vet vad den ska göra i olika situationer skulle det kunna medföra en sänkt möjlighet till att bibehålla en god hälsa. Vilket i sin tur möjligtvis påvisar att företagets policys i resultatet påvisar riskfyllda förutsättningar för att de anställda skall kunna inneha hälsa.

Tolkningen som har gjorts på företagets olika policys är att företagen är måna om sina anställda och ger dem utbildning och läroämnen som stödjer deras framtida planer och förutsättningar för hälsa. Dock menar Svensson (2009) att människor lär sig olika genom olika situationer, alla människor har inte samma förutsättningar för att lära sig samma saker från samma situationer. Allt avgörs av vilka förkunskaper en person har, exempelvis vilken utbildning en person har. De hälsoombud som i resultatet beskrivs skall hjälpa de anställda att bättre ta ansvar för välbefinnande och hälsa på arbetsplatsen har då en ansvarsfull uppgift att se till så att alla ges samma förutsättningar för att lära sig, oavsett bakgrund. Johansson (2012) menar att människan utvecklas och formas genom det verktyget som används, exempelvis språket. Därav borde det vara extra noga med vad som uttrycks i policyn gällande hälsomässiga förutsättningar som ges av företaget eftersom beroende på vilken bakgrund och utvecklat språk en anställd har kan de olika förutsättningarna för hälsa möjligtvis tolkas felaktigt.

Företagets hälsomässiga förutsättningar för de anställda i policyn motiveras genom de åtgärder inom hälsa och välbefinnande som insatserna ger företaget. Exempelvis framgår det av resultatet att friska medarbetare är lönsamma och gör ett företag mer attraktivt. Vad ett

företag gör för att främja sina anställdas hälsa kan variera beroende på arbetsplats. Tangen och Conrad (2009) menar då på att beroende på den miljön som en person vistas i så ger det människan olika erfarenheter och fostrar den till olika tankar, värderingar gällande hälsa. Dessa värderingar bör då vara de som är avgörande för huruvida företaget framstår som attraktivt eller inte. Ifall det då framkommer i ett företags policy vilka förutsättningar som ges de anställda för att erhålla hälsa borde det kunna vara behjälpligt för att ge ett mer positivt rykte om ett företag, vilket i sin tur är god reklam för företaget.

6.4. Företags ledarskap utifrån deras policy

Det är som ledare viktigt att lyssna på sina anställda och låta dem vara delaktiga i verksamheten (Egidius, 2009). För att öka delaktigheten men även underlätta arbetet för en verksamhet vore det en idé att engagera personalen i utformningen av företagets policy. Tuytens och Devos (2010) kom i sin undersökning av belgiska lärare fram till att vid framställningen av en skolpolicy bör lärarna få vara med på ett hörn av själva utformningen, åtminstone dess praktiska delar. Det här skänker studien en djupare förståelse över delaktighet, då det även på ett företag bör fungera att utforma en policy tillsammans med sin personal. För ifall ett företag inkluderar sina medarbetare vid utformningen av företagets policy skulle det underlätta deras framtida arbete då de redan från start har varit med och strukturerat fram en policy för hur de skall arbeta. Som resultatet har tolkats utifrån den gjorda textanalysen är det upp till företagets ledare att ta ansvar för att alla anställda får ta del av företagets policy och efterlever den. Inte minst eftersom resultatet uttrycker att företaget fostrar de anställda genom den påverkan som sker beroende på hur arbetsmiljön ser ut. Dock är det ovisst och svårt att precisera exakt hur de anställdas påverkas och exakt hur ledarskapet påvisas, vilket hade kunnat göras ifall studien baserats på eller kompletterats med intervjuer.

