HÖGSKOLAN I HALMSTAD

Hälsopedagogik 180hp

KANDIDATUPPSATS

Här på Arbetsmiljöverket lär vi oss av varandra

En kvalitativ intervjustudie på Arbetsmiljöverket om deras föreskrifter

Linn Schönbeck och Sofia Castegren

Pedagogik 15hp

Halmstad 2016-08-18

Förord

Ett varmt tack…

Speciellt till vår handledare Jan Karlsson för värdefulla synpunkter under denna kandidatuppsats gång. Vi vill även rikta ett stort tack till alla på Arbetsmiljöverket som frivilligt ställt upp på att medverka i studien, ert engagemang och att ni varit så tillmötesgående har gjort denna uppsats till vad den är. Även ett tack till våra bekanta och studentkollegor som tagit sig tid till att ge synpunkter och feedback på vår studie.

Högskolan i Halmstad

Juni 2016

Linn Schönbeck Sofia Castegren

Innehållsförteckning

Sammanfattning ... 1
Abstract ... 2
Introduktion ... 3
Arbetsrelaterad stress ... 3
Utmaningen, en film om den sjuka jobbstressen ... 3
Ohälsa i arbetslivet ... 4
Insatser i hälsofrämjande arbete ... 4
Sammanfattning introduktion ... 5
Bakgrund ... 5
Arbetsmiljöverket ... 5
Framtagande av föreskrifter ... 6
Systematiskt arbetsmiljöarbete ... 7
Sammanfattning bakgrund ... 7
Problemformulering ... 7
Syfte och forskningsfrågor ... 8
Tidigare forskning ... 8
Perspektiv på lärande ... 8
Arbetsmiljöarbete med fokus på främjande av hälsa ... 10
Kommunikation, information och hälsolitteraciet ... 12
Sammanfattning tidigare forskning ... 14
Teoretisk referensram ... 14
Pedagogiska perspektiv på lärande ... 14
Sociokulturellt lärande ... 14
Lärande på arbetsplatsen ... 17
Hälsovetenskapliga begrepp och teorier ... 17
Begreppet hälsa ... 17
Salutogent perspektiv ... 18
Hälsopromotion ... 18
Hälsopromotion som strategi ... 19
Hur skiljer sig promotion och prevention åt? ... 19
Vikten av kunskap i ett hälsofrämjande arbete ... 20
Hälsolitteracitet ... 20
Sammanfattning Teoretisk referensram ... 21
Metod ... 21
Sökmetoder ... 22

Vetenskaplig utgångspunkt 22
Tillvägagångssätt 22
Urval 23
Datainsamling 23
Bearbetning, Tolkning & analys 24
Etiska ställningstaganden 24
Metodkritik 25
Sammanfattning metod 26
Resultat 27
Artefakter för eget lärande 27
Dialog och kommunikation 28
Erfarenheter i relation till lärande 30
Förmedling utifrån perspektivet hälsolitteracitet 30
Förmedling av föreskriften AFS 2015:4 30
Kunskap kring hälsofrämjande arbete 31
Sammanfattning resultat 33
Diskussion 33
Artefakter som skapar lärande 33
Dialog och kommunikation är två viktiga redskap för att skapa lärande 34
Verktyg som används för att skapa lärande i den befintliga miljön 35
Erfarenheter i relation till lärande 35
Förmedling utifrån AFS 2015:4 36
Hur borde hälsoinformation förmedlas? 36
Kunskap ökar förståelse för hur hälsoinformation ska användas 37
Hälsofrämjande arbete 38
Bristande kunskaper inom hälsofrämjande arbete 38
Varför har inte hälsofrämjande arbete en större plats på svenska arbetsplatser? 39
Ska vi främja hälsa eller förebygga sjukdom? 40
Sammanfattande slutsatser 41
Hälsofrämjande 41
Dialog, kommunikation och erfarenheter 41
Hälsolitteracitet och förmedling av AFS 2015:4 41
Slutsats 42
Hälsopedagogisk relevans 42
Framtida forskning 42
Referenser 43

Bilaga 1 47

Sammanfattning

Studien handlar om att utifrån ett sociokulturellt studera hur Arbetsmiljöverket arbetar utefter sina föreskrifter. **Syfte:** Syftet var att utifrån ett sociokulturellt lärande studera hur Arbetsmiljöverket arbetar genom föreskrifterna för att förebygga ohälsa och åstadkomma hälsofrämjande arbetsmiljöer på arbetsplatser i Sverige. **Metod:** Genom en kvalitativ intervjustudie genomfördes sammanlagt sex stycken semi- strukturerade intervjuer. Intervjuerna gjordes på Arbetsmiljöverket med fem stycken arbetsmiljöinspektörer och en av föreskriftsförfattarna till föreskriften *Organisatorisk och Social arbetsmiljö* AFS 2015:4. Studiens resultat analyserades deduktivt genom sociokulturellt lärande. **Teoretisk referensram:** Studien litteratur fokuserar på pedagogiska och hälsofrämjande områden med fokus på lärande och hälsopromotion. Den pedagogiska utgångspunkten finns i sociokulturellt lärande. Studien berör hälsopromotion som begrepp och strategi, hälsoprevention hälsolitteracitet. **Slutsats:** Studien visar på betydelsen av dialog, kommunikation och erfarenheter för lärande genom föreskrifterna men även internt lärande på Arbetsmiljöverket. Bristen av kompetens inom hälsofrämjande arbete visar sig vara orsaken till Arbetsmiljöverkets tydliga utgångspunkt i preventivt arbete

Nyckelord: *Hälsopedagogik, Sociokulturellt lärande, Hälsopromotion, Hälsolitteracitet*

Abstract

The study involves studying based on a sociocultural learing how the Swedish Work Environment Authority is working according to their regulations. **The aim:** The aim of this study was to from a sociocultral learning study how the Swedish Work Environment Authority is working according to their regulations to prevent illness and to achive health promoting workplaces in Sweden. **Method:** Through a qualitative interview-study a total of six interviews were conducted at the Swedish Work Environment Authority with five inspectors and one with the authors of the regulation AFS 2015:4. The study's results were analyzed deductively through a sociocultural learning. **Results:** The study's results demonstratet that dialogue, open communication and experiences were important tools to create learning during supervision. Lack of competence in health promoting indicates to be why the Swedish Work Environment Authority has a clear base in preventing illnesn. **Theoretical Framework:** The theoretical framework in this essay was inspired and focused on educational and the health subject areas with a focus on learning and health promotion. The pedagogical starting point is sociocultural learning. The study also concerns health promotion as a concept and as a stategy, health prevention and healthliteracy. **Conclusion:** The study shows the importance of dialogue, communication and experience in order for learning by the regulations but also internally learning by the Work Environment Authority. The lack of expertise in health promotion proves to be the cause of the Work Environment obvious starting point in preventive work.

Keywords**:** *Healtheducation, Sociocultural learning, Healthpromotion, Healthliteracy*

Introduktion

Efter vår studietid på det Hälsopedagogiska programmet vid Högskolan i Halmstad har kunskaper och förmågor kring att bedriva hälsofrämjande insatser på såväl individ, grupp och organisationsnivå skapats. Vi har även anammat kunskaper kring att genomföra strategiska arbeten där stort fokus har varit vid planering och uppföljning av hälsoinsatser i projekt samt genomförande av förändrings- och utvecklingsarbeten. Vi har genom våra kunskaper av vår studietid och tidigare arbetslivserfarenheter funnit ett intresse för hälsofrämjande insatser inom arbetslivet. I samband med uppstarten av denna uppsats började Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö* att gälla. I denna finns det lagar och föreskrifter som gäller för alla arbetsplatser i Sverige. När denna föreskrift trädde i verket ersatte den flera gamla. Den har nu samlat dessa och skapat en föreskrift som behandlar bland annat kränkande särbehandling, konflikter, arbetsbelastning och hälsofrämjande arbete. Det var någonting som vi fann mycket intressant och behövligt då Sveriges arbetsmarknad har en negativ utveckling när den gäller ohälsa på arbetsplatsen och sjukskrivningar ökar som följd. Föreskriften har varit under konstruktion under många år och det har tagit lång tid innan den blev godkänd. Arbetsgivarorganisationer har tillsammans med Arbetsmiljöverket och olika fackföreningar enats i denna föreskrift och att det är dessa lagar och åtgärder som behövs för att minska bland annat sjukskrivningsantalet.

Arbetsrelaterad stress

Arbetsrelaterad stress är ett hot mot hälsan hos enskilda arbetstagare, sina familjer men även mot samhället i stort. I en studie som gjorts på ett medelstort företag i Australien visar att bristen på information kring att psykosociala egenskaper kan påverka hälsan. Vidare visar studien att brister på kunskap och förtroende arbetstagare ger en negativ anda och bidrar till minskad hälsa och ökad stress. Resultatet visade att socialt stöd och ökad kontroll över jobbet skapade mening och stod för en stor del av hur bra hälsan är på arbetsplatsen (Noblet, 2003).

Utmaningen, en film om den sjuka jobbstressen

En anställd som upplever arbetsmiljöproblem, exempelvis stress, dålig belysning eller hög arbetsbelastning, har i genomsnitt ett produktionsbortfall på 38 %, det innebär att en arbetsgivare har ett produktionsbortfall på 15 timmar i veckan per anställd vilket är förenat med anmärkningsvärt mycket pengar (Arbetsmiljöverket, 2016, a). Stressen kan ha en påverkan både akut och långvarigt, 32000 människor per år blir sjukskrivna av utbrändhet. På stressmottagningen ses idag alltfler unga, födda på 80- och 90- talet, de är ambitiösa, välutbildade och har tidigare inte varit sjuka. Det är mycket folk det handlar om som insjuknar varje år i Sverige, över 200 dödsfall om året (ibid.). Nedan följer några fraser som handlar om hur vi påverkas av stress (Arbetsmiljöverket, 2016, a).

En yngre kvinna fick ett mail av sin chef dagen innan julafton med rubriken “Oro”. Där beskrevs det hur stressigt det var i det projektet som hon arbetade i och hur mycket de låg efter.

“Hela ens vardag brakade, jag fick till sist sluta köra bil. Jag körde emot rött och jag tappade bort bilen på alla parkeringar. Jag kunde gå runt i flera timmar utan att hitta den.”

En man i 30 års ålder kom hem från jobbet och upplevde sig lite små stressad då det var mycket på jobbet. Han skulle cykla in till Malmö för att möta upp en leverantör som var i stan.

"Jag hade inte minsta föraningen, utan det sa det bara pang, mitt hjärta stannade och så stod det stilla i 17 minuter"

Ohälsa i arbetslivet

Ohälsa i arbetslivet har blivit allt mer vanligt. Arbetsplatsen är en plats där många människor ägnar en stor del av sitt liv och därför kan inte arbetsmiljön ignoreras. Till följd av att hälsa och arbetsliv blivit väl sammanlänkande har sjukfrånvaro och förtidspensioneringar ökat vilket självklart är synd när det finns metoder för hur det kan förbättras, alltså är föreskriften för oss en viktig del av det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatsen. För att övervinna ohälsa på arbetsplatsen är hälsofrämjande insatser, hälsopromotion ett viktigt arbete vilket i sin tur kan uppnå fysiska, psykiska och sociala förbättringar (Arbetsmiljöverket, 2016, b).

Då AFS 2015:4 i uppstarten av vår uppsatsprocess den 31/3-2016 började att gälla valde vi att göra en studie kring hur arbetsmiljöinspektörerna på Arbetsmiljöverket arbetar genom föreskrifterna för att förebygga ohälsa och åstadkomma hälsofrämjande arbetsmiljöer på arbetsplatser i Sverige.

Såhär skriver Arbetsmiljöverket på sin hemsida om hur de systematiskt tycker att en arbetsplats bör arbeta med arbetsmiljön.

"Att arbeta systematiskt med arbetsmiljön ska vara en naturlig del i den dagliga verksamheten i en organisation. Arbetsmiljön omfattar alla förhållanden på en arbetsplats, sociala, organisatoriska liksom fysiska förhållanden" (Arbetsmiljöverket, 2016, b).

Insatser i hälsofrämjande arbete

WHO (2007) arbetar brett med en mängd olika hälsofrämjande insatser runt om i världen. Hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen är en av WHO:s mest prioriterande arenor, det för att på ett lättare sätt nå ut till så många som möjligt. På arbetsplatsen finns människor på många olika plan: de benämner det fysiska, psykiska, ekonomiska samt det sociala. De tittar på vinsterna av att nå ut till den primära (den anställda) som i sin tur påverkar det sekundära (familj etc), vilket i sin tur har en positiv påverkan på samhället. WHO (2007) benämner även att det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatsen är gynnsamt både för arbetsgivaren och för den anställda, och att det i sin tur genererar i bättre resultat. Det innebär att det är viktigt för människor att infinna sig i miljöer med rätta förutsättningar för att må bra. På så sätt var det för oss intressant att studera hur kunskapen kring hälsofrämjande arbete ser ut på Arbetsmiljöverket.

Syftet med föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 lyder:

"Syftet med föreskrifterna är att <u>främja</u> en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön" (Arbetsmiljöverket, 2016, b).

För att främja hälsa på arbetsplatsen bör arbetsgivaren ha en helhetssyn på arbetets organisering samt tillämpa hälsofrämjande strategier (Hansson, 2004). Det har visat sig att om en arbetsplats har en öppen kommunikation i alla led så främjar det hälsa på arbetsplatsen (Ahlberg et al. 2008). Kommunikation är samtidigt ett viktigt redskap när det kommer till att förmedla kunskap om hälsa och inom det sociokulturella perspektivet är språket (det talande och skrivna) en viktig del i hur människor tar till sig och utvecklar kunskap. Skriv- och läskunnighet är därför en viktig del för att kunna förstå och delta i arbetslivet (Säljö, 2000). En annan förutsättning för skriv- och läskunnighet är att det finns en förutsättning för hälsolitteracitet, vilket i denna studie handlar om att ha förmågan att använda, förvärva och förstå användandet av hälsoinformation. Det begrepp handlar om att ha förmågan att ta beslut, att vara kritisk samt att lösa hälsorelaterade problem, vilket i sin tur enligt (Nutbeam, 2000) ökar möjligheten att fatta välgrundade beslut.

Sammanfattning introduktion

En anställd som upplever arbetsmiljöproblem har ett bortfall på genomsnittlige ett bortfall på 38 %, vilket kostar pengar för alla parter, individ, organisation och samhället. Det är en av anledningarna till varför den statliga myndigheten. Hälsofrämjande är ingenting som tas upp i vägledningen utan endast det preventiva. För att främja hälsa på arbetsplatsen bör arbetsgivaren ha en helhetssyn på arbetets organisering samt tillämpa hälsofrämjande strategier (Hansson, 2004).

Bakgrund

Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket är en statligt styrd myndighet som har en mycket utarbetad hemsida där det genom några klick går att nå den mesta informationen kring arbetsmiljöfrågor. I Sverige har alla rätt till en bra arbetsmiljö enligt arbetsmiljölagen (Arbetsmiljöverket, 2016, b). När individen går till arbetet är det ingen som skall behöva bli sjuk eller skada sig på grund av sitt arbete. Arbetsmiljöverkets mål är därför att minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetslivet och att förbättra arbetsmiljön ur ett helhetsperspektiv. Arbetsmiljöverket har olika ansvarsområden som innefattar att bland annat att ta fram föreskrifter som förtydligar arbetsmiljön, där de kollar på systematiskt arbetsmiljöarbete och där risker skall undersökas och åtgärdas. De undersöker även om föreskrifterna följs genom att inspektera arbetsplatserna. De tar fram statistik gällande arbetsmiljö, arbetsolyckor samt arbetssjukdomar. Målet är även att främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet**,** men även att sprida information om arbetsmiljölagen och dess föreskrifter. Föreskrifterna ska skapa sunda, säkra och utvecklande arbetsmiljöer (ibid.).

"Arbetsgivaren är alltid skyldig att se till att arbetet kan utföras utan risk för ohälsa eller olycksfall. Personalen ska inte bara veta vilka risker som kan finnas utan också kunna undvika riskerna." (Arbetsmiljöverket, 2016, b).

Framtagande av föreskrifter

Riksdagen och regeringen kräver av Arbetsmiljöverket att de genomför regelförnyelser och att de noga överväger om en föreskrift är behövd eller om det finns andra lösningar på problemet, exempelvis genom information (Arbetsmiljöverket, 2016, b). De regler som finns i föreskrifterna behöver ständigt ses över och anpassas efter nya kunskaper om risker och förändringar i arbetslivet. Även nya EU-direktiv gör att kontinuerligt arbete med att utveckla regelverket behövs. Dagens utveckling går emot att flera regler styrs genom övergripande föreskrifter. Dessa föreskrifter anger hur arbetsmiljön ska vara och medför att en del detaljföreskrifter kan upphävas (ibid.).