Det ledarskapet som ändå går att påvisa utifrån det insamlade resultatet tyder på likartade förhållningssätt gentemot sina anställda, exempelvis att chefer och ledare bör agera som föredömen för de anställda. I resultatet benämns det även att det är viktigt att alla arbetar tillsammans mot en och samma sak och då går det att tänka sig att det krävs en ledarstil som förankrar sig i verksamheten och anpassar sin ledarstil efter både de anställda och det som skall utföras. Från ledarens perspektiv kan det finnas många olika skäl till varför den har valt en viss sorts ledarstil. Det skulle kunna vara allt från erfarenheter till att ledaren är tvungen att följa en viss ledarstil för att ha kontroll över verksamheten. Mycket som antagligen bestämmer vilken sorts ledarstil ledaren väljer skulle kunna bero på tid och resurser som ledaren har. Men även hur mycket ledaren litar på sina anställda. Även företagets policys tar upp ansvaret som ledarna har på sina anställda samt att båda parterna ska följa företagets policy och om det skulle vara några frågetecken om policyn ska personalen ta det med sin närmaste chef. Det som tolkas är att både ledaren och anställda har ansvar gentemot sin arbetsplats, och för att uppfylla dessa ansvar krävs det av ledarna att fostra eller uppfostra sin personal. Vilket Svensson (2009) benämner både auktoritär uppfostran och demokratisk fostran och att det historiskt har skett en utveckling från en mer auktoritär uppfostransutgångspunkt till en mer demokratisk fostransutgångspunkt. Den auktoritära uppfostransutgångspunkten, där följaren ej skall ifrågasätta, och den demokratiska fostransutgångspunkten, där följaren är med i de beslut som görs, återfinns inom ledarskapet (Önnevik, 2010). Men i slutänden kommer det vara upp till ledaren för att bestämma vilket ledarskap som är bäst för just deras företag. Vilket även tyder sig i resultatet där ledarna har ett ansvar för personalens säkerhet och hälsa, som görs bland annat att personalen ska läsa och förstå företagets policy. Detta diskuterar även Hassmén och Hassmén (2010) som menar att det alltid är upp till ledaren att bestämma vilket ledarskap som skall tillämpas, men att vilken ledarstil som ledaren väljer bl.a. kan bero på ledarens förtroende för följarna samt

ledarens kontrollbehov. Det som styr förtroendet hos följarna bestäms utifrån individernas identitet.

Eftersom de anställdas identitet och deras åsikter påverkas av varandra och den sammanhållning som finns, oavsett vilket företaget, så blir ledarens roll allt mer tydlig. Örnevik (2010) belyser ledarens ansvar att känna till den sammanhållning som existerar på ett företag, och Social- och Hälsovårdsministeriet (2011) understryker ledarens roll i hur de anställda presterar och mår, vilket underhålls genom samarbete och kommunikation. Som tidigare nämnt fostras människan av språket (Johansson, 2012) och eftersom ledaren påverkar sina medarbetare genom kommunikation går det att tänka att ifall ledaren sprider en god attityd på företaget så smittar den känslan av sig till medarbetarna som i sin tur fostrar varandra i det kollektiva medvetandet med en positiv attityd. Även Egidius (2009) diskuterar om det finns en sträva att lära sig något nytt krävs inga verktyg. Egidius (2009) nämner även Bruners idéer om gemensamt lärande och menar på att kollektivt lärande sker när ledare och följare verkar och innehar samma åsikter, normer och inställningar. En positiv attityd skapar en god sammanhållning vilket genererar en lärande organisation. Vilket kan ske som utbildningar på arbetsplatsen som organiserade kurser och anställda konsulter som utbildar arbetstagarna (Svensson, 2009). Det kollektiva medvetandet bör därför vara i medvetandet i utformningen av ett företags policy för chefskap/ledarskap och medarbetarskap, för beroende av hur människorna på företaget fostras av varandra kan det vara bra för företaget att placera dem på ett lämpligt ställe med lämplig uppgift. Dessutom, med anledning av språkets påverkan på en människa, bör ett företags policy, med anknytning till avsnittet i introduktionen med intresset av att se en policys inverkan på en människa, utformas med ett språkbruk som är anpassat efter företagets statusnivå. Hur språkets används i en policy har en stor betydelse för den som kommer läsa policyn, då texten kan uppfattas olika beroende på vem som läser policyn. De tolkningar och uppfattningar som gjordes i denna studie grundar sig av studiens metodval, därav när genomläsningen skedde är det studiens författares tolkningar och uppfattningar av företagets policys.

7. Slutsats och förslag till vidare forskning

Studiens syfte är att förstå företags respektive policy kring hälsa. Det för att se vad ledarskap har för fostrande betydelse på de anställda och deras hälsa. Tolkningar gjordes genom en hermeneutisk analysmall av företagens respektive policy, där det bland annat fastställde att företagen lägger stor vikt på god arbetsmiljö, värnar om sina anställda samt hur varje individ är värdefull för företagets framgång. Det gjordes även tolkningar där egenansvar av personalen är viktiga för en fungerande arbetsmiljön inom företagen, genom plikter och målsättningar skall anställda uppfylla företagens krav. I företagens policys framgick det att ledarnas ledarskap handlar om att ta ansvar för sina anställda samt förväntningar bland ledarna för att leda företaget framåt.

Genom att göra en hermeneutisk tolkning av ett företags policy för chefskap/ledarskap och medarbetarskap försöks författaren till den bakomliggande intentionen med policyn förstås, vad han eller hon menar med policyn. De tolkningar som är gjorda i studien skulle med andra ögon kunna få en helt annan innebörd. Likväl tyder studien på, utifrån forskningsfrågorna, att faktorer för uppfostran/fostran skiljer sig åt beroende på företag, samt att uppfostran/fostran har inverkan på hälsa på arbetsplatserna. Dock skall en reservation erläggas det sista påståendet. Den hälsoinverkan som sker på företagen gick ej att bekräfta genom att enbart läsa företagens policy, utan det var först genom att koppla de gjorda tolkningarna av företagens policy med de teorier som studien utgår från som en hälsoinverkan på de anställda kunde fastslås.

Studiens intention är att vägleda framtida utformningar av policys gällande hälsa. Efter gjord studie går det att konstatera dess potentiella betydelse för framställningen av ett företags policy. Den policy som utformas bör anpassas efter den verksamhet som den avser att ligga till grund för, inte minst hälsomässigt. Dessutom, med anledning av den potentiella hälsoinverkan som fostrandet av medarbetarna genom policys för med sig, är det relevant att i framtagningen av framtida policys mer ingående påpeka hur företaget skall förhålla sig till medarbetarnas hälsa. Det gäller även att inkludera vilket hälsomässigt synsätt som företaget utgår ifrån, eftersom en person skulle kunna fostras olika beroende på vilket synsätt som tillämpas. Slutligen bör en policy för hälsa konstrueras tillsammans med alla inblandade, åtminstone till viss del, då det kan bidra till att stärka företagets anställdas delaktighet, engagemang och motivation i arbetet.

För framtida forskning vore det bra att fortsätta utifrån det framtagna spåret och studera policys för hälsa och dess fostrande betydelse mer konkret. Det genom att exempelvis jämföra företags policy med verkligheten på företagen, hur policyn skiljer sig eller vad den har för likheter med hur arbetet verkligen går till.