Vid utformandet av dessa föreskrifter finns det ett femtiotal handläggare som är sakkunniga inom olika områden, exempelvis kemiska, ergonomiska eller tekniska områden. En av handläggarnas huvudsakliga uppgifter är föreskriftsarbete, de är även svenska representanter vid utarbetat av EU-direktiv och standarder. Det är viktigt att dessa handläggare upprätthåller sin kompetens genom att vara medveten om ny forskning och utveckling inom sitt område, de har också en nära kontakt med arbetsmiljöinspektörerna som gör det praktiska arbetet genom att inspektera arbetsplatser (ibid.).

Framtagandet av föreskrifter är i allmänhet mycket tidskrävande då det handlar om att skriva texter som ska vara både praktiskt anpassade och tekniskt, vetenskapligt och juridiskt korrekta. För att det ska göras på bästa sätt och för att på ett tidigt stadium diskutera och förankra nya idéer har Arbetsmiljöverket kontakt med bland annat branschorganisationer, arbetsmarknadens parter och andra berörda myndigheter i utformandet. Arbetsmiljöverket lägger stor vikt vid att språket i föreskrifterna ska vara så begripligt som möjligt, där av deltar jurister, kommunikatörer och inspektörer i arbetet. Det är Arbetsmiljöverkets generaldirektör som beslutar om de nya föreskrifterna, de börjar normalt gälla efter sex månader efter beslutet (ibid.).

Satsningen på ny forskning ska leda till ökad kunskap om effektiva metoder inom tillsynen av arbetsmiljön. Med tillsynsverksamheten menar Arbetsmiljöverket den kedja av åtgärder som består av lagstiftning, information, inspektion och i förlängningen, bättre arbetsmiljö. För att utveckla tillsynen behövs effektiva metoder som kan bidra till förbättrad regelefterlevnad. Exempel på sådana metoder är att göra inspektionsverksamheten mer kompetent och synlig eller att göra regelverket lättare att förstå och följa. Denna tillsyn görs oftast av en arbetsmiljöinspektör, dennes roll är att kontrollera att svenska arbetsplatser följer lagstiftningar och har ett Systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsmiljöinspektörerna har rätt att kravställa arbetsplatser där brister finns (ibid.)

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete gäller för alla arbetsgivare. Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa (Arbetsmiljöverket, 2016, b). Föreskrifterna gäller för alla arbetsgivare. Systematiskt arbetsmiljöarbete skall ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten, vilket omfattar det fysiska, psykiska och sociala förhållandena som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetsgivaren skall fördela uppgifterna i verksamheten på ett sådant sätt att en eller flera chefer, arbetsledare eller andra arbetstagare får i uppgift att verka för att risker i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Arbetsgivaren skall se till att de som får uppgifterna har tillräcklig kompetens för att bedriva ett väl fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete. När riskerna i arbetet är allvarliga skall det finnas skriftliga instruktioner för arbetet *(*ibid.*).* Arbetsgivaren skall regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för att någon kan komma att drabbas av ohälsa eller olycksfall i arbetet. När ändringar i verksamheten planeras, skall arbetsgivaren bedöma om ändringarna medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Riskbedömningen skall dokumenteras skriftligt. I riskbedömningen skall anges vilka risker som finns och om de är allvarliga eller inte. Arbetsgivaren skall också vidta de åtgärder som i övrigt behövs för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Åtgärder som inte genomförs omedelbart skall föras in i en skriftlig handlingsplan. Arbetsgivaren skall varje år göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om det inte fungerat bra skall det förbättras. Uppföljningen skall dokumenteras skriftligt om det finns minst tio arbetstagare i verksamheten. När kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering, skall arbetsgivaren anlita företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp utifrån. När företagshälsovård eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas skall den vara av tillräcklig omfattning samt ha tillräcklig kompetens och tillräckliga resurser för det arbete (ibid.).

Systematiskt arbetsmiljöarbete är grunden under tillsyn av arbetsmiljöinspektörerna. De olika föreskrifterna saklig gör vad som ska bedrivas i arbetsmiljöarbetet.

Sammanfattning bakgrund

Arbetsmiljöverket har föreskrifter som syftar till att skapa en god arbetsmiljö på svenska arbetsplatser. Fokus i denna studie ligger på föreskriften som trädde i kraft 31:e mars, föreskriften om *Organisatorisk och social arbetsmiljö.* Arbetsmiljöverkets mål är att alla arbetsplatser ska arbeta systematiskt med arbetsmiljöfrågor, även kallat, systematiskt arbetsmiljöarbete.

Problemformulering

Sjukskrivningar ökar och stressen blir allt vanligare ute på arbetsplatser i Sverige. Arbetsmiljöverket når i dagsläget endast ut till cirka fem till sju procent av Sveriges arbetsplatser för att förbättra arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2016,b) vilket betyder att bland annat föreskriften AFS 2015:4 ska stå för sig själva på resterande 93 till 95 procenten. Vi vill

skapa en förståelse för hur föreskriften AFS 2015:4 förmedlas och hur den möter olika kunskapsnivåer. Vi vill undersöka hur Arbetsmiljöverket arbetar genom olika förskrifter för att skapa lärande. Vilka verktyg arbetsmiljöinspektörer använder för att skapa lärande under tillsyn bland arbetsgivare och arbetstagare samt hur arbetsmiljöinspektörer använder erfarenheter i relation till att skapa lärande.

Även vill studien undersöka varför föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 syfte benämner att den bland annat ska främja en god arbetsmiljö, men synliggör inte denna aspekt i tillhörande vägledningen. Vi vill genom det synliggöra kunskapsläget kring det hälsofrämjande arbetet samt finna en förklaring till varför det förebyggande arbetet är mer vanligt än det hälsofrämjande.

Syfte och forskningsfrågor

Syftet är att utifrån ett sociokulturellt lärande studera hur Arbetsmiljöverket arbetar genom föreskrifterna för att förebygga ohälsa och åstadkomma hälsofrämjande arbetsmiljöer på arbetsplatser i Sverige.

- På vilka sätt används olika typer av artefakter för att skapa lärande under tillsyn?
- Hur använder arbetsmiljöinspektörer sina egna erfarenheter i relation till lärandet?
- Hur ser kunskaperna ut kring hälsofrämjande arbete?
- Hur kan förmedlingen av den nya föreskriften AFS 2015:4 förbättras utifrån perspektivet hälsolitteracitet?

Tidigare forskning

Perspektiv på lärande

När det kommer till lärandet så finns det mest forskning kring det formella lärandet, det informella lärandet har hamnat i bakgrunden, men även det skapar kunskaper och värderingar som en grund för handling (Svederberg & Svensson, 2001). Lärandet kan på så sätt ses som en livslång process och inte något som är avgränsat till kortare eller längre formella utbildningsperioder i livet, utan som en aktivitet som människor på olika sätt ägnar sig åt hela livet (ibid). Det informella lärandet beskrivs som livslångt och något som sker genom erfarenheter och i samspel med människor i dess omgivning. Svederberg och Svensson (2001) menar även på att lärandet används medvetet framförallt hos vuxna människor när de utbyter erfarenheter med varandra för att bemästra den aktuella situationen. Ett citat i Svederberg & Svensson, (2001) (sid. 21) lyder:

"Adults often use other people as helpers and resources in their selfdirected learning activities"

På så sätt bör det livslånga och informella lärandet ses som något viktigt i människors lärande, för den pedagogiska praktiken i hälsofrämjande arbete samt för forskning. Filosofen och pedagogen John Dewey stödjer även han att kunskaper har sin grund i och utvecklas kontinuerligt där medvetandet och tänkandet är en pågående process (Svederberg och

Svensson, 2001). De lyfter även fram att det är dialogen, budskapet och rådgivningen som något som är av vikt när det kommer till att förändra något och att kunskap, värdering och handling leder till det. Den synen som finns på lärande har förändrats men har i stort alltid setts som synen på vad kunskap är och synen på hur människor lär (ibid.).

I samband med Stockholms läns landsting, Karolinska institutet och Uppsala universitet har en studie genomförts av (Ahlberg et. al, 2008). Studien identifierade friskfaktorer på olika företag där sjukfrånvaron var låg. Tjänstepensions företag, AFA försäkringar samt Alectas skaderegister har inkluderat samtlig data. 100 anställda intervjuades i studien på 38 privata företag. Syftet med studien var att identifiera organisatoriska faktorer som främjar hälsa. Hälso- och sjukvård, delaktighet, kommunikation, kompetensförsörjning och ledarskap var fem friskfaktorer som övergripande identifierades. Det som får anställda att trivas på ett företag handlade om friskfaktorn ledarskap och att få gruppen att fungera genom att förmedla visioner. Kompetensförsörjning innebar att personalen har tillräcklig kompetens för de uppgifter som skall utföras. Kommunikation handlade om att chefen skall kunna förhandskas med problemlösning så att oenigheter kan leda till utveckling. Det som förekom var även att det krävs ansträngning och medvetenhet för att kommunikationen skall fungera, på så sätt visade även resultat att kommunikationen var av vikt för att kommunicera såväl i sidled, uppåt och nedåt för en fungerande företagskultur. En annan viktig friskfaktor var även delaktighet, där det tydligt framgick att ledningen ska lyssna på vad alla har att säga samt att de anställda skall få göra sin röst hörd. En förutsättning för delaktighet och kommunikation som sågs som sammankopplade var att delaktighet var av vikt för att den anställde skulle vara tillräckligt informerad. När det kom till hälso- och sjukvård var företagen medvetna om anledningen till varför de anställda var sjuka samt medvetna om anledningen av korttids- och långtidssjukfrånvaron (Ahlberg et al. 2008).

Det vi blev inspirerade av i Ahlberg et al. (2008) studie var att kommunikation och delaktighet var två komponenter som är viktiga i ett sociokulturellt lärande som vi kommer att använda när vi analyserar vårt material.

Studie gjord av Grill, Ahlborg och Lindgren (2011) studerade hur första linjens chefer på västsvenska sjukhus värderar och hanterar dialog i organisationer. Studien byggdes på intervjuer med chefer och observationer för att sedan kunna synliggöra och jämföra om de kommunicerar som de i intervjun beskrivit. Studien innebar intervjuer med elva första linjens chefer och fyra av dessa observerades. Resultatet visade att fyra olika former av kommunikationshandlingar framträdde. Samspelande, omhändertagande, kontrollerande och konfronterande. Cheferna använde av dessa men i olika utsträckning. Att ha en lärande kommunikation mellan chef och den anställde visade sig vara främjande för en ökad kvalité i arbetet. Chefer vill använda dialogen på arbetsplatsen för att de tror att den främjar hälsan, lärandet och kvalitén i arbetet. Det menar Grill et.al (2011) inte var förvånande då dialogen även i tidigare forskning har bevisats vara ett verktyg för att skapa miljöer som gynnar social interaktion och lärandeprocesser. Författarna menar att det i en hälsofrämjande organisation ligger fokus, förutom lärande, på att skapa en öppen kommunikation och dialog som leder till ett medskapande av en främjande arbetsmiljö. Det menar även Mazutis och Slawinski (2008)

på i sin studie som undersökte hur ledare möjliggör för lärande i organisationer medhjälp av dialogen. De menar att en öppen, ärlig och transparant dialog och kommunikation har stor påverkan på hur lärandet skapas i grupper. Författarna menar att ett ledarskap genom dialogen möjliggör lärande för individen, gruppen och organisationen. Vidare menas att återkoppling även skapar en lärandeprocess. Hittills har kopplingen mellan ledarskapet och organisatoriskt lärande varit relativt outvecklad men den forskningen som finns visar på att ledarskapet har en stor potential till att kunna bidra till organisatoriskt lärande (ibid.). Artikeln hävdar att dialogen fungerar som ett verktyg för lärande som chefer och organisationer borde använda sig mer av (ibid.).

I en annan studie gjord av Lantz- Andersson (2009) antas ett sociokulturellt perspektiv som ansluter sig till teorin om situerat lärande där det belyste situerade händelser som gick att se i elevernas lärprocess. Det som Lantz-Andersson (2009) studerat är hur lärprocesser påverkas av ramen inom lärandet. Alltså de begränsningar och förutsättningar som finns i den omgivning och miljö vi lever i. I studien ges en inblick av hur samspelet mellan digital teknologi och skolpraktik ser ut. Hon studerar förmedlingen av information, hur ramar användes och fann även hur lärprocesser påverkades av resultatet i teknologi och skolpraktik. Vidare menar författaren att det var ett viktigt perspektiv och teori att använda när syftet var att studera och belysa hur miljön påverkar lärandet. Hon menar att det är viktigt att studera då miljön sätter vissa ramar för vad människan får och kan göra samt vilken typ av aktivitet som är möjlig att bedriva (ibid.).

Resultatet visade att kommunikationen var en viktig del av ett aktivt lärande samt att det finns ramar och regler som vi förväntar oss att följa beroende på vilken miljö individen befinner sig i. Dessa kan lägga förutsättningar för vilket slags lärande som är möjligt (ibid.).

Genom tidigare forskning kring lärande och kommunikation har vi funnit till största del från skolmiljöer. Lantz -Anderssons studie blir relevant för denna studie genom att hon utgår från ett sociokulturellt perspektiv på lärande. Genom att koppla den här studien till Säljö (2000) där han menar att språket är ett viktigt verktyg för kommunikation går det att se en koppling till vårt resultat och vårt syfte. Ramsten och Säljö (2004) menar även på att vi i sociala samspel utbyter erfarenheter vilket gör att kunskaper utvecklas genom att förmedla kunskaper vidare.

Arbetsmiljöarbete med fokus på främjande av hälsa

En studie gjord av Auvinen, Kohtamäki och Ilvesmäki´s (2012) visar positiva aspekter med hälsofrämjande satsningar. Studien visar det på både lokal som nationell nivå. Studien visar även att hälsolitteraciteten gällande hälsobeteenden på samhällelig nivå har ökat. Det i samband med att olika sektorer i samförstånd med hälsosektorn genomfört interventioner som bidragit till positiva förändringar av lagar, tjänster, normer etc. Studien visar att statliga myndigheter gynnar till att skapa hälsofrämjande insatser på arbetsplatser, vilket benämns som Workplace Health Promotion (WHP).

Enligt Gurt, Schwennen & Elke´s (2011) har anställdas hälsa och välbefinnande uppmärksammats allt mer under senaste årtiondet. För företagsledningen inom organisationer

har hälsa och välbefinnande övergått till att bli mer strategisk. I en studie som Noblet (2003) har gjort visade det sig att om det går att erbjuda värdefulla vägar för att utveckla miljöer och strategier så kan det förbättra hälsan hos de anställda. I syfte med att skapa hälsofrämjande interventioner bör hälsa enligt Graham, schellenberg och Shannon (2003) ses som ett mål inom arbetsplatsorganisationer, arbetsrelationer, arbetsvillkor och arbetsplatser. En hälsofrämjande arbetsplats har bara vinster att hämta ut enligt Wilson et al. (2004) som menar att välbefinnande påverkar medarbetares förhållningssätt till arbetet och hur de ser på sin organisation. Enligt (ibid) går det att främja hälsa genom lärande. Då lärandet skapar möjligheter till att minska på stress och andra skador. Ibid menar även på att det kan leda till att jämlikhet ökar mellan arbetstagare och arbetsgivare. Regelbunden feedback kan enligt Noblets (2003) studie öka arbetsglädje då det sociala stödet öka positiva effekter vilket ses som hälsofrämjande på arbetsplatsen. Hjälpande resurser, råd och feedback från till exempel ledning eller arbetskamrater är en viktig del i arbetet enligt (ibid).