8. Referenslista

- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur & kultur.
- Berggren, T., & Josefsson, K. Psykosocial arbetsmiljö och hälsa. I L. R-M. Hallberg, *Hälsa & Livsstil forskning & praktiska tillämpningar* (s.261-274). Lund: Studentlitteratur.
- Bezuidenhout, A., & Jeppesen, S. (2011). Between market, state and society: Labour codes of conduct in the southern African garment industry. *Development Southern Africa*, 28:5, 653-668.
- Brülde, B. (red.) (2011). *Folkhälsoarbetets etik*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktygslåda – samhällsvetenskapliga orsaksanalys med kvantitativa metoder*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Egidius, H. (2009). *Pedagogik för 2000-talet*. Stockholm: Natur & kultur.
- Eriksson-Zetterquist, U., & Ahrne, G. (2011). Intervjuer. I P. Svensson (Red.) & G. Ahrne, *Handbok i kvalitativa metoder* (s.36-57). Malmö: Liber.
- Hallberg, L. R-M. (red.) (2010). Hälsa och livsstil – att påverka med egen kraft I L. R-M. Hallberg (red.), *Hälsa & Livsstil forskning & praktiska tillämpningar* (s.13-34). Lund: Studentlitteratur.
- Hanson, A. (2010). *Salutogent ledarskap: för hälsosam framgång*. Solna: Fortbildning.
- Hassmén, P., & Hassmén, N. (2008). *Idrottsvetenskapliga forskningsmetoder*. Stockholm: SISU Idrottsböcker.
- Hassmén, P., & Hassmén, N. (2010). *Idrottsledarskap*. Stockholm: Natur & kultur.
- Hassmén, P., Linelius Ljungman, F., Lundkvist, E., & Stenling, A. (2013). Lyft fram ledarens ljusa sidor. *Svensk idrottsforskning*, 4, 32-34.
- Hellspong, L. (2001). *Metoder för brukstextanalys*. Lund: Studentlitteratur.
- Johansson, T. (2012). *Den lärande människan: utveckling, lärande, socialisation*. (1. uppl.) Malmö: Liber.
- Kjærgård Eide, H. M., & Elisabeth Søreide, G. (2014). A Norwegian policy perspective on the relation between school leadership and pupils' learning outcomes. *Policy Studies*, 35, 576-591.
- Marmot, M. (2006). *Statussyndromet: hur vår sociala position påverkar hälsan och livslängden*. Stockholm: Natur och kultur.
- Oakland, J. (2011). Leadership and policy deployment: The backbone of TQM. *Total Quality Management & Business Excellence*, 22, 517-534.

Social- och Hälsovårdsministeriet. (2011). *Policy för arbetsmiljön och välbefinnande i arbetet till år 2020*. Helsingfors: Social- och Hälsovårdsministeriet.

SOU. (1996/97:14). *Prioriteringar inom hälso- och sjukvården*. Stockholm: Regeringskansliet.

Svensson, L. (2009). *Introduktion till pedagogik*. Stockholm: Norstedts akademiska förlag.

Svensson, P., & Ahrne, G. (2011). Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I P. Svensson (Red.) & G. Ahrne, *Handbok i kvalitativa metoder* (s.19-35). Malmö: Liber.

Svensson, O., & Hallberg, L. R-M. (red.) (2010). Jakten på hälsa, välbefinnande och livskvalitet. I L. R-M. Hallberg, *Hälsa & Livsstil forskning & praktiska tillämpningar* (s.35-51). Lund: Studentlitteratur.

Tangen, H. & Conrad, C. (2009). *Skapa och bygga hälsa på arbetsplatsen*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Tuytens, M., & Devos, G. (2010). The influence of school leadership on teachers' perception of teacher evaluation policy. *Educational Studies*, 36, 521-536.

UN. (1948). *Universal Declaration of Human Rights*. Tillgänglig på följande webbadress: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=swd> [Hämtad 27 april 2015].

Westlund, I. (2015). Hermeneutik. I A. Fejes., & R. Thornberg (Red.), *Handbok i kvalitativ analys* (s.71-88). Stockholm: Liber.

WHO. (2014). *Basic documents: Forty-eighth edition*. Tillgänglig på följande webbadress: <http://apps.who.int/gb/bd/> [Hämtad 27 april 2015].

Önnevik, T. (2010). *Ledarskapets grunder: organisationens hjärna*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Analysmall

Bilaga 1

Läsning av texten

1. Vilka förväntningar fanns det innan läsningen av texten? I vilken grad av förståelse fanns innan läsningen?
2. Vilka tankar uppstod när läsningen pågick?
3. Förändrades uppfattningen av texten under tiden du läste texten?
4. Förändrades din förståelse om texten efter läsningen? Hur påverkades då?

Problem

1. Hade texten svårtolkade eller flertydiga parti som var oklara under läsningen? Skulle det kunna vara viktiga för att förstå texten?
2. Hade texten oklar poäng med sitt budskap? Svårt att förstå vad texten går ut på?
3. Är det svårt att följa sambandet i texten olika delar?
4. Finns det andra oklarhet i texten som kräver en tolkning?

Tolkning

Yttre informationskällor

1. Skulle man kunna använda annan informationskälla utanför texten för att förstå textens innebörd?

Tolkningsnycklar

1. Använder texten förklarande kommentarer för att underlätta förståelsen för texten?
2. Hur används rubriker och innehållsförteckningen i texten?
3. Hur är stilen i texten? Finns det några budskap i texten?
4. Finns det något i strukturen som ökar förståelsen i texten?

Tolkningscirkeln

1. Utifrån texten kan man ana kontexten i texten?
2. Försök sammanfatta texten, vilket är textens ämne och kärna?
3. Kan sammanfattningen hjälpa dig med att klara av det otydliga i texten?
4. Finns det tolkningar i texten som fått dig mer att tänka?

5. Finns det några luckor i dina tankar om texten som måste fyllas ut för att förstå textens innebörd?
6. Vilken grundläggande ståndpunkt har texten?
7. Genom flera inläsningar av texten, får texten en djupare innebörd?

Tillämpning

1. Kan du exemplifiera något från texten? För att se om textens innehåll håller i verkligheten.
2. Kan textens grundtankar tillämpas på något sätt som du inte har tänkt på innan?
3. Hur stämmer texten med vad du vet i övrigt?

Analysmatris

Bilaga 2

I analysmatrisen nedan följer en jämförelse och en tolkning av de tio företagens policys som granskats i undersökningen för att på ett tydligt vis se vart och ett av tolkningarna av företagens policy.

Företag	Läsning av texten	Problem	Tolkning	Tillämpning
1.	<p>Policyn verkar gälla företagets alla avdelningar och det tycks läggas stor vikt vid att den efterföljs.</p> <p><i>“Every (...) employee, in every location, and at every level, including board members, directors, and officers alike, is bound to live up to the letter and the spirit of the Code even if it means losing an important contract or missing a business target.”</i> (F1).</p>	<p>Policyn har ett tydligt budskap men otydliga detaljer. T.ex. vad som menas med regelbunden kommunikation.</p> <p><i>“Clear and regular communications, diversity, equality of opportunity and upholding health and safety are essential to fostering a work environment in which everyone will feel welcome and comfortable.”</i> (F1).</p>	<p>Tolkningen av policyn är att personalens hälsa är av allra högsta vikt för företaget.</p> <p><i>“It is our duty to our colleagues, their families and their communities to safeguard the health and safety of every employee at work.”</i> (F1).</p>	<p>Företagets policy var en ögonöppnare. Företaget var mer fokuserat på de anställdas åsikt och hälsa än vad en första anblick kunnat tro.</p> <p><i>“Regular communication between managers and their teams is key to business success.”</i> (F1).</p>
2.	<p>Policyn tycks inte vara fullständig, det i den bemärkelsen att den inte beskriver alla skeenden.</p> <p><i>“Code of Conduct är en sammanfattning av de riktlinjer och principer som samtliga medarbetare förväntas följa. Den tar däremot inte upp alla aspekter av handlande.”</i> (F2).</p>	<p>Policyns problem uppstår i ofullständigheten. Att den tycks oklar.</p> <p><i>“Det kommer alltid att finnas områden som kräver att du som individ använder ditt eget goda omdöme.”</i> (F2).</p>	<p>Det finns en medvetenhet kring ofullständigheten i policyn.</p> <p><i>“Du kommer oundvikligen att ställas inför komplicerade situationer där du tycker att Code of Conduct eller det globala ledningssystemet inte ger några tydliga</i></p>	<p>Trots policyns oklara budskap verkar dess andemening baserad på de anställdas hälsa.</p> <p><i>“Vi är alla ansvariga för att värna om varandras hälsa och säkerhet både fysiskt och psykiskt och vi hjälper varandra att</i></p>