En studie som gjorts i Australien visar en mätning med effekterna av ett hälsofrämjande arbete. Studien visar att en bra arbetsmiljö innefattar att medarbetarna känner sig engagerade i sina arbeten och även i sina privatliv. De som arbetar i en frisk arbetsmiljö tror på att det inte ställs för höga krav på dem och att de inte behöver "offra" sina familjeliv eller andra meningsfulla fritidsaktiviteter (Kossek, Kalliath & Kalliath, 2012). Studien visar även att de som arbetar i en hälsosam arbetsmiljö mår mycket bättre psykiskt. De upplever därför ett bra samspel mellan arbete och fritid. De primära indikatorerna studien har mätt hälsa på är att titta på engagemanget som finns på arbetsplatsen, depressiva symptom, sjukskrivningar, effekterna mellan arbetsmiljö och familj. Det har visat sig att sunda arbetsplatser har anställda med en sundare fritid och det finns en jämställdhet mellan könen. Studien visar även att det går att utforma arbetsplatsen för att främja effektiviteten utanför jobbet. Det har nämligen visat sig att en organisation som har ett positivt arbetsklimat ger mer energi och högre prestanda utanför jobbet. Det arbetsplatserna har gjort är att rikta insatserna på kontroll, socialt stöd och en god arbetskultur, syftet är då att förbättra hur kulturen och strukturen av arbetet påverkar hur hälsosam arbetsplats är (ibid.). Här benämns de ofrånkomliga länkarna mellan människan och hennes livs- och arbetsvillkor. Det är ett bevis på att hälsoarbetet måste innefatta både miljön och människan (Hansson, 2004). Enligt Menchel och Österblom (2000) bör strategier för hälsa på arbetsplatsen innefatta organisationsnivå, gruppnivå och individnivå. Organisationsnivå bör enligt Menchel och Österblom (2000) även innefatta arbetsmiljöarbete, ledarskap och verksamhetsutveckling. Friskvårdsaktiviteter, samverkansformer och utbildningsinsatser på gruppnivå, samt handledning och mentorskap på individnivå. För att kunna mäta och följa upp det hälsofrämjande arbetet, behövs mått, inte bara på ohälsa, utan även på hälsa. De metoder som är mest effektiva är om arbetet riktar in sig på både organisation, grupp och individnivå, men även att arbetet sker både hälsofrämjande och förebyggande. Menchel & Österblom (2000) menar att *"Vår uppfattning är att det inte räcker med att åstadkomma en god arbets- miljö, arbetsgivare måste även se till att det finns förutsättningar för en god hälsa. Det måste till hälsofrämjande insatser på arbetsplatserna."* (sid. 42)

Att arbeta brett och systematiskt har visat sig vara en framgångsfaktor. Conrad (1987) gjorde en studie i USA om att identifiera potentialen och fallgroparna med hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen. Han menar att hälsofrämjande insatser på en arbetsplats är en kombination av utbildning, organisations- och miljöarbete och syftar till att stödja beteenden som förbättrar hälsan hos den anställda. Det kan vara hälsoutbildningar, screening och eller ingripande som syftar till att ändra den anställdes beteende som förbättrar hälsan eller minskar hälsorisker. Fördelarna med hälsopromotion på arbetsplatsen är ökad produktivitet, arbetsmoral, minskad personalomsättning och ökad förmåga att prestera (ibid.).

Möjligheterna inom hälsofrämjande på arbetsplatsen enligt Conrads studie är *arbetsplatsens möjlighet att nå individen*, cirka en tredjedel av människans vakna dygn spenderas på arbetsplatsen. Arbetsplatsen är den mest tillgängliga och effektiva platsen för att nå vuxna människor när det kommer till hälsoutbildning. För den anställde är det bekvämt och lättillgängligt att hälsoarbetet sker på arbetsplatsen, det ökar möjligheten till att delta i hälsoarbetet (ibid.). *Förbättrad moral och produktivitet* är även en av möjligheterna med hälsofrämjande arbete. Conrad (1987) menar att det är svårare att mäta än exempelvis hälsoeffekter men menar ändå att det är en effekt av att bedriva hälsofrämjande arbete på arbetsplatser. Det genom att de anställda arbetar tillsammans och genom det skapar en gemenskap som skapar en ökad moral och ökad produktivitet på arbetsplatsen. *Ökad individuell Empowerment* resulterar även hälsofrämjande arbete i. Conrad (1987) menar att hälsofrämjande arbete är en allmän strategi och ska inte endast rikta sig emot de med redan problem utan även mot de friska. Ideologin för hälsofrämjande tyder på att människor är ansvariga för sin egen hälsa och att alla borde kunna göra något åt det (ibid.). Det kan förmedla en känsla av personlig kontroll och positiva effekter av hälsofrämjande aktiviteter kan skapa empowerment och en känsla av att de är kapabla till att genomföra en förändring i sina liv (ibid.). Fallgroparna med det hälsofrämjande arbetet är att många hälsoaktiviteter så som sluta röka och minska kolesterolintaget ses mer rätt som en förebyggande åtgärd än främjande. Förebyggande av sjukdom är användbart med dess åtgärder är inte specifika för det hälsofrämjande arbetet (ibid.).

Kommunikation, information och hälsolitteraciet

Mandana Vahabi (2007) skriver i artikeln *The impact of health communication on ealth-related decision making* om vikten av att mottagaren av skriven hälsokommunikation har en hög hälsoliteractet. Vahabi menar på att hälsokommunikation är en stor del av sjukvården idag och vid varje möte sker det ett informationsbyte som ska leda till att individer gör hälsoval som leder till en förbättrad hälsa. Vahabi (2007) beskriver hälsolitteracitet som en individs förmåga att relatera, förstå och använda information och ta beslut som rör individens hälsa. Whitte (2010) har gjort en studie som styrker det Vahabi (2007) benämner om att hälsa och skrivkunnighet är förmågan att erhålla, bearbeta och förstå grundläggande hälsoinformation tillräckligt bra för att fatta lämpliga beslut för hälsan. I studien benämner även Whitte (2010) att det går att ge hjälp till de personer som innehar en lägre hälsokunskap för att de på så sätt skall kunna förvärva den bättre. De exempel som tas upp är att olika program eller olika partnerskap med samhället och hälso- och sjukvårdsorganisationer kan höja hälsokunskapen. De med högre hälsokunskap kan enligt Whitte (2010) vara till hjälp om

vi utnyttjar dem rätt och därför bör samhället utnyttja de resurser som finns inom området för hälsa, vilka innefattar bland annat föräldrar, lärare eller andra utbildade inom området. De som i artikeln anses vara mest lämpliga för att undervisa för hälsa är de med tillräckligt bra kunskap.

Hälsolitteracitet är en viktig aspekt då mestadels av dagens hälsokommunikation är i skrift. Hälsolitteracitet är bevisat lägre bland lågutbildade och de med lägre inkomst. Men även om den vanligaste begränsningen av förmågan att förstå och använda hälsokommunikation är bland lågutbildade så finns det även en begränsning bland de högre utbildade. Vahabi (2007) menar att flera studier visar på direkt och indirekta kopplingar mellan hälsolitteracitet och hälsostatus. Studien visar även på att individer med lägre hälsolitteracitet föredrar att ta till sig hälsoinformation verbalt i relation till i skrift. Vahabi (2007) anser att hälsoinformationen bör kommuniceras genom olika metoder för att möta mottagarens hälsolitteracitet.

Ett redskap som är viktigt när det kommer till att förmedla kunskap om hälsa är kommunikation. När människor tar till sig och utvecklar kunskap är det sociokulturella lärandet av stor vikt. För att individer skall kunna delta och förstå delar av arbetslivet är läs- och skrivkunnigheter enligt Säljö (2000) en nödvändighet. Vilket i sin tur är en förutsättning för hälsolitteracitet. Precis som Whitte, (2010), Vahabi, (2007) menar så handlar det om förmågan att vara kritisk, lösa hälsorelaterade problem samt ta beslut för att det ökar möjligheten att fatta välgrundade beslut gällande hälsan. För att ta till sig information menar Ramsten och Säljö (2004) att en individ behöver ha kunskap om var den hittar relevant information och vem den ska fråga i en given situation.

Hälsokommunikation i dagens samhälle behöver ta hänsyn till hälsolitteracitet, hur informationen presenteras och de mänskliga kognitiva fördomarna och personliga influenser. Vahabi (2007) menar att skriven kommunikation är baserad på att människor som läser ska kunna läsa och förstå den skrivna informationen men att det är i det problem kan uppstå, och då behövs det tas hänsyn till mottagarens hälsolitteracitet. Vid låg hälsolitteracitet har individen svårt att förstå och tolka både skriven som verbal hälsokommunikation. Vahabi (2007) menar på att hälsoinformationen bör förmedlas på ett tydligt, enkelt, personligt och på en nivå som kan förstås av majoriteten av målgruppen. I en studie som Witte (2010) gjort uppskattas runt 90 miljoner människor lida av bristande hälsokunskap. Precis som Vahabi (2007) benämner så kan det leda till att individer missförstår information och att följer behandlingar på ett felaktigt sätt, vilket kan leda till att sjukvårdens antal ökar och en leda till en högre dödlighet (Whitte, 2010).

Studie gjord av Grill, Ahlborg och Lindgren (2011) studerade hur första linjens chefer på västsvenska sjukhus värderar och hanterar dialog i organisationen. Studien byggdes på intervjuer med chefer och observationer för att kunna synliggöra och jämföra om de kommunicerar som de i intervjun beskrivit. Studien innebar intervjuer med elva första linjens chefer och fyra av dessa observerades.

Resultatet visade att fyra olika former av kommunikationshandlingar framträdde. Samspelande, omhändertagande, kontrollerande och konfronterande. Cheferna använde av

dessa men i olika utsträckning. Att ha en lärande kommunikation mellan chef och den anställde visade sig vara främjande för en ökad kvalité i arbetet.

Sammanfattning tidigare forskning

Den tidigare forskningen belyser effekterna av ett hälsofrämjande arbete. Kossek, Kalliath och Kalliath, (2012) menar att de som arbetar i en hälsofrämjande arbetsmiljö mår bättre och upplever ett samspel mellan arbete och fritid. De beskriver att en fungerande arbetsplats inriktar sina insatser på kontroll, socialt stöd och en god arbetskultur. Vahabi (2007) beskriver vikten av att mottagarna av skriven hälsokommunikation har en god hälsolitteracitet. Vahabi (2007) menar på att hälsoinformationen bör förmedlas på ett tydligt, enkelt, personligt och på en nivå som kan förstås av majoriteten av målgruppen. Lantz-Andersson (2009) och Ahlberg et al. (2008) menar i sina studier att kommunikation och delaktighet var en förutsättning för ett aktivt lärande samt att människan formas av de ramar som miljön vi befinner oss i skapar.

Teoretisk referensram

Pedagogiska perspektiv på lärande

Sociokulturellt lärande

Roger Säljö är professor i pedagogik och pedagogisk psykolog. I boken *Lärande och kulturella redskap* Skriver han om det kollektiva minnet och om lärprocesser. Säljö (2011) menar att människan är en kulturskapande varelse, att människan förstår världen genom kulturella resurser och att det är så hon tar plats i den värld hon lever i. De redskap hon förstår världen med är kulturella-, språkliga- och andra fysiska redskap. De språkliga och fysiska är artefakter som är beroende av varandra och går hand i hand. Roger Säljö har som även Vygotskij benämnt människan som sådan och Vygotskij (1978) själv menar att språket är det främsta verktyget för lärande.

- Lärande är huvudsakligen dialog och samspel

Säljö (2011) och Dysthe (2003) menar på att språket är en länk mellan kultur, interaktion och individens tänkande. Redan det nyfödda barnet måste vara mottagligt för kommunikation och för omvärldens försök att forma det till en kulturell och språklig varelse (Säljö, 2011). Barnet lär sig då vad som är intressant och värdefullt i kulturen. Utifrån ett sociokulturellt lärande är kommunikativa processer förutsättningar för människans lärande och utveckling (Dysthe, 2003). Helt och hållet handlar det om att vi som människor måste kunna socialisera oss med de epoker som vi befinner oss i. När det kommer till samhällets kunskaper, teknik, arbetsliv samt övriga sociala aktiviteter ifrågasätts vad människan behöver lära sig för att alla dessa aktiviteter skall kunna hållas igång och utvecklas.

Kommunikation och språket är det centrala för mänskligt lärande (Dysthe, 2003). Det är genom språket som människan utvecklar och formulerar kunskaper och instinkter. När kommunikation sker på arbetsplatsen delar vi med oss av erfarenheter och på så sätt gör vi kunskaper tillgängliga för andra (Ramsten & Säljö, 2004). Det är även främst genom språket som vi kommunicerar våra egna erfarenheter och iakttagelser. Individen kan låna färdigheter,

insikter och kunskaper av andra genom språket. Det är även centralt i relation till människans tänkande och ses som ett inre samtal. Det gör att språkets utveckling och natur är knutet till våra kognitiva förmågors utveckling. Skrift är också ett sätt att kommunicera på och text finns överallt. Säljö (2000) menar att det är av stor vikt att kunna läsa och skriva för att vara en del av samhället. Skrift är något som förändrat förhållandet till kunskap då det ger möjlighet till spridning och lagring av information med fler och nya möjligheter till att lösa problem. Kommunikation och språk är de grundvillkoren som finns för att lärande skall kunna ske utöver att det är ett medel för lärande (Dysthe, 2003). Språket blir i det perspektiv en länk mellan det yttre och det inre tänkandet. Det går på så sätt att tänka sig att kunskap och information överförs mellan individer på ett sådant sätt att människan kodar ett budskap i språklig form vilket i sin tur sänds till mottagaren via ett medium som kan vara skriftligt, muntligt eller visuellt (Dysthe, 2003).

- Lärandet byggs på erfarenheter

Människans förmåga att utveckla och hålla liv i kunskaper och färdigheter är centralt inom det sociokulturella lärandet. Även människans talang för att ta vara på erfarenheter och att lära sig att skapa nya insikter. Dagens samhälle skulle se mycket annorlunda ut om varje människa och generation skulle behöva börja om från början. Upptäcka hur eld görs upp, navigerar, botar sjukdomar eller hur olika slags verktyg skapas och används. Inget av dessa kan åstadkommas inom en generation, alla sådana instinkter, färdigheter och tekniker kräver ett kollektivt lärande över generationer (Säljö, 2011).

Det vi själva har varit med om kan vi minnas men det går även att ta hjälp av andra som varit med om samma händelser men som minns sådant vi själva glömt, men även andra händelser som individen ej själv upplevt. Dagens samhälle har tillgång till penna, papper, bilder, tidningar och media som gör det möjligt att bevara och återskapa det förflutna. Dessa lärdomar av erfarenheter på individuell, organisation och samhällelig nivå blir plattformar för kommande generationer att finna kunskap från (ibid.). Människan kan suga åt sig erfarenheter, formas av dem, och kan kommunicera den vidare till andra. Språket är avgörande om människan ska kunna organisera sig socialt och samordna sina handlingar i kollektiva verksamheter. Språket öppnar upp människans hjärna för och medvetenhet för kulturella intryck mer än någonting annat (ibid.).

-Kolbs modell för erfarenhetsbaserat lärandesom medierande

För att styrka den sociokulturella teorin benämns Kolbs modell om olika lärostilar. Kolb (1991) menar att: ”lärande är den process som kunskap utvecklas i, genom att erfarenhet omvandlas” (Granberg & Ohlsson, 2009, s. 35). Han menar att lärprocessen består av fyra olika delar och att lärande ses som en process som pågår under en längre tid. Modellens fyra faser är för det första att individen skapar en konkret erfarenhet och upplevelse, för det andra finns det tid för observation och reflektion, för det tredje handlar det om skapande av teorier, begrepp och idéer och till sist att det leder till en aktiv prövning utifrån vad individen har lärt sig av sina erfarenheter. Modellen beskriver alltså en persons lärandestil bestående av fyra metoder för lärande (Kolb, 1984). Där målet med en vuxen persons lärande är att kunna tillämpa ny kunskap och nya färdigheter för att lösa praktiska problem som uppstår.

-Lärandet i relation till kulturella redskap

En artefakt fungerar som en förlängning av människans intellekt. En artefakt kan betraktas som både begreppsmässig och materiell då de skapas och utvecklas genom interaktion mellan människan och den materiella världen Även för att de är involverade i en ständigt pågående utveckling. Genom det blir artefakten och den användande människan sammankopplade då artefakten påverkar människans tänkande och handling. Säljö (2011) menar att när en artefakt skapas så förvandlas materialet från ett tillstånd till ett annat genom att integreras av mänskliga kunskaper och erfarenheter. Traditionellt sätt brukar det skiljas mellan två slags redskap, fysiska och språkliga (intellektuella, kommunikativa, mentala). De fysiska är av människan tillverkade föremål såsom knivar, telefoner och böcker. Säljö (2011) menar att den moderna människan mestadels har artefakter omkring sig. Trots denna traditionella uppdelning av de kulturella redskapen så menar Säljö (2011) att den uppdelningen inte är särskilt lyckad. Han menar att det är bättre att utgå ifrån att de kulturella redskapen både har en fysisk och en intellektuell sida. Människan använder sig alltid av redskap i sina handlingar. Vi kan i princip inte handla i någon situation utan att använda oss av medierande redskap (ibid.).

- Lärande är medierat

Det Vygotskij (1978) intresserade sig av när det kommer till språket är att det medierar världen till oss och hur förhållande mellan språket och tänkandet ser ut (ibid.). Mediering innebär att vi samspelar med, förhåller oss till, omvärlden genom kulturella redskap i form av språkliga och fysiska artefakter. Det är det med hjälp av de medierande redskap som vårt sätt att minnas och våra fysiska handlingar sker (Vygotskij, 1978). Exempelvis om en muffins ska bakas. Då slår individen upp receptet i kokboken, mäter upp ingredienserna i decilitermått, blandar alla ingredienser med en visp, häller smeten i en form och ställer in den i ugnen. Denna kombination av språkliga redskap och fysiska artefakter ingår i aktiviteten, de hjälper till att baka denna kaka. Om det behövs förklaras vägen till en plats används gatunamn, begrepp så som vänster, höger, rakt fram och så vidare. Sannolikt medföljer gester med utsagorna. Dessa språkliga kategorier och gester hjälper till att beskriva vägen att mediera människans kunskaper (Säljö, 2011). Det kan förstås som de kulturella redskapens förmåga att driva människans tänkande framåt. Men även förstå det som att de kulturella resurserna möjliggör för själva tänkandet och att vi genom det kan säga att människan tänker med hjälp av eller genom dem, det kan benämna det som mediering genom artefakter (Vygotskij, 1978). Människan är unik som art genom att den har en medfödd förmåga att kommunicera via språk men således är de språkliga kategorierna och begrepp som används inte medfödda. De har inte heller uppstått ur tomma intet. De har uppkommit och utvecklats som medierande redskap i kommunikativa verksamheter i likhet med hur fysiska artefakter utvecklas. Säljö (2000) menar även på att vissa språkliga artefakter kan ta lång tid att lära och behärska. Att lära sig definiera svårare begrepp och termer kanske inte är det svåraste men att lära sig tänka med dem och använda dem om begreppsliga resurser i olika sammanhang kräver lång anpassning.

Det sociokulturella lärandet är den pedagogiska utgångspunkten för studien. Det kommer att användas som ett analysverktyg för att analysera studiens resultat men även för att senare i en diskussion förklara och ställa resultaten emot det sociokulturella lärandet.

Lärande på arbetsplatsen

Formellt och informellt lärande I boken lärande och förändring i organisationer skriver Ellström (2004) om att informellt och formellt lärande är något som skiljer sig åt. Det formella lärande handlar om att lärandet sker inom planerade och organiserade utbildningssatsningar såsom formella utbildningar som är i anslutning till arbetet och handlar om att sprida kunskap. Det informella lärandet sker oftast i vardagslivet och i arbetet. Precis som Säljö så betonar Ellström (2004) betydelsen av att ett lärande är integrerat med det dagliga arbetet. Samspelet är enligt (Ibid) det viktiga i informellt och formellt lärande inom organisationer. Det formella lärandet sker genom till exempel utbildningssammanhang och kan planeras samt utvärderas. Det informella lärandet sker i lika stor utsträckning dock är det svårare att styra. I och med att vi engagerar oss i olika aktiviteter så sker det informella lärandet, ett lärande som då sker av erfarenheter genom vårt engagemang. Lärandet styrs på så sätt av den erfarenhetsbakgrund som individen redan har. Det som individen lär av en situation påverkas av vilket självförtroende, vilka intressen och vilka erfarenheter och kunskaper personen har sedan tidigare (Ibid). Ellström (2004) delar upp det informella och formella lärandet inom det reproduktiva samt det utvecklingsinriktades karaktär. Ellström (2004) menar då att om en individ tar in reproduktiv kunskap kan det leda till att sättet hon hanterar arbetsuppgifter på förbättras och blir effektivare. Det utvecklingsinriktade arbetet handlar mer om att individen kan omtolka och förändra sina tidigare kunskaper i jämförelse med det reproduktiva som handlar om att färdigheterna är mer eller mindre rutinbetonade arbetsuppgifter. Skillnaden är alltså att individen har möjlighet att mer kritiskt ifrågasätta och utveckla sina tidigare kunskaper och kompetens, samt att utföra arbetet på ett bättre sätt. Grunden för att utföra ett bra arbete handlar om att kombinera informellt och formellt lärande (ibid.).

Hälsovetenskapliga begrepp och teorier

Begreppet hälsa

De insatser vi stöter på i samhället idag är oftast inriktade på att bekämpa ohälsa istället för att främja hälsa. Vad det beror på menar Antonovsky (2005) har att göra med att hälsa är svårt att definiera. I stort påverkas individer av miljömässiga, sociala, psykiska och fysiska faktorer men även av samhället i stort (Naidoo & Wills, 2000). Gener, ålder och kön är faktorer som inte går att påverka och även helt omöjliga att förändra enligt (Menchel & Östblom, 2000). Den kunskap som finns inom området för hälsa har inte någon entydig definition eftersom den kunskap som finns är under ständig förändring (Pellmer & Wrammer, 2002). Hansson (2004) diskuterar definitionen och kritiserar den för att vara omöjlig att förverkliga då den inte är realistisk ur ett globalt perspektiv. Hansson (2004) benämner en utveckling av definitionen under Ottawa Charter konferensen, 1986 och förklarar hälsa som en resurs som bidrar till att individen når sina mål och gör det möjligt att ta kontroll över sin egen situation (WHO, 2007).

I och med det kommer det hela tiden nya metoder för hur samhället skall förbättra sin hälsa, så även på arbetsplatsen (Hansson, 2004). Hälsa handlar inte bara om att äta nyttigt och vara fysiskt aktiv, det handlar även om att må bra både fysiskt och psykiskt men även socialt. Nedan följer två olika definitioner för begreppet hälsa, flertalet definitioner av hälsa finns och den mest citerade är Världshälsoorganisationens, WHO, de definierar hälsa som ”ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och ej blott frånvaro från sjukdom eller handikapp” (WHO, 2007).

Ytterligare en definition på hälsa är utformad av Rydqvist och Wintroth (2002) och den lyder:

“Hälsa är att må bra – och att ha tillräckligt med resurser för att klara vardagens krav – och för att kunna förverkliga sina personliga mål.”

Salutogent perspektiv

Antonovsky (2005) arbetade även fram ett annat sätt att se hälsa på än att endast vara antingen frisk eller sjuk, att se hälsa utifrån ett kontinuum, människan befinner sig någonstans på hälsogradienten och har mer eller mindre hälsa (se figur 1). De här två sätten att se på hälsa är viktiga ur två olika synvinklar. De syftar till att förklara det som är sjukt samt det andra som syftar till att förklara att en individ kan anse sig vara vid hälsa även att en del av personen är sjuk. Att fokusera på det friska istället för det sjuka är ett salutogent synsätt (ibid.). Med ett salutogent perspektiv att se på hälsa ger inte några garantier om att en person skall färdas mot fullständig hälsa. Dock ger det en bredare förståelse samt en kunskap om att hälsan påverkas av fler faktorer. Antonovsky tar upp tre faktorer som är centrala i det salutogena perspektivet vilka är begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Faktorerna går in i begreppet som Antonovsky benämner för KASAM som även kallas för känsla av sammanhang. Begreppet myntades alltså av Antonovsky och betyder hälsans ursprung (Winroth, 2015). Att arbeta strategiskt är enligt Eriksson & Winroth (2015) att arbeta långsiktigt där ett tillvägagångssätt innebär att ha en tydlig idé eller inriktning. På så sätt blir det enklare att hitta relevant kunskap till det hälsofrämjande arbete som utförs. Hela idén bygger på att ha en salutogenes utgångspunkt vad bidrar till att vi behåller eller förbättrar hälsan (Eriksson & Winroth, 2015). Motsatsen till salutogenes är patogenes, som försöker förklara varför människor blir sjuka. Det salutogena perspektivet har använts genom att belysa det friska utifrån det insamlade materialet av hälsofrämjande arbetet (ibid.)

Figur 1. Kontinuumskala (Inspirerad av Antonovsky (2005))

Hälsopromotion

WHO (1986) beskriver begreppet Health Promotion med en betoning på främjande åtgärder som bygger på salutogenes, men att begreppet även handlar om ett förebyggande arbete vilka

kan komplettera varandra beroende av aktuell kontext. WHO (1986) beskriver även begreppet hälsopromotion med att förutsättningar för hälsa framställs i en process genom delaktighet och jämlikhet. Individens livskvalité höjs utifrån en process som möjliggör för individens ökade kontroll. Det går att finna olika delar i samhället som kan ge olika förutsättningar för att en individs hälsa skall bli bättre (WHO 1986).

Hälsopromotion som strategi

Det vi idag kallar hälsopromotion tar sin utgångspunkt i en tradition att arbeta främjande med hälsan i arbetslivet som tog sin början under 1970-talet men med rötter ända bak till WHO:s bildande på 1940-talet (Korp, 2004). Att främja hälsa och att värna om friskfaktorer kan se olika ut. Hälsofrämjande arbete ses mer som än strategi än ett sätt att arbeta på. Winroth (2015) beskriver hälsopromotion *"som en process som möjliggör för samhällen, organisationer, grupper och individer att ta kontroll över de faktorer som påverkar hälsan och därmed förbättra den"* (sid 127). Teorin syftar till att förklara hälsopromotion som ett processtänkande, att möjliggöra och förstå vilka faktorer det är som påverkar hälsan och iden att främja dem (Winroth, 2015). Det hälsofrämjande arbetet har olika utgångspunkter och det som går att mäta på en arbetsplats är bland annat att hitta former för ledarskap, personalarbete och organisering. En självklar roll i det sammanhanget är arbetsmiljöarbetets långa tradition. Det hälsofrämjande arbetet måste bedrivas i ett sammanhang och innefatta både människan själv och hennes livsvillkor. Hansson (2004) menar att ett lönsamt företag är när verksamhet, människor och resultat radas upp efter varandra. Han menar även att det inte bara gäller inom industri eller affärsverksamhet och att det kan vara goda förutsättningar eller områden som är grundläggande för att organisationen skall fungera och för dess uthållighet och framgång (ibid.). Vidare menar Hansson (2004) på att det då gäller att ett ledarskap inom företagen skall hantera dessa tre dimensioner för att det ska bli så optimalt som möjligt. Syftet är då att sätta människan först. Det finns ett stort intresse rumt om i världen om hur det hälsofrämjande arbetet skall gå till, det har även kritiserats för att ha en för bred syn, men ändå är det enligt forskning ett framgångsrikt arbetssätt. Eftersom ämnet är så pass brett finns det även många exempel på hur det skall bedrivas. Behovet varierar alltid utifrån vilken arena som skall förbättras och vad som skall förbättras (ibid.).

Hur skiljer sig promotion och prevention åt?

Det promotiva och det preventiva arbetet har olika utgångspunkter men strävar mot samma mål enligt Korp (2004). Hälsopromotion och hälsoprevention är två olika arbetssätt och begrepp (ibid.). Det hälsopreventiva arbetet riktar in sig på riskfaktorer och försöker skapa en förståelse av vad det är som orsakar sjukdomar. Det preventiva begreppet har ett patogent utgångssätt och oftast bedrivs arbetet medicinskt mellan sjukdom och orsak (Hansson, 2004). Arbetet identifieras med friskfaktorer och då kallas det för hälsopromotion. Det hälsofrämjande synsättet har en salutogen utgångspunkt och inom det begreppet undersöks friskfaktorer istället för riskfaktorer (ibid.). Det promotiva arbetssättet bygger på att individer skall vara delaktiga enligt Hansson (2004) och de insatser som görs är oftast att helheten är av intresse. Genom att skapa delaktiga människor så bevarar de sin hälsa. Det kan handla om till exempel projekt där start och mål är av vikt (ibid.). Båda begreppen har sina för och

nackdelar. Vid skapandet av hälsofrämjande arbetsplatser har ett brett hälsofrämjande arbete, kombinerat med insatser riktade mot särskilt riskutsatta grupper visat sig vara framgångsrikt. Ett arbete som innebär både förebyggande och hälsofrämjande stärker arbetsplatsens friskfaktorer. Vad är den viktiga utgångspunkten? Det är att söka efter hälsans ursprung som kallas för det salutogena. Det handlar om att skapa möjligheter för de anställda så att de ökar kontrollen över sin egen hälsa. Vad som är viktigt är bland annat att skapa delaktighet, det bör ske redan i början av det hälsofrämjande arbetet (ibid.).

Vikten av kunskap i ett hälsofrämjande arbete

För att ett företag skall kunna åstadkomma en förändring krävs det enligt Hansson (2004) att det finns kompetens inom det området. Det går självklart att beskriva kompetens men det viktigaste är att personligheter och situationer förstår vad det är för kvalitéer som skapar det goda resultatet. Teoretisk kunskap och erfarenheter är två viktiga delar för att arbetet skall utföras på ett så bra sätt som möjligt. Det är enligt Hansson (2004) en bra utgångspunkt i det hälsofrämjande arbetet men att det senare måste finnas teori tillgänglig för att bedriva det och att erfarenheter är användbara. Teorin går att använda som mönster, kunskap men även som kunskap om lärande och förändring. Det sistnämnda sammanhanget beskriver hur ett arbete skall gå tillväga för att påverka ett sammanhang, vilken strategi och vilka verktyg som är effektivast. Det andra om kunskap handlar om att inom arbetet ha kunskap för att arbeta inom ett visst område, samt det förstnämnda där teori som mönster är kunskapsområden som relaterar till varandra (ibid.). Eriksson & Winroth (2015) beskriver två inriktningar inom hälsoforskning där den ena lägger fokus på människor förmågor och färdigheter (salutogena) samt ett riskorienterat perspektiv (patogena) där fokus ligger på att undvika risker och att utforska för hälsa. Det riskorienterade är det mest vanliga synsättet med 300 års forskning mot det salutogena som endast har 30 år av forskning (ibid.). Vi måste känna till riskerna för ohälsa för att förstå hälsa samt hur dessa kan förebyggas och undvikas. Vi behöver även forskning på vad det är som gör att vissa individer klarar av påfrestningar bättre än andra. Alltså behöver vi tänka ur båda synvinklarna men för att arbeta hälsofrämjande är det även av vikt att arbeta från en annan utgångspunkt (ibid.).

Hälsopromotion kommer används genom att analysera resultaten och framför allt de resultaten som berör intervjupersonernas utsagor kring det hälsofrämjande aspekterna i föreskriften och i sina arbetssätt. Då Arbetsmiljöverket i dagsläget har ett större fokus på det patogena/preventiva så har även det benämnt för att kunna jämföra de två i en senare diskussion. Men även för att föra en diskussion om hur det går att arbeta hälsofrämjande överlag vilket även kommer att diskuteras i hälsopedagogisk relevans.

Hälsolitteracitet

Nutbeam (2000) beskriver begreppet Hälsolitteracitet som hälsokunskap och det beskriver hur individen tolkar och förvaltar kunskapen som relevant och följer kunskapen och dess riktlinjer. Om individen har en lägre hälsolitteracitet riskerar individen att ha en sämre hälsa än individen med god hälsolitteracitet som handlar utefter given hälsoinformation som förbättrar eller vid behåller hälsan (ibid.). Nutbeams beskrivning av begreppet betyder att mottagarna av Arbetsmiljöverkets föreskrifter behöver ha en högre hälsolitteracitet för att på

bästa sätt tolka och förstå innehållet. De behöver ha en kunskapsgrund för att kunna tolka och förstå för att sedan agera utefter kunskapens riktlinjer och skapa en hälsosam arbetsmiljö som gynnar både individ som organisation. Nutbeam (2000) beskriver även att om individen själv inte anser att behovet finns för en hälsosam arbetsmiljö så finns det risk att i det fall föreskriften inte används eller når fram.

Hälsolitteracitet är ett begrepp som även det kommer att användas för att jämföra och ställa resultaten emot varandra. Det kommer kopplas till avsnittet *Kommunikation, information och hälsolitteracitet* i tidigare forskning, då vi ser föreskriften som en hälsokommunikation.

Sammanfattning Teoretisk referensram

Som pedagogisk utgångspunkt används sociokulturellt lärande. Säljö (2011) menar att människan är en kulturellskapande varelse, att människan förstår världen med kulturella redskap, intellektuella redskap (de språkliga) och artefakter (fysiska). Säljö beskriver lärandet som huvudsakligen socialt. Att människan redan från födseln måste vara mottaglig för kommunikation och för omvärldens försök att forma den till en kulturell och språklig varelse. Kommunikation och språket är centralt för det mänskliga lärandet, det är genom språket som människan utvecklar kunskaper och insikter. Säljö (2010) menar även att lärande byggs på erfarenheter och att det sker i relation till kulturella redskap. Människan kan ta åt sig erfarenheter, formas av dem och kommunicera dem vidare till andra. Det sker med hjälp av kulturella redskap som är en förlängning av människans intellekt.

Hälsopromotion har sin grund i det salutogena synsättet på hälsa. Att främja hälsan och identifiera det som är friskt. Eriksson & Winroth (2015) beskriver två inriktningar inom hälsoforskning, människor förmågor och färdigheter (salutogena) samt ett riskorienterat perspektiv (patogena). Där ligger fokus på att undvika risker och att utforska för hälsa, där det riskorienterade är det mest vanliga synsättet med 300 års forskning mot det salutogena som endast har 30 år av forskning (Eriksson & Winroth, 2015). Nivån av hälsolitteracitet beskriver hur väl individen tolkar och förvaltar kunskapen och hur den följer kunskapen och dess riktlinjer. Individer med lägre hälsolitteracitet riskerar att ha en sämre hälsa än den med god hälsolitteracitet (Nutbeam, 2000).

Metod

Syftet är att utifrån ett sociokulturellt lärande studera hur Arbetsmiljöverket arbetar genom föreskrifterna för att förebygga ohälsa och åstadkomma hälsofrämjande arbetsmiljöer på arbetsplatser i Sverige.

- På vilka sätt används olika typer av artefakter för att skapa lärande under tillsyn?
- Hur använder arbetsmiljöinspektörer sina egna erfarenheter i relation till lärandet?
- Hur ser kunskaperna ut kring hälsofrämjande arbete?
- Hur kan förmedlingen av den nya föreskriften AFS 2015:4 förbättras utifrån perspektivet hälsolitteracitet?

Sökmetoder

När relevant tidigare forskning skulle finnas söktes det efter forskning inom hälsopromotion, arbetsmiljö och lärande. Dessa sökningar gjordes i databaserna:
Eric, Academic Search Elite, Summon.

Med sökorden:
Health, healthpromotion, workenvironment, sociocultural approach, health literacy, conditions, learning, workplace, communication.

Vetenskaplig utgångspunkt

Studiens ontologiska utgångspunkt var att den verkligheten som Arbetsmiljöverket arbetar igenom utgjorde kunde förstås som Idealism. Inom idealismen är det idéer, tänkandet och medvetandet som är det mest verkliga (Åsberg, 2000). Det betyder att personalen på Arbetsmiljöverkets upplevelser och tankar utgör en betydelsefull verklighet. På grund av studiens ontologiska utgångspunkt så ansågs det mest lämpligt att insamling av kvalitativ data skulle samlas in. Det då kvalitativ data skapar möjlighet att studera upplevelser, känslor och tankar (Ahrne & Svensson, 2015).

För att skapa en förståelse kring hur Arbetsmiljöverket arbetar kring sina föreskrifter och hur lärandet skapas genom den processen valde vi att tolka intervjupersonernas upplevelser med en hermeneutisk utgångspunkt. Att försöka förstå intervjupersonernas tankar och uppfattningar och genom det förstå empirins bakomliggande budskap (Andersson, 2014). Hermeneutiken strävar inte efter att förklara utan för att skapa förståelse (ibid.). Genom att förstå och finna en betydelse eller mening med en text vore det nonsens att påstå att texten orsakar en förståelse då det hade betytt att alla tolkat texten lika, det som utmärker texten är att alla tolkar den på olika sätt. Hermeneutiken handlar om att inträngа i en specifik text, inte formulera allmänna sanningar om alla texter (ibid.). Kvale och Brinkman (2009) menar att en forskningsintervju är ett samtal om den mänskliga livsvärlden där den muntliga diskursen förvandlas till texter som ska tolkas. De menar att hermeneutiken är dubbelt relevant för intervjuforskning genom att först belysa den dialog som skapar de intervjutexter som ska tolkas och därefter genom att kartlägga den process där intervjutexterna ska tolkas och analyseras. Det kan uppfattas som en dialog eller samtal med texten. Då en hermeneutisk utgångspunkt utgjorde studiens epistemologi skapades förståelse om lärandet genom föreskrifter på Arbetsmiljöverket. Epistemologi är läran om kunskap, Eriksson (2015) menar att lärandet inte enbart handlar om individuella processer utan att det sker i interaktion med andra människor i ett sammanhang, likadant sker läran om kunskap.

Tillvägagångssätt

I starten av vårt uppsatsskrivande skrev vi en tidsplan. Det gjordes för att underlätta och få en struktur i vår undersökning. Tidsplanen har justerats under tidens gång då förutsättningar under vägen har ändrats. Vi har valt att samla in kvalitativ data genom att genomföra sex intervjuer som tog ca 45 minuter. Information har även hämtats från Arbetsmiljöverkets

hemsida. Det för att få en stadig grund i hur de arbetar med arbetsmiljöfrågor samt för att få en mer ingående förståelse av den nya och andra föreskrifter.

Urval

För att studien skulle kunna studera hur Arbetsmiljöverket arbetar genom sina föreskrifter var det viktigt att studien gjordes på just Arbetsmiljöverket. Då det är en statligt styrd myndighet var det osäkert om tillträde skulle vara möjligt. Genom vår handledare skapades kontakt med en person som arbetar som arbetsmiljöinspektör. Efter telefonkontakt med arbetsmiljöinspektören där syftet med studien beskrevs, hur intervjuerna skulle gå till och hur lång tid de skulle ta skulle arbetsmiljöinspektören tillfråga sina kollegor om att delta i studien. Det önskades sex till åtta intervjuer då Eriksson- Zetterquist och Ahrne (2015) menar att sex till åtta intervjuer i en särskild grupp ökar säkerheten i att ett material som är relativt oberoende av enskilda individers uppfattningar skapas. Då studien snabbt fick tillträde till Arbetsmiljöverket och det var det första tillgängliga kan det ses som ett bekvämlighetsurval (ibid.). Då det sågs en svårighet i att få personer att delta i studien upplevdes det som en möjlighet att kontakten på Arbetsmiljöverket utsåg intervjupersoner att få ett större urval. Efter mailkontakt bestämdes dag och tid för intervjuerna. Det bokades in fem stycken intervjuer med personer som arbetar som arbetsmiljöinspektörer. Genom att det vår kontakt valde intervjupersoner för vår studie utifrån vad den ansåg som passande så kan det ses som ett tillgänglighetsurval.

Efter dessa intervjuer valdes det att göra kompletterande intervju men en av de personerna som varit med i framtagandet av föreskriften om Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 på Arbetsmiljöverket. Det på grund av att det upplevdes att det fanns frågor i intervjuguiden som inte personerna som intervjuats kunde svara på. Denna valdes ut på grund av att det var dess kompetenser och vetskap som studien behövde för att få svar på obesvarade frågor (se bilaga 1) Det slutgiltiga urvalet var sex stycken intervjuer, fem arbetsmiljöinspektörer och en föreskriftsförfattare.

Datainsamling

För att en förståelse för hur Arbetsmiljöverket arbetar utifrån sina föreskrifter skulle skapas så valdes intervjuer som datainsamlingsmetod. Det då en intervju kan genom individuella samtal nå respondentens uppfattningar. Genom studiens syfte, forskningsfrågor och den valda metodens karaktär samlades kvalitativ data in. Således har studiens resultat grundats i tolkningar och förståelser av det studerande området (Starrin & Svensson, 1994). Empirin samlades in genom semi-strukturerade intervjuer (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015). Det valet gjordes då det genom ett öppet förhållningssätt kan nå individuella upplevelser och uppfattningar för att besvara studiens syfte och forskningsfrågor. Fördelen med semi-strukturerade intervjuer är att det blir möjligt att ställa följdfrågor och genom det styra samtalet men också minska risken att respondenten inte håller sig till frågorna och det blir lättare att styra samtalet mot syftet och forskningsfrågor (ibid.). Kontakt togs sedan med respondenterna genom att intervjuguiden tillsammans med ett informationsbrev skickades ut ca två arbetsdagar innan intervjutillfället. Det för att ge respondenterna tid att reflektera över

de frågor som skulle ställas. Intervjuerna spelades in med hjälp av två mobiltelefoner, det för att försäkras om att det insamlad empiri inte skulle gå förlorad om det inspelade materialet skulle försvinna från en av enheterna. Det godkände samtliga respondenter innan intervjun startade och inspelningen började. Inspelning gjordes för att i efterhand kunna transkribera empirin för att vid ett senare skede analysera. Fördelen med att spela in intervjuerna är även att kunna vara mer lyhörd och ha lättare att ställa följdfrågor istället för att koncentrera sig på att anteckna, vilket Eriksson - Zetterquist och Ahrne (2015) förespråkar. Forskarna var båda med vid samtliga genomförande av intervjuerna, det gjorde att en kunde föra intervjun och den andra antecknade som stöd till analysdelen.

Den kompletterande intervjun gjordes genom telefon då personen befann sig på annan ort. Personen kontaktades först via mail, personen fick frågorna skickad till sig innan telefonintervjun ägde rum. Även telefonintervjun spelades in med hjälp av mobiltelefon och transkriberades sedan för att kunna utföra analys.

Bearbetning, Tolkning & analys

Genom en hermeneutisk utgångspunkt analyserades empirin med syftet att finna mönster och teman och liknelser. Analysprocessen började dock redan vid val av problemområde och har fortlöpt genom hela uppsatsprocessen, det är inget isolerat stadium (Kvale & Brinkmann, 2009). Då studiens syfte är att utifrån ett sociokulturellt lärande studera hur arbetsmiljöverket arbetar genom föreskrifterna för att förebygga ohälsa och åstadkomma hälsofrämjande arbetsmiljöer på arbetsplatser i Sverige valdes en deduktiv ansats i analysen. Med det menas att analysen är teoristyrd, att teman i förväg har bestämts. Dessa teman grundar sig i studiens befintliga teorier eller forskningsresultat, i denna studie grundade sig de teman i sociokulturellt lärande och hälsopromotion. Analysen genomfördes med hjälp av tematisk analys, innehållet identifieras genom olika teman, som i det fallet var förbestämda (Jepson-Wigg, 2015). Analysen började med att de inspelade intervjuerna transkriberades, där alla utsagor blev nedskrivna ord för ord. Det resulterade i totalt 35 sidor text. Vid första analysen av det transkriberade materialet lästes materialet utan att lägga något fokus eller värderingar i specifika utsagor för att läsa in oss på materialet och för att ha ett öppet förhållningsätt vilket Westlund (2015) förespråkar. Materialet lästes en andra gång och då markerades teman, meningar, känslor och tankar som ansågs relevanta för studiens syfte och forskningsfrågor med olika färger. Dessa olika färger var de olika teman som sedan innan var förbestämda och som var relaterade till studiens syfte och forskningsfrågor (ibid.). Studiens analys befinner sig till mestadels i andra ordningens perspektiv, med det menas att beskriva världen så som den upplevs (Westlund, 2015). Det hänger även ihop med studiens epistemologiska utgångspunkt i hermeneutiken där det inte strävas efter att få fram en allmän sanning utan upplevelsen av fenomenet (Andersson, 2014).

Etiska ställningstaganden

Det var viktigt att studien inte gick emot någon av Vetenskapsrådets forskningsetiska principer och rekommendationer som framkommer i fyra stycken huvudkrav; *informationskravet, konfidentialitetskravet, samtyckeskravet* och *nyttjandekravet*

(Vetenskapsrådet, 2002). För att *informationskravet* skulle följas blev alla intervjupersoner informerade av studiens syfte och om sin roll som deltagare i studien. Genom att de blev förfrågade att delta och inte uppmanade framgick det att deltagandet var frivilligt. För att uppfylla *konfidentialitetskravet* har all empiri som samlats in behandlats konfidentiellt och sett till att inga uppgifter i studien kan förknippas med enskilda individer. De principer som *samtyckeskravet* ställer har uppfyllts genom att intervjupersonerna vid intervjutillfället blivit informerade om att de när som helst har rätten att avbryta sin medverkan (ibid.). Hade det skett under någon av intervjuerna hade vi blivit tvungna att utesluta intervjusvaren av den intervjupersonen ur studien. *Nyttjandekravet* uppfylldes genom att de blev informerade muntligt vid intervjutillfället att den insamlade empirin endast kommer att användas till att besvara studiens syfte och forskningsfrågor (ibid.). *Informationskravet, konfideltialltitetskravet* och nyttjande kravet redogörs i *informationsbrevet* till intervjuguiden (se bilaga 1). Vi anser inte att vår studie på något sätt har varit skadande för någon av intervjupersonerna och att studien uppfyllt Vetenskapsrådets forskningsetiska principer och rekommendationer.

Svensson och Ahrne (2015) menar att det inte är fokus på att kunna generalisera studiens resultat i en kvalitativ studie. Det är omöjligt att konstatera att samma resultat skulle inträffa om samma studie skulle bedrivas igen. Istället vill studien undersöka lärandet kring Arbetsmiljöverkets föreskrifter, det är alltså inte nödvändigt att gör anspråk på att generalisera denna studies resultat.

Metodkritik

Valet av intervjuer som datainsamlingsmetod gjordes för att en intervju kan öppna upp för diskussion samt för att få ett bredare perspektiv på det som skulle undersökas. En enkät hade också kunnat göras dock hade inte respondenterna kunnat reflektera kring frågorna med forskarna. Eftersom frågorna öppnade upp för diskussion blev det ett lyckat resultat eftersom det gav respondenterna möjlighet till att prata djupare och bredare kring ämnet vilket gav en bredare bild på det som skulle besvaras samt ett bredare och tydligare material att arbeta med. I resultatredovisningen är det tolkningar och en sammanfattning förutom i de fallen vi citerar, det finns det en medvetenhet om. Ahrne och Svensson (2015) skriver att ett bias som ofta uppstår vid intervju som vald datainsamlingsmetod är att det sker en rad olika tolkningar under processens gång. Studien börjar med att det skrivs ett syfte och forskningsfrågor utefter forskarens intresse och ett urval görs och metod bestäms. Sedan skapas en intervjuguide med frågor som formas för att besvara studiens forskningsfrågor. I sedan tur gör intervjupersonerna sin tolkning av frågorna vilket de sedan svarar utefter och svaret tolkas, det skrivs ner genom transkribering och tolkas igen. Tolkning från såväl intervjuperson som forskare är baserad på kunskaper och tidigare erfarenheter (Kvale & Brinkmann, 2009). Då intervju var denna studies datainsamlingsmetod var det något som fanns i åtanke.

En faktor som kan ha påverkat studien är det att intervjupersonerna innan intervjutillfället fick intervjuguiden för att kunna förbereda sig. Det har en fördel genom att intervjupersonerna just kan förbereda sig och att mindre tid under intervjun går till att intervjupersonen ska fundera

kring sina svar. Dock kan det även ha en negativ påverkan genom att intervjupersonerna mellan raderna kan se vad det är forskaren vill få svar på och på så sätt svarar så som dem tror att forskaren vill, vilket Lalander (2015) benämner som forskareffekten. Det var ingenting som upplevdes under intervjuerna, att de var förbereda gjorde endast att det blev djupare diskussioner vilket gynnade studien.

Eriksson- Zetterquist och Ahrne (2015) beskriver att det är bra om forskarna i en urvalsprocess själv får styra den. Det var inte fallet i denna studie då det var kontaktpersonen på Arbetsmiljöverket som låg till grund för urvalet. En risk med det är att forskaren inte kan vara säker på att urvalet inte är manipulerat i den mening att kontaktpersonen valt personer som den anser ger "passande" svar menar Eriksson- Zetterquist och Ahrne (2015). Dock menar de även att en urvalsprocess oftast är beroende av att samarbeta med någon ansvarig som har tillgångar. Så var även fallet i denna studie då det som tidigare nämnts var ett orosmoment att inte få tillträde till det aktuella fältet, Arbetsmiljöverket. I och med det kunde forskarna inte tacka nej till möjligheten. Då kontaktpersonen på Arbetsmiljöverket även var medveten om i vilken ordning som studiedeltagarna blev intervjuade benämns inte intervjupersonerna (IP 1, IP 2, IP 3 osv) i den kronologiska ordningen som de blev intervjuade. Det för att ingen ska kunna identifiera vilken av studiedeltagarna som sagt vad.

Boréus (2015) menar att det är att föredra att pilottesta sin datainsamlingsmetod, i det här fallet intervjuguiden (se bilaga 1). Det valdes bort i denna studie då frågorna i intervjuguiden var till personer som arbetar som arbetsmiljöinspektör, det gjorde att skulle intervjuguiden pilottestats skulle det behövas göra det på en grupp som hade det yrket vilket det inte fanns tillgång till. Intervjuguiden och dess frågor upplevdes dock inte som för breda, smala eller liknande. Hade de gjort det hade valet av intervjumetod, semi-strukturerade, räddat den situationen då följdfrågor hade kunnat ställa för att utveckla eller smalna av.

I följebrevet står det "*Era svar kommer att behandlas konfidentiellt och ni kommer under hela processen att vara anonyma"*(se bilaga 1). Det var något som i efterhand kom med en problematik. Intervjupersonerna var inte anonyma genom hela processen då deras identiteter var kända för forskarna. Det hade gått att utlova anonymitet om studien samlade in data genom exempelvis internetbaserade enkäter. Istället hade följebrevet kunnat uttrycka sig "Anonymitet kommer råda gentemot utomstående från studien, endast forskarna kommer ha vetskap kring deltagarnas identiteter."

Sammanfattning metod

Studien ontologiska utgångspunkt ligger i Idealismen, att idéer, tänkandet och medvetenheten är i fokus. Studiens epistemologi är en Hermeneutisk utgångspunkt, för att förstå och tolka intervjupersonernas uppfattningar och tankar kring empirins bakomliggande budskap (Åsberg, 2000). Det slutgiltiga urvalet blev fem stycken arbetsmiljöinspektörer på Arbetsmiljöverket och en av föreskriftsförfattaren. Dessa blev studiens urval genom ett bekvämlighetsurval och ett tillgänglighetsurval. Empirin samlades in genom semi-strukturerade intervjuer som gjordes

på ett av Arbetsmiljöverkets kontor i ett enskilt rum. Intervjuerna varade i ca 45 minuter och spelades in med hjälp av mobiltelefon. Empirin tolkades med en hermeneutisk utgångspunkt samt genom en deduktiv analys där förutbestämda teman var skapade utefter det sociokulturella lärandet som var studiens utgångspunkt. Intervjuerna transkriberades för att enklare kunna synliggöra teman och mönster. Studien har följt vetenskapsrådets etiska ställningstaganden för att skydda deltagarna.

Resultat

Nedan kommer ett resultat presenteras tematiskt utifrån analys av insamlad data med tillhörande citat från de som ingått i studien.

Artefakter för eget lärande

"*Jag hämtar oftast information genom att fortsätta utbilda mig, jag läser olika forskningsrapporter för att hänga med i utvecklingen" IP 3*

"Jag anser att det är okej att man inte läser allt men jag tycker ändå att det är viktigt att hänga med i samhällsdebatten, för att utveckla och bevara den kunskap man har. Det gäller framför allt de som jobbar med arbetsmiljöfrågor och det borde vara en självklarhet. Det är så vi lär oss vidare och för kunskap vidare." IP 3

Resultatet visar på att artefakter de använder sig av för att för att utvecklas i sin egen yrkesroll är en ständig uppdatering inom forskning och samhällsdebatter samt att de ständigt utbildar sig på olika sätt, de använder sig alltså av forskningsresultat, aktuella teman i olika debatter och samhällsfrågor för att utveckla dem i sin arbetsroll. Det ansågs som viktigt både för inspektörernas egen skull men även för yrkesrollen att vara uppdaterad då arbetsmiljö och hälsa är två forskningsområden som ständigt uppdateras och förändras. Det menar IP 6, att det viktigt att hålla sig uppdaterad då saker och ting förändras snabbare än vinden och att IP 6 försöker läsa ny forskning samt gå på utbildningar om möjlighet ges.

Resultatet visar även på att den nya föreskriften är Arbetsmiljöverkets sätt att vara uppdaterade på forskningsresultat och aktuella samhällsproblem. IP 1 menar att föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 bygger på forskning och vilka faktorer det är som ökar risken för ohälsa men även vad det är som är friskfaktorer.

Tolkningen är att intervjupersonerna upplever att en stor del av sitt arbete är att "påverka och motivera" arbetsgivare till att arbeta med arbetsmiljöfrågor. IP 4 upplever att stöttning, och coaching faktiskt är en del av sitt arbete och att de genom det uppmuntrar till arbetsmiljöarbete. Även om stöttning och coaching inte är en del som finns i arbetsmiljöinspektörernas arbetsbeskrivning så upplevde dem att det var någonting som sker naturligt ute på inspektion.

"Min roll i det hela är ju att inspirera och få dem att förstå att det här faktiskt är ett mervärde för dem själva. De ska ju inte leva upp till det här för att de ska göra mig eller myndigheten nöjda." IP 5

IP 4 hänvisar mycket till Arbetsmiljöverkets hemsida när arbetsgivare ber om hjälp, där det finns massor med bra information. Resultatet visar även att vid tillfällen där arbetsmiljöinspektörerna upplever att arbetsgivare inte har tillräckligt med kompetens för att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete så arbetar de med så kallad ADI broschyr, det är förtydligande broschyrer som på ett mer lättläst vis presenterar olika problemområden och som förtydligar lagstiftningen. Liknande menar även IP2, att det är viktigt att vara pedagogisk och koppla samtalen till verkligheten, exempelvis vad som setts tidigare och vilka olyckor som har skett. Det skapar en mer verklig bild för arbetsgivaren av vad det är de pratar om under tillsyn. Även föreläsningar är ett verktyg som används för att skapa lärande kring arbetsmiljöarbete, men framför allt till att skapa motivation till att det ska bedrivas.

"Fördelar och vinster är något jag strävar efter att diskutera. Jag jämför med andra kvalitetsarbeten eftersom jag anser att det är viktiga argument som behövs, men även att man lyfter fram sina styrkor så att de kan få vara stolta över vissa delar och bygga vidare på det" IP4

Argumenten för att bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete är många, de menar att det endast finns bra argument för att satsa på arbetsmiljö. IP4 menar att fördelar och vinster är något som strävas efter att diskutera under tillsyn. IP 4 jämför arbetsmiljöarbete med andra slags kvalitetsarbeten för att det är ett viktigt argument. IP2 menar även att de försöker koppla arbetsmiljöarbete till ekonomiska vinster för att det är tilltalande för alla arbetsgivare.

Dialog och kommunikation

"... jag tror på en winn-winn situation, när jag kommer ut så skriver jag väldigt få krav i jämförelse med andra, jag skriver bara om det är viktigt, jag tror mycket på dialogen och kommunikationen jag tror på att de ska komma till insikt själva." IP 3

"... allt i mitt jobb handlar ju om kommunikation, jag känner mig som en medlare, det har jag fått växa in i med tiden." IP6

Det framgick tydligt att majoriteten ansåg att dialogen och kommunikationen vara betydelsefull och att det var en grundförutsättning för lärandet, även att dialogen och en genuin kommunikation sågs som en förutsättning för lärande. IP1 menar även att det är viktigt att anpassa språket utefter vilken arbetsplats som är aktuell under tillsyn
Dialogen är det som är mest centralt samt hur de anpassar sitt språk utefter mottagaren. Det på grund av att personerna de möter alla ligger på olika kunskapsnivåer och då behöver de anpassa sitt språk. Den långa arbetslivserfarenheten har lärt dem att känna av hur de ska anpassa sitt språk så att de blir förstådda.

"Nu när jag ska ut i ett nytt område inom XXX där jag inte kan mycket, och där jag inte har några erfarenheter så är det ju jättespännande. Så nu handlar det ju om att lära sig det och då får man ta hjälp av kollegor, man lär ju av varandra här." IP 4

Arbetsmiljöverkets anställda har även en öppen dialog och kommunikation gentemot varandra. Det genom att de delarna med sig av erfarenheter och hjälper varandra med sina arbete. Genom att de bollar idéer och tankar med varandra har de en öppen atmosfär till att skapa lärande även internt.

"Märker av det ganska snabbt om de är kunniga eller inte, det handlar om erfarenhet. Det är svårt, det finns ingen mall du kan använda utan man behöver anpassa sig." IP 4

"Viktigt för mig är att känna in situationen jag befinner mig i, ställa kontrollfrågor för att göra en så tydlig analys och tolkning som möjligt" IP 1

Oftast sker kommunikation till båda parter, arbetsgivare och arbetstagare, oftast i form av skyddsombudsman det för att få en tydlig uppfattning om situationen. Det sker genom att de pratar om de riskområden som finns, men även för att de själva ska veta om varför tillsynen sker. De får då en tydlig bild av verksamheten, hur mogna de är och vilka värderingar de har. Kunskapsnivån bemöts genom att de börjar med att ställa frågor kring arbetssätt, samt hur de arbetar med arbetsmiljöfrågor. Utifrån det "sätter de ribban". De ser oftast till att lyfta in alla i samtalet, vilket tillhör deras profession vilket IP5 menar handlar om att ställa aktiva frågor till hela gruppen för att alla ska få chans att prata. Det är viktigt för arbetsmiljöinspektörerna att inte värdera något som sägs, att ställa öppna frågor eftersom det är dom som kan verksamheten.

"Jag tror inte att man når ut till alla organisationer genom att bara använda sig av föreskrifterna, jag tror att det är viktigt att komplettera det med en bra dialog och använda sig av ett språk som passar alla, jag anser att man ska ha enkla och effektiva verktyg, man kan ha kunskapen men då måste det även finnas en stödstruktur. Uppföljning är en viktig del enligt mig." IP 5

Arbetsmiljöinspektörerna använder sig av både fysiska artefakter så som sin hemsida och olika broschyrer. De använder sig även till största del av intellektuella redskap för att uppmuntra, stötta och coacha framför allt arbetsgivare till att arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete. Resultatet visar att föreskriften behöver kompletteras med hjälp av en bra dialog och ett språk som förstås av mottagaren.

Erfarenheter i relation till lärande

"... hamnar jag i en svår situation så tänker jag ofta tillbaka på tidigare inspektioner och funderar på om det är någonting jag kan använda här. Annars frågar jag ju även mina kollegor om de har någon bra lösning." IP 6

Som IP6 ovan menar så är erfarenheter en artefakt som arbetsmiljöinspektörerna använder sig mest av. Det framgick även att erfarenhet i komplement till tidigare nämnda fysiska, broschyrer och hemsida, och språkliga, dialog, stöttning, coaching, var ett framgångsrikt arbetssätt.

"Vi kan aldrig gå in på en arbetsplats och försöka styra med hela handen för att förbättra arbetsmiljön, däremot kan vi ge dem tips utifrån erfarenhet, forskning och andra inspektioner. Vi kan också hänvisa till andra kommuners arbeten som varit lyckade. Vi skulle aldrig styra upp en process, men däremot kolla på olika arbetsmodeller eller rutiner där vi kan ge olika tips". IP 1

Arbetslivserfarenheter och andra tidigare erfarenheter är en central del av deras arbete, vilket även IP 2 menar på då erfarenheter är en stor del av sitt arbete. Oftast börjar de inte jobbar på Arbetsmiljöverket fören vid 30 års ålder, på grund av att arbetslivserfarenheter ska finnas innan denna yrkesroll. Alla har olika ansvarsområden där arbetslivserfarenhet kommer in. De arbetar oftast ut mot de områden där de har mest erfarenhet, dessa kan exempelvis vara skola, industri, kommunal verksamhet, handel osv. Erfarenheterna behövde alltså inte endast vara från den aktuella yrkesrollen då en arbetsmiljöinspektör oftast innan påbörjad yrkesroll har en arbetslivserfarenhet från andra fält och områden. Resultatet visar att kunskapen spelar en stor roll när de träffar olika chefer, ledare och arbetstagare då de behöver ha kunskap om fältet de ska ha tillsyn vid.

"När jag är på olika besök så ser jag mina inspektioner, rätt eller fel, som ett lärande och undervisande, jag talar om för dem vissa saker" IP 3

De ser sitt eget arbete som ett lärande, både för dem själva och emot arbetsgivare och arbetstagare således är det då viktigt med uppföljning, målsättning och att använda sina erfarenheter återigen.

Förmedling utifrån perspektivet hälsolitteracitet

Förmedling av föreskriften AFS 2015:4

När det kommer till förmedling av föreskriften har intervjupersonerna en enad åsikt i att det hittills har gjorts ett bra jobb med att marknadsföra föreskriften men att det ändå behövs göras mer för att öka vetskapen om den. De har olika uppfattningar kring vad som skulle behövas göra för att fylla dessa kunskapsluckor men även vad som behöver förbättras. IP 3 tror att

föreskriften har läst ute på arbetsplatser, det är något som märks när IP 3 är ute på tillsyn. IP 3 anser dock att Arbetsmiljöverket behöver minimera föreskrifterna men framförallt vägledningen då det visat sig att ett PM på 100 sidor skickats tillbaka till föreskriftsförfattarna med förbättringsförslag. IP 6 menar även att det är för mycket fokus på att köpa in fruktkorgar på arbetsplatserna för at förbättra hälsan än att fokusera på arbetsmiljöfrågor, vilket IP 6 menar är viktigare att diskutera i samband med tillsynsfrågor. Med det menar IP6 att en hälsosam arbetsplats inte endast handlar om att köpa in fruktkorgar i personalrummet utan att arbetsplatserna behöver ta sitt ansvar i att diskutera och verkställa arbetsmiljöfrågor på arbetsplatserna.

"Vi måste bli bättre på att skriva bra och tydliga föreskrifter och använda ett språk som alla förstår, det är välutbildade personer som sitter på huvudkontoret och för dem är den ju tydlig antagligen." IP 2

Majoriteten anser att föreskriften behöver bli mer lättläst och minimera dess vägledning och PM, då IP 4 menar att det är stora kunskapsluckor kring föreskrifterna och att det beror på ett minskat antal skyddsombud på svenska arbetsplatser. Även om många idag är påläsa kring föreskriften så verkar det vara svårt att veta hur de praktiskt ska arbeta med föreskriften på arbetsplatserna menar IP 2. Förslag som lyftes fram var att de ska bli mer moderna i sitt marknadsförande, satsa mer på att och experimentera med den. Göra den mer modern, enkel och mer pedagogisk men även att ha reklam på tv, affischer på bussar och att det framför allt är viktigt att nå ut till unga människor. Att ha rutiner och regler i tre steg; göra den känd, skapa rutiner och till sist skapa en acceptans. Våga tänka provokativt.

Kunskap kring hälsofrämjande arbete

Anställda på Arbetsmiljöverket har svårt att urskilja det preventiva från det promotiva, de har inte tillräckligt med erfarenhet för att tillämpa det perspektiv i praktiken. Majoriteten anser att båda begreppen måste lyftas fram så att de komplimenterar varandra för att nå en hållbar arbetsmiljö. Det som även framgår när frågan kring vad det är som främjar hälsa kommer fram är att tydlighet och att tycka det är kul att gå till jobbet är viktigt och finna en balans.

"Jag kan ju inte se några nackdelar i att jobba främjande. Det som är svårt för oss är ju att kunna sätta fingret på när jobbar de främjande och när jobbar de förebyggande. Hur ska vi kunna göra den analysen med vår 1.5 h på arbetsplatsen" IP 2

Bristen av kompetens kring att synliggöra när en arbetsplats arbetar hälsofrämjande är den svåraste aspekten. De finner att tiden de har på arbetsplatsen är för kort för att kunna göra det.

"*...nae jag vet inte, jag kan inte… vi undrar ju själva hur vi ska jobba med den här. Vi väntar på att våra chefer ska ta det med oss om hur vi ska jobba. Vi har ju börjat med friskvård och sådant, vi har friskvårdsdagar och föreläsningar och jobbar en del med det, antingen kan man säg att vi redan är där att vi har ett främjande eller så ska vi lyfta oss ännu ett steg och*

det vet jag inte hur det skulle gå till. Vi kan ju lite men jag vet ju inte om vi är helt framme med det främjande." IP 2

"Svår fråga… det har jag inte ens reflektera över, ni är pålästa. Jag vet faktiskt inte varför det inte står." IP 4

Svaret på frågan varför det i föreskriften AFS 2015:4 benämns i syftet att innehållet i föreskriften ska *främja* hälsan på arbetsplatsen men varför det inte nämns i vägledningen hade majoriteten av svaren frasen "*jag vet inte"* i sig. Arbetsmiljöinspektörerna kunde inte svara på varför denna aspekt inte synliggörs i vägledningen. Studiedeltagarna upplevde att de hade bristande kompetenser inom de hälsofrämjande aspekterna och ifrågasatte hur de ska kunna krav sätta chefer inom det när inte ens de hade dessa kompetenser. IP 2 ifrågasätter hur de ska kunna kravsätta första linjens chefer att ha kunskap kring hälsofrämjande när de själva inte har det.

"Jag anser att man har ett ansvar över sig själv och får ta vara på de möjligheterna som finns för att förbättra hälsan." IP 6

"*Man kan inte vara överallt jämt gör allt samtidigt, det funkar inte. Jag tycker att man ska ha en balans mellan arbete, fritid och sömn"* IP 2

Vad är för motivation för att jobba? inte pengar, istället handlar det om att göra något som är meningsfullt. Vilket IP 3 förtydligar genom att anse att det är mer meningsfullt att arbeta som sjuksköterska än att till exempel tillverka chips. Med det menar IP 3 att det skall finnas ork till att göra saker på fritiden och då benämns saker som aktiviteter och att orka med sin egen familj. Resultatet visar att ett meningsfullt arbete automatiskt genererar en meningsfull fritid. Det betonas hur viktigt det är att skapa en hälsofrämjande arbetsplats, att gå till en meningsfull arbetsplats vilket skapar en balans mellan arbete och fritid. IP 5 tror på helhetssynen på arbetsplatsen, att se till alla delar, både främjande och förebyggande. Sen mer specifikt vad det är som främjar hälsa så handlar det om att utnyttja friskvårdsbidrag och att införa mer rörelse på jobbet menar dem. De anser att mycket ligger i deras egna händer.

Av tradition så arbetar Arbetsmiljöverket med riskbedömningar, men att mer hälsofrämjande arbete bör lyftas in. Dock anser dem att de har svårt att skilja på det främjande och att de hamnar på det förebyggande, vilket är ett resultat på varför det förebyggande är mer vanligt enigt IP 4. Det hälsofrämjande kan bedrivas på både grupp och organisationsnivå men att många ser det på endast individnivå menar IP 4. Det främjande nämns i syftet av föreskriften men är inte konkretiserat. Att förebyggande enligt dem är enkelt men vad som krävs för att uppmärksamma det främjande är oklart.

"Främja är bra i en organisation, men måste ändå ha de olika barriärerna som sätter stopp så att man inte kommer till en risk. Men på en längre sikt behövs det hälsofrämjande. Jag tror att det kommer komma in mer och mer". IP 3

"Istället för att kolla på risker så kan man kolla på hållbara faktorer på arbetsplatsen också." IP 1

De ser endast positiva effekter i att arbetsplatser ska arbeta hälsofrämjande men som tidigare nämnts ser arbetsmiljöinspektörerna en svårighet i att synliggöra det främjande då de anser att sina kompetenser inom området är brister. De ser även svårigheter i att företagen ska arbeta hälsofrämjande då arbetsplatser vill ha snabba och synliga resultat vilket hälsofrämjande insatser inte ger. Det synliggör IP 5 i nedanstående citat:

"Främjande är bättre i längden enligt mig. Det kostar ingenting men ändå tar man den vägen som kostar, kollar på problemet när det redan uppstått"

IP 2 anser att varför det främjande perspektivet nu uppmärksammats är dels på grund av att forskningen har gått framåt och att det hälsofrämjande är en central del men även att exempelvis sjukskrivningar på svenska arbetsplatser fortfarande ökar och psykisk ohälsa är den största orsaken bakom dem. IP 2 ser AFS 2015:4 som ett steg i rätt riktning i till att även uppmärksamma dessa arbetsmiljöproblem.

Sammanfattning resultat

Arbetsmiljöinspektörerna använder sig av olika artefakter för att skapa lärande under tillsyn. Dessa är broschyrer som förtydligar lagstiftningen och Arbetsmiljöverkets hemsida som innehåller mycket och bra information. De använder forskningsresultat för att vara uppdaterade inom ämnet samt aktuella ämnen i samhällsdebatter. Stöttning och coaching används även för att skapa lärande och motivation till arbetsmiljöarbete. Dialogen ses som det främsta verktyget för lärande. Erfarenheter använder arbetsmiljöinspektörerna genom att ta hjälp av erfarenheter av tidigare inspektioner och hänvisar ibland till dessa som bra exempel. Tidigare arbetslivs- och livserfarenheter används genom att de behöver ha kunskap och kompetens inom det området de är verksamma inom. Arbetsmiljöinspektörerna tar även hjälp av sina kollegors erfarenheter för att skapa lärande. Arbetsmiljöinspektörernas kompetenser inom hälsofrämjande arbete är bristfälligt. Det svåraste visade sig vara att urskilja det främjande från det förebyggande under tillsyn. AFS 2015:4 behöver ta hänsyn till mottagarnas olika kunskapsnivåer då den i dagsläget inte gör det. Föreskriften behöver förmedlas på ett mer modernt sätt än vad den gör idag genom att exempelvis göra reklam på tv eller bussar för att öka vetskapen om den.

Diskussion

Arbetsmiljöverkets mål är minska riskerna för ohälsa och olycksfall i arbetslivet och att förbättra arbetsmiljön ur ett helhetsperspektiv

Artefakter som skapar lärande

Dialog och kommunikation är två viktiga redskap för att skapa lärande

Vår studie handlar som bekant om att bland annat ta reda på vilka artefakter som används för att skapa lärande under tillsyn. Det framgick tydligt att dialogen och en öppen kommunikation var artefakter som användes för att skapa lärande under tillsynsbesök.

"Dialogen är det viktigaste för mig och jag anpassar språket utefter vilken arbetsplats jag är på." IP 1

Dialogen användes som den främsta artefakten till att skapa lärande men även att de genom dialogen anpassar sitt språk utefter mottagaren och dess kunskapsnivå för att skapa förståelse. Säljö (2010) menar att kommunikation och dialog är det centrala för mänskligt lärande. En öppen, ärlig och transparant dialog och kommunikation har stor påverkan på hur lärandet skapas i grupper, menar Mazutis och Slawinski (2008). De menar även att ledarskapet genom dialogen möjliggör lärande för individen, gruppen och organisationen. Vilket visade sig genom att Arbetsmiljöverkets anställda har en öppen dialog och kommunikation gent emot varandra, genom det skapas även ett lärande internt. Även Svederberg & Svensson, (2001) lyfter fram att det är dialogen, budskapet och rådgivningen som är av vikt när det kommer till att förändra något och att kunskap, värdering och handling leder till lärande. Enligt Graham et al. (2003) går det att främja hälsa genom lärande, då lärandet skapar möjligheter till att minska på stress och andra skador. Graham et al. (2003) menar även på att det kan leda till att jämlikhet ökar mellan arbetstagare och arbetsgivare. Den synen som finns på lärande har förändrats men har i stort alltid setts som synen på vad kunskap är och synen på hur människor lär (Ibid.). Detsamma menar Dyste (2003) att utifrån ett sociokulturellt lärande är de kommunikativa processerna en förutsättning för mänskligt lärande och utveckling. Grill et al. (2011) menar att en lärande kommunikation mellan exempelvis chef och anställd är främjande för en ökad kvalité i arbetet. Vi anser att dialogen och kommunikationen är ett mycket viktigt komplement till föreskrifterna för att lärande och förståelse ska skapas. Vilket visade sig i den meningen att under tillsyn kompletteras föreskrifterna med dialog och kommunikation, de vänder sig mot alla deltagande parter, arbetsgivare och arbetstagare i form av skyddsombud. Vi kopplar även det till begreppet hälsolitteracitet då det är viktigt att mottagaren av hälsokommunikation har tillräckligt med kunskaper för att kunna förvalta informationen och agera där efter, genom det borde det finnas i Arbetsmiljöverkets intresse att skapa lärande och förståelse under tillsyn rörande föreskrifterna. Whitte (2010) menar i denna mening att samhället borde använda de med högre hälsolitteracitet, deras kunskap och resurser borde användas på rätt sätt. Således borde arbetsmiljöinspektörernas kunskap och resurser användas till att skapa ytterligare lärande och förståelse, vilket de i dagsläget gör genom dialog och kommunikation, det anser vi idag dock sker omedvetet och skulle kunna utvecklas. Arbetsmiljöinspektörerna arbetar ut emot de områden som de har kunskap och erfarenheter inom, det betyder att de är kompetenta inom sitt område och det är kompetenser som borde användas som Whitte (2010) menar.

Verktyg som används för att skapa lärande i den befintliga miljön

Utöver dialogen använder arbetsmiljöinspektörerna sig även av fysiska artefakter så som broschyrer och sin hemsida. De intellektuella artefakterna som används är stöttning, coaching, föreläsningar, forskningsresultat och ämnen i samhällsfrågor.

Säljö (2010) menar att människan i princip inte kan handla i någon situation utan att använda sig av medierande redskap. Samma gäller arbetsmiljöinspektörerna vid tillsyn. Det visade att de främsta fysiska artefakterna var olika broschyrer och Arbetsmiljöverkets hemsida. Framförallt använder de sig utan föreskrifterna som medierande redskap som innebär att människan samspelar och förhåller sig till omvärlden genom kulturella redskap (ibid.). Genom att arbetsmiljöinspektörerna använder broschyrer och föreskrifter i kombination med dialog och kommunikation medierar dem sina kunskaper. Arbetsmiljöinspektörerna medierar även sina kunskaper genom att de stöttar och coachar arbetsgivare till arbetsmiljöarbete utifrån föreskrifterna. Vi anser att en kombination av de fysiska och intellektuella artefakterna är en lyckad process då de vid tillfällen kan upplevas som bristfärdigt med endast en av dem. En fysisk artefakt kan kompletteras med hjälp av språkliga och sedan tvärt om. Säljö (2010) menar i denna mening att artefakterna både har en fysisk och en intellektuell sida, trots det anser vi att de kompletterar varandra.

Genom intervjupersonernas utsagor kring tillsyn så upplever majoriteten att det endast är ett tillfälle för tillsyn och kontroll. Vi anser att om tillsyn skulle ses som ett tillfälle för lärande skulle miljön skapa förutsättningar för ett annat slags lärande än vad det gör idag. Det menar Lantz-Andersson (2009) på, hon menar att miljön individen eller gruppen befinner sig i skapar förutsättningar för vilket slags lärande som kan ske. Det finns en förståelse för att det finns svårigheter i det dels på grund av att arbetsmiljöinspektörerna alla har olika bakgrunder och inte heller har tillräckligt med kunskap, vilket diskuteras nedan. Tidsaspekten är även den avgörande då det skulle betyda mer faktiskt tid på arbetsplatserna.

Erfarenheter i relation till lärande

En av studiens forskningsfrågor behandlar hur arbetsmiljöinspektörerna använder sig av erfarenheter i relation till lärande. Erfarenheter användes genom att ofta ta hjälp av kollegors erfarenheter vid inspektioner samt att de använde tidigare arbetslivserfarenheter.

"... hamnar jag i en svår situation så tänker jag ofta tillbaka på tidigare inspektioner och funderar på om det är någonting jag kan använda här. Annars frågar jag ju även mina kollegor om de har någon bra lösning." IP 6

Majoriteten av arbetsmiljöinspektörerna ansåg sig använda sig av erfarenheter i sitt arbete. Genom att de tänker tillbaka till olika situationer från sina tidigare erfarenheter och att de på så vis kan hjälpa andra och sig själva så sker det som Säljö (2011) menar är det sociokulturella lärandet. Han menar att det är människans talang att kunna ta vara på erfarenheter och genom dem lära sig och skapa nya kunskaper. Erfarenheter ligger till grunden för att kunskapen lever vidare, samma gäller på Arbetsmiljöverket. Granberg och Ohlsson (2009) menar att lärande är en process som kunskap utvecklas igenom att erfarenheter omvandlas och är en process som pågår under en längre tid. Det betonades att

erfarenheter är en grund för att de ska klara av sitt arbete. Dels på grund av att som arbetsmiljöinspektör behövs en längre tids arbetslivserfarenheter för att få yrkesrollen samt att det under arbetets gång använder dessa arbetslivserfarenheter för att skapa lärande under bland annat tillsyn. Arbetsmiljöinspektörerna menade att de under arbetets gång lär sig och att de hela tiden utvecklades genom att arbeta. Det kopplar vi till Svedberg och Svensson (2001) som benämner det informella lärandet som skapar kunskaper och värderingar som en grund för handling. Lärandet kan på så sätt ses som livslångt vilket även vi menar på då genom tolkning av empirin kunde se att de som arbetar på Arbetsmiljöverket som tidigare nämnt utbildar sig och uppdaterar sig på forskning och även det kan ses som en livslång process som skapar lärande. Lärandet kan på så sätt ses som en aktivitet som människor på olika sätt ägnar sig åt hela livet, vilket även Svederberg & Svensson, 2001 menar på, samt att det informella lärandet sker genom erfarenheter och i samspel med människor i dess omgivning, det menar även Ellstöm (2004). Vi ser omgivningen som sådant att de byter erfarenheter med varandra på Arbetsmiljöverket men även att erfarenheter skapas hela livet. Vilket Svederberg & Svensson (2001) menar på då lärandet används medvetet, framförallt hos vuxna människor när de utbyter erfarenheter med varandra för att bemästra den aktuella situationen.

"Adults often use other people as helpers and resources in their selfdirected learning activities" (Svederberg & Svensson, 2001 s. 21)

På så sätt bör det livslånga och informella lärandet ses som något viktigt i människors lärande för den pedagogiska praktiken i hälsofrämjande arbete samt för forskning.

Arbetsmiljöinspektörerna har som tidigare nämnts en öppen dialog och kommunikation emot varandra, på så vis skapas en miljö för kunskapsutbyte där bland annat erfarenheter även diskuteras. Vi kopplar det till att när kommunikation sker på arbetsplatsen delar vi med oss av erfarenheter och på så sätt gör vi kunskaper tillgängliga för andra (Ramsten & Säljö, 2004). Det är även främst genom språket som vi kommunicerar våra egna erfarenheter och iakttagelser. Individen kan låna färdigheter, insikter och kunskaper av andra genom språket (ibid.).

Förmedling utifrån AFS 2015:4

Hur borde hälsoinformation förmedlas?

Vidare problematik i studien var hur förmedlingen av föreskriften AFS 2015:4 kan förbättras utifrån perspektivet hälsolitteracitet. Det visade sig att föreskriften behöver ha ett lättare språk etc. för att möta olika kunskapsnivåer. Den behöver förmedlas på ett mer modernt sätt genom exempelvis reklam på tv, bussar osv.

I den tidigare forskningen presenterades Vahabis (2007) artikel som vikten av att mottagaren av skriven hälsokommunikation har en god hälsolitteracitet. Vahabi (2007) menar då på att vid utformandet av skriven hälsokommunikation behövs det tas hänsyn till mottagarens hälsolitteracitet, hur informationen presenteras och de mänskliga kognitiva fördomarna och personliga influenser. Det kopplar vi till föreskriften *Organisatorisk och social arbetsmiljö*

som den skriva hälsokommunikationen. Studiens resultat visade på att majoriteten av intervjupersonerna ansåg att föreskriften AFS 2015:4 har en bristande pedagogisk nivå. De ansåg att den dels i vissa delar har ett för komplicerat språk, att dess vägledning är för lång och att det gör att många inte tar sig tiden att läsa den. Vi upplever det som förundrande då Arbetsmiljöverket själva menar att de lägger stor vikt vid att språket i föreskrifterna ska vara så begripligt som möjligt och att det där av deltar jurister, kommunikatörer och inspektörer i framtagandet av föreskrifterna. Med stöd i Vahabis (2007) artikel och resultaten anser vi att föreskriften skulle behöva möta mottagarnas hälsolitteracitet och nivå samt sina kunskaper kring arbetsmiljö på ett bättre sätt. Vi förstår att det är svårt då den ska nå ut till en mycket stor grupp och att kunskapsnivån har ett stort spann men föreskriften borde ändå kunna möta fler. Det anser vi även på grund av att Arbetsmiljöverket endast når ut till ca fem till sju procent av Sveriges alla arbetsplatser. De resterande 93 till 95 procenten får endast föreskriften och dess vägledning i sin helhet att arbeta utefter och ingen återkoppling på sitt arbetsmiljöarbete i form av tillsyn. Whitte (2010) skriver i sin studie att det går att hjälpa de personerna som har en lägre hälsolitteracitet för att de ska kunna förvärva hälsokommunikationen på ett bättre sätt och som gynnar dem. Vi ser tillsynstillfället som en möjlighet för Arbetsmiljöverkets inspektörer att göra återkoppling med arbetsgivare och tagare. Det då det visade sig att inspektörerna under sin tillsyn tar en stöttande och coachande roll. Vidare visade det även på att föreskriften behöver kompletteras med hjälp av en bra dialog och ett språk som förstås av mottagaren. Då föreskriften AFS 2015:4 i denna studie ses som Arbetsmiljöverkets medierande verktyg för ett lärande så är det viktigt att föreskriften blir förstådd av majoriteten av mottagarna. Då menar Vygotskij (1978) att det kan förstås som redskapens förmåga att driva människans tänkande framåt. Men även att de möjliggör för tänkandet och att människan tänker med hjälp av eller genom dem. I och med det är det viktigt att både mottagarnas och förmedlarnas av hälsokommunikation, i det här fallet Arbetsmiljöverket, kan se vikten av innehållet och uppfatta det som betydelsefullt. Alltså är både mottagarnas och förmedlarnas hälsolitteracitet viktig och en förutsättning för lärande.

"Jag tror inte att man når ut till alla organisationer genom att bara använda sig av föreskrifterna, jag tror att det är viktigt att komplettera det med en bra dialog och använda sig av ett språk som passar alla, jag anser att man ska ha enkla och effektiva verktyg, man kan ha kunskapen men då måste det även finnas en stödstruktur. Uppföljning är en viktig del enligt mig." IP 5

Vi anser precis som Vahabi (2007) att hälsoinformation borde förmedlas på ett tydligt, enkelt, personligt och på en nivå som kan förstås av majoriteten av målgruppen.

Kunskap ökar förståelse för hur hälsoinformation ska användas

Nutbeams (2000) beskrivning av begreppet hälsolitteracitet betyder att mottagarna av Arbetsmiljöverkets föreskrifter behöver ha en högre hälsolitteracitet för att på bästa sätt tolka och förstå innehållet. De behöver ha en kunskapsgrund för att kunna tolka och förstå för att sedan agera utefter kunskapens riktlinjer som skapar en hälsosam arbetsmiljö som gynnar både individ som organisation. Det visade sig att majoriteten anser att föreskriften behöver bli

mer lättläst och minimera dess vägledning och PM, om hur de ska tolka föreskriften, som i dagsläget är på cirka 100 sidor. Även om många idag är pålästa kring föreskriften så vet de ej praktiskt hur arbetsplatser ska arbeta för en god arbetsmiljö. Förslag som lyftes fram för att öka vetskapen om den var att de ska bli mer moderna i sitt marknadsförande, ha reklam på tv, affischer på bussar och att det framför allt är viktigt att nå ut till unga människor då det är den målgruppen de tror det finns minst vetskap i. Att ha rutiner och regler i tre steg; göra den känd, skapa rutiner och till sist skapa en acceptans. Det har till stor del även att göra med hur arbetet med föreskrifterna ska bedrivas för att den skall passa alla individer på ett någorlunda bra vis i den mån det går. Vi anser även att det måste finnas ett intresse för att vilja lära sig mer om hur en hälsofrämjande arbetsmiljö fungerar vilket även Nutbeam (2000) beskriver att om individen inte själv inte anser att behovet finns för en hälsofrämjande arbetsmiljö så finns det risk att i dessa fall att föreskriften inte används eller når fram. Det kan även bidra till att motivationen till att vilja arbeta med hälsan på arbetsplatsen försämras. Vilket även Hansson (2004) menar på när han benämner att när ett företag skall kunna åstadkomma en förändring krävs det enligt Hansson (2004) att det finns kompetens inom det området. Kompetensen finns, men kunskapen är ibland bristande, framförallt när det kommer till hälsofrämjande arbete, dock anser vi att med tillräcklig kunskap om hälsa generellt så är arbetsmiljöinspektörerna tillräckligt hälsolitterata. Vilket precis som Hansson (2004) menar leder till goda resultat. Det är i sin tur en förutsättning för hälsolitteracitet eftersom det innebär att ha förmågan att förvärva, förstå och använda hälsoinformation (Nutbeam, 2000).

Hälsofrämjande arbete

Vidare problemområde belyser hur kunskaperna kring hälsofrämjande arbete ser ut. Dessa visar sig vara bristande.

Bristande kunskaper inom hälsofrämjande arbete

Resultatet visar att arbetsmiljöinspektörernas kunskaper kring hälsofrämjande arbete är bristande då majoriteten av intervjupersonerna svarade ”jag vet inte” på frågan varför hälsofrämjande inte är mer vanligt. Den största svårigheten visade sig ligga i att kunna urskilja när en organisation arbetar främjande från det förebyggande.

“Vet jag inte hur det skulle gå till. Vi kan ju lite men jag vet ju inte om vi är helt framme med det främjande.” IP 2

Det är enligt Eriksson och Winroth (2015) viktigt att det finns kunskaper och erfarenheter för att ett hälsofrämjande arbete skall utföras på bästa sätt. Det är även viktigt att veta om vilka verktyg och vilka strategier som är effektivast, vilket vi anser att Arbetsmiljöverket har alla förutsättningar för, men att det finns en bristande kunskap i att arbeta hälsofrämjande. Den största problematiken visade sig vara att urskilja det främjande från det förebyggande, att kunna identifiera när en arbetsplats arbetar främjande. Det framgick att tidsaspekten var en svårighet i att identifiera främjande arbete då tillsyn inte pågår längre än 90 minuter. På så sätt är det återigen viktigt att hela tiden vara uppdaterad på forskning för att kunna tillämpa den i praktiken. Det är enligt Eriksson och Winroth (2015) viktigt att ha kunskap för att arbeta inom ett visst område och om kunskapen inte finns så kommer vi aldrig att komma framåt med det

hälsofrämjande arbetet. Vi måste känna till riskerna för ohälsa för att förstå hälsa samt hur dessa kan förebyggas och undvikas. Vi behöver även forskning på vad det är som gör att vissa individer klarar av påfrestningar bättre än andra, Antonovsky (2005) KASAM. Alltså behöver vi tänka ur båda synvinklarna men för att arbeta hälsofrämjande är det även av vikt att arbeta från en annan utgångspunkt (ibid.). Vi anser även själva här att både det hälsofrämjande och det förebyggande är två begrepp som måste samarbeta med varandra. Forskning bör riktas till människor, förmågor och färdigheter (salutogena samt ett risk orienterat perspektiv (patogena) vilket idag är det vanligaste fältet att forska inom. alltså att titta på riskerna (ibid).

Det som framgår är att det finns en bristande kunskap om hälsofrämjande arbete på organisationsnivå råder bland de anställda på Arbetsmiljöverket och att även det går att koppla till hur pass hälsolitterat de är, kunskap är en central del och vikten av att kunna förvärva den blir därför viktig. Då vill vi även påpeka är viktigt att den som ska ge ut kunskap om hälsa är så pass hälsolitterat själva för att kunna ta det ansvaret. Vilket framgick att det inte var inom det hälsofrämjande arbetet. Vi ser en problematik i att Arbetsmiljöverket ger ut föreskrifter som till viss del berör det hälsofrämjande arbetet men att de anställda anser sig ha bristande kompetenser kring ämnet.

Varför har inte hälsofrämjande arbete en större plats på svenska arbetsplatser?

Ur föregående problematik synliggjordes bristen av forskning inom hälsofrämjande arbete då hälsoprevention har 300 års forskning medan hälsopromotion endast har 30 år.

En hälsofrämjande arbetsplats har bara vinster att hämta ut enligt Wilson et al. (2004) som menar att välbefinnande påverkar medarbetares förhållningssätt till arbetet och hur de ser på sin organisation. Utifrån vad tidigare forskning säger så har det forskats om hälsoprevention i 300 år medan hälsopromotion endast forskats om i 30 år (Winroth, 2015) så finns det en förståelse till varför Arbetsmiljöverket har sin grund i det preventiva och även överlag varför många arbetsplatser arbetar mer preventivt. Det som framgick är att majoriteten benämner att det finns för lite forskning inom området för hälsofrämjande arbete och att det är något som påverkar sättet att arbeta. Det är något som Hansson (2004) lyfter och även vi själva anser att för lite forskning kan påverka hälsoarbetet samt att hälsa är ett ämne som ständigt är i förändring (Pellmer & Wrammer, 2002). Forskning inom området blir därför en viktig del för att det främjande arbetet skall lyckas och blir mer vanligt både hos de som arbetar på Arbetsmiljöverket men även för utvecklingen och att det ska bli mer vanligt på arbetsplatser att arbeta hälsofrämjande. Trots det så anser vi att det är underligt att hälsopromotion inte har en större plats på de svenska arbetsplatserna överlag då det är bevisat genom forskning att hälsofrämjande arbete är framgångsrikt, både ekonomiskt och att anställda mår bättre (Kossek et al, 2012). Forskning visar dock att anställdas hälsa och välbefinnande uppmärksammats allt mer under senaste årtiondet samt att hälsa och välbefinnande övergått till att bli mer strategisk (Gurt et al. 2011). Varför Arbetsmiljöverket har ett fokus på förebyggande visar visade sig är på grund av tradition, bristande kompetenser inom främjande och svårigheten i att synliggöra det främjande arbetet. Det visade sig även att det finns svårigheter med att arbeta hälsofrämjande då arbetsplatser vill ha snabba och synliga resultat, vilket hälsofrämjande

insatser inte ger enligt arbetsmiljöinspektörerna. Det är något som vi kan hålla med om till viss del, men vi ser ändå fördelar med det hälsofrämjande arbetet och precis som Conrad (1987) gjort en studie om så är hälsopromotion på arbetsplatsen ett sätt att skapa ökad arbetsmoral, produktivitet, förmåga att prestera, samt minskad personalomsättning. Vilket även Eriksson och Winroth (2015) belyser. Det positiva med att bedriva ett hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen som arena och dess möjlighet till att nå individen, då en tredjedel av människan vakna dygn spenderas på arbetsplatsen. Dessa argument använder sig arbetsmiljöinspektörerna av vid tillsyn för att uppmuntra till hälsofrämjande arbetsmiljöarbete. Dock finns det svårigheter med hälsofrämjande arbete då många hälsoaktiviteter lätt ses som förebyggande (Conrad, 1987). Regelbunden feedback kan enligt Noblets (2003) studie öka arbetsglädje då det sociala stödet ökar positiva effekter vilket ses som hälsofrämjande på arbetsplatsen. Hjälpande resurser, råd och feedback från till exempel ledning eller arbetskamrater är en viktig del i arbetet (ibid.).

Ska vi främja hälsa eller förebygga sjukdom?

Ur föregående resultat blir det därför intressant att diskutera kring om det förebyggande eller främjande arbetet skall kompletteras eller hållas isär. Det då det visade sig att arbetsmiljöinspektörerna ser dessa två arbetssätt som effektiva tillsammans.

Eftersom begreppet hälsa är svårdefinierat enligt många forskare anser vi försvårar hur olika arbetstagare ska tänka kring hälsa. Handlar det om att främja eller förebygga? Enligt resultat anses de två utgångspunkterna som något som kan kompletteras vilket även vi instämmer med samt något som Hansson (2004) menar på är ett effektivt utgångsläge. Vi ser en problematik i att arbetsgivare inte har en klar syn i vad hälsa är för dem, detsamma gäller för Arbetsmiljöverket, även om deras arbete är arbetsmiljö så är arbetsmiljö ändå en faktor som till stor del påverkar individens hälsa. Arbetsmiljöverket behöver se hälsa som någonting mer salutogent och förstå att de genom sina föreskrifter, vilket är lagar, kan främja individens hälsa genom att belysa de hälsofrämjande delarna. Vi anser att Arbetsmiljöverket har påbörjat denna process genom att benämna begreppet främja i föreskriften AFS 2015:4. Dock behövs en vidareutveckling av den främjande aspekten i vägledningen för att mottagaren av föreskriften på ett enklare och mer konkret sätt kan få hjälp med hur de arbetar med att främja en god arbetsmiljö. Det promotiva och det preventiva arbetet har olika utgångspunkter men strävar mot samma mål (Korp, 2004). Vi anser dock att dessa två bör vara två samtidigt pågående processer. Vi ser det som en cykel där framhjulet är det förebyggande arbetet och bakhjulet är det främjande arbetet, det är två kompletterande och beroende av varandra. Precis som Korp (2004) menar så är de två olika arbetssätt och begrepp men vi anser att de behöver komplettera varandra då båda har sina för- och nackdelar. När skapandet av hälsofrämjande arbetsplatser sker ska ett brett hälsofrämjande arbete i kombination med insatser riktade mot särskilt riskutsatta grupper har det visat sig vara framgångsrikt. Ett arbete som innebär både förebyggande och hälsofrämjande stärker därför arbetsplatsens friskfaktorer (Hansson, 2004).

Skulle denna studie genomföras igen hade ett försök till att pilottesta studiens intervjuguide för att säkerställa att frågorna gav relevanta svar för studien. Det då några frågor i slutändan inte var användbara. Dessa frågor hade tagits bort för att koncentrera intervjuerna mot

studiens forskningsämne. Detta anses dock inte haft någon negativ påverkan på studiens resultat. Givande för studien hade varit att göra en förstudie då vi som forskare skulle få vara med under tillsynstillfällen och få göra observationer hur arbetsmiljöinspektörerna arbetar praktiskt med föreskrifterna. Det hade skapat ytterligare inblick och förståelse för Arbetsmiljöverkets arbete och gjort att forskarna haft en större kunskapsgrund i uppstarten av studien. Studien genomförde som tidigare nämnt kompletterande intervjuer med en av författarna till föreskriften AFS 2015:4. Hade studien genomfört igen hade en djupare intervju genomförts med denna person. En sådan intervju hade besvarat frågeställningen kring de hälsofrämjande aspekterna i AFS 2015:4 ytterligare. Berörande delen av tidigare forskning var forskning kring styrning av en statlig myndighet varit önskvärd och skapat ett djup i diskussion av resultat i relation till den forskningen.

Sammanfattande slutsatser

Hälsofrämjande

- Hälsofrämjande på arbetsplatsen bör kompletteras med det förebyggande arbetet då vi ser hälsoarbetet som en cykel där framhjulet är det förebyggande och bakhjulet är det främjande, det är två kompletterande och beroende av varandra.
- Det är viktigt att det finns kunskaper och erfarenheter inom området för att ett hälsofrämjande arbete skall utföras på bästa sätt. Svenska arbetsplatser behöver få mer kompetens inom hälsofrämjande arbete.
- Den bristande kompetensen inom hälsofrämjande arbete bland arbetsmiljöinspektörer som ska ske socialt och organisatoriskt kan leda till att det är svårt för ny lärdom genom exempelvis forskning om hälsofrämjande arbete. Det kan även resultera i att de hälsofrämjande delarna i AFS 2015:4 inte omtalas under tillsyn på grund av osäkerhet, det leder till att dem delarna inte framförs eller kontrolleras.

Dialog, kommunikation och erfarenheter

- Dialog och kommunikation skapar lärande i den befintliga miljön genom utbyte av erfarenheter och på så sätt gör vi kunskaper tillgängliga för andra.
- Den öppna dialogen och kommunikationen internt på Arbetsmiljöverket leder till ett utvecklande av lärande. Lärandet är en livslång process som ständigt utvecklas.
- Kombinationen av de fysiska och intellektuella artefakterna är en lyckad process då de vid tillfällen kan upplevas som bristfärdigt med endast en utav dem. Det genom att föreskriften används som medierande redskap av arbetsmiljöinspektörernas kompetens och arbetsmiljölagen.

Hälsolitteracitet och förmedling av AFS 2015:4

- Tillsyn borde ses som ett lärandetillfälle för att främja lärandets möjligheter och ta till vara på arbetsmiljöinspektörernas kompetenser.
- Hälsoinformation borde förmedlas på ett tydligt, enkelt, personligt och på en nivå som kan förstås av majoriteten av målgruppen.

- Det finns en förståelse för svårigheten i att den ska nå ut till en mycket stor grupp och att kunskapsnivån har ett stort spann men föreskriften borde ändå kunna möta fler.
- Det är viktigt att den som ger ut kunskap om hälsa är så pass hälsolitterat själva för att kunna ta det ansvaret, där av är ska rätt personer vara med i utformandet av föreskriften och rätt personer med rätta kompetenser arbetar med den ut mot arbetsplatser.
- Bristen på forskning inom och svårigheten i att identifiera hälsofrämjande arbete visar sig, enligt arbetsmiljöinspektörerna, vara orsaken till Arbetsmiljöverkets tydliga utgångspunkt i preventivt arbete.

Slutsats

Studien visar betydelsen av dialog och kommunikation för lärande vid tillsyn men även för internt lärande på Arbetsmiljöverket. Studien belyser även vikten av erfarenheter i yrkesrollen som arbetsmiljöinspektör. Inte bara erfarenheter från den aktuella yrkesrollen utan även tidigare arbetslivserfarenheter, det genom att använda erfarenheter för sitt eget lärande och andras. Bristen av kompetens inom hälsofrämjande arbete visar sig vara orsaken till Arbetsmiljöverkets tydliga utgångspunkt i preventivt arbete. Föreskriften AFS