			<i>svar. I dessa fall bör du diskutera frågan med din närmaste chef.” (F2).</i>	<i>skapa en god arbetsmiljö.” (F2).</i>
3.	<p>Policyn är mer övergripande än specifikt inriktad på hälsa och ledarskap.</p> <p><i>“The workers must be able to freely join any unions, and must have the right to peacefully and legally demonstrate and strike.” (F3).</i></p>	<p>Policyn är enkel men öppen för olika tolkningar då den är textmässigt begränsad med anledning av dess korta utformning.</p>	<p>Policyn är kort och koncis.</p> <p><i>”The workers must not be exposed to any danger at work.” (F3).</i></p>	<p>Policyn påvisar ett ansvarsfullt beteende från företagets sida över de anställdas hälsopåverkan.</p> <p><i>”The Supplier must take responsibility for its impact on the environment and human health.” (F3).</i></p>
4.	<p>Policyn tycks värna om de anställdas hälsa.</p> <p><i>“Alla anställda måste ha en säker och hälsosam arbetsmiljö.” (F4).</i></p>	<p>Otydligt vad som anses krävas för att hantera hälsoproblem. Hur påverkas de anställda av det här?</p> <p><i>”Enheten bör vidta lämpliga åtgärder för att förebygga och hantera eventuella olyckor och sjukdomar på arbetsplatsen.” (F4).</i></p>	<p>Policyn påvisar ett individbaserat tänk i hur arbetet skall skötas.</p> <p><i>“Alla anställda måste behandlas strikt enligt hans eller hennes förmåga och meriter i alla beslut som gäller arbetet.” (F4).</i></p>	<p>Policyn ger hälsoansvaret på företagets ledning.</p> <p><i>“Det är ledningens ansvar att implementera koden och säkerställa att den efterlevs.” (F4).</i></p>
5.	<p>Policyn tycks försöka uttrycka en anda som är hjärtlig och påvisa en god sammanhållning.</p>	<p>Företagets policy lägger stor vikt vid ledarskapet. Vad hander om ledarskapet brister?</p>	<p>Policyns budskap är tydligt och det blir aldrig oklart vad som eftersträvas</p>	<p>Policyn uttrycker företagets huvudsakliga prioritet inom hälsa på</p>

	<i>"We treat everyone with fairness and dignity. We trust our colleagues and are trustworthy in all that we do."</i> (F5).	<i>"The members of the (...) and all other senior managers will act as role models with regard to the adherence to this Code of Conduct."</i> (F5).	med den. <i>"We seek to improve lives everywhere we operate, aiming for a healthy, safe and sustainable environment."</i> (F5).	arbetet och förhållandet mellan anställda. <i>"One of (...) top priorities is the protection of human life and the environment. Every employee shares responsibility for protecting his fellow man and the environment in his working environment."</i> (F5).
6.	Policyn är kort och informationsfattig och framstår som att det är chefens ord som är det som alltid bör gälla. <i>"Vid osäkerhet inför tillämpning av (...) etiska riktlinjer och därmed sammanhängande frågor ska kontakt tas med närmaste chef för att diskutera vad som är etiskt godtagbart."</i> (F6).	Policyn lämnar många frågor om både ledarskapet och den hälsomässiga fostran som sker mellan medarbetarna. Därför blir det svårt att se textens huvudsakliga innebörd.	Av policyn att döma är det chefens riktlinjer som gäller utan chans till medbestämmande.	Policyn tycks påvisa ett stramt ledarskap med få eller inga utsvävningar från chefens ord. Ett ledarskap som tycks tillämpa det auktoritära ledarskapet.
7.	Policyn tycks vara ett verktyg som är viktig att efterfölja. <i>"It is the leader's responsibility to make available and ensure that you as an employee, take</i>	Policyn är otydlig med vad den menar med ett bra ledarskap. <i>"As a (...) employee you are our most valuable</i>	Policyn tycks lägga stor vikt vid personalens hälsa och välmående. <i>"The health and safety of</i>	Policyn påvisar ett företag som har stor påverkan på de anställda sinsemellan. <i>"As an employee you</i>

	<i>part of the Code of Conduct. It is your responsibility as an employee to understand and act in accordance with the Code of Conduct.” (F7).</i>	<i>resource and we want to realize the potential of our staff through good leadership and cooperation towards common goals.” (F7).</i>	<i>staff is a high priority in all activities carried out by (...).” (F7).</i>	<i>should not have to suffer physical or psychological injury at you workplace. Each leader is responsible for their team, group or department, but everyone has a responsibility to work together and to strive for continuous improvement and to prevent all kinds of injury.” (F7).</i>
8.	<p>Policyn framställer företaget som ett företag som involverar sina anställda.</p> <p><i>”In a spirit of continual improvement, we involve our workforce in the process of environmental management including subcontractors, partners and other interested parties.” (F8).</i></p>	<p>Företaget påvisar ett stödjande beteende till sina anställda, men oklart i vilken utsträckning.</p> <p><i>“We provide training and education opportunities for employees that support their current and future work plans.” (F8).</i></p>	<p>Policyn framställer företaget som en hälsosam arbetsplats med möjlighet till förbättring.</p> <p><i>“We provide a safe and healthy working environment and are committed to continual improvement.” (F8).</i></p>	<p>Policyn påvisar ett företag som ser vikten av en stark relation med de anställda.</p> <p><i>“A strong and consistent relationship with all employees, built on mutual respect and dignity, is of vital importance.” (F8).</i></p>
9.	<p>Företagets policy ger en bild av ett företag som är hälsomedvetet och tycks använda de metoder som går för att främja hälsan.</p>	<p>Policyn påvisar fördelarna med friska medarbetare men oklart vad som anses vara friskt.</p>	<p>Företaget tycks i sin policy sträva efter en hälsosam personal.</p> <p><i>”Vi strävar</i></p>	<p>Företagets policy påvisar en arbetsplats med hög hälsomedvetenhet och ett arbetslandskap</p>

	<p><i>”Hälsoombud och hälsoinspiratörer engagerar och inspirerar kollegor, samt stöttar chefen i dennes ansvar för en god arbetsmiljö. Hälsoombuden inspirerar och engagerar sina arbetskamrater i att kunna ta ansvar för sitt välbefinnande och hälsa och därmed minska risken för sjukdom.” (F9).</i></p>	<p><i>”Friska medarbetare gör bättre affärer och en bra arbetsmiljö är en viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare och ett lönsamt företag.” (F9).</i></p>	<p><i>därför efter att skapa en arbetsmiljö där alla medvetet hanterar hälsorisker och där alla medarbetare erbjuds förutsättningar att behålla eller förbättra sitt fysiska, mentala och sociala välbefinnande.” (F9).</i></p>	<p>som påverkar och hjälper varandra.</p>
10.	<p>Policyn tycks vara fokuserad på att företaget skall nå framgång men att personalen är vägen dit.</p> <p><i>”På (...) anser vi att personalen är nyckeln till vår framgång. Vårt mål är att vara en attraktiv arbetsgivare och vi strävar efter att attrahera, utveckla och bibehålla kvalificerad och motiverad personal i en professionell arbetsmiljö.” (F10).</i></p>	<p>Företaget är genom policyn intresserad av en hälsosam personal men är oklart hur de vill främja deras hälsa.</p> <p><i>“Vi stödjer åtgärder som hälsa och välbefinnande.” (F10).</i></p>	<p>Policyn påvisar en företagskultur som tycks byggas på hälsosamma värderingar men som ej förklarar hur de skall verkställas.</p> <p><i>”We care for varandra genom att vara stöttande, visa respekt och vara ärliga.” (F10).</i></p>	<p>Hälsomässiga ambitioner är närvarande i policyn och det är upp till cheferna att dem efterföljs.</p> <p><i>“Det dagliga arbetet med och uppföljningen av efterlevnaden ingår i alla chefers ansvar.” (F10).</i></p>

Victor Ericsson

Elias Götborg



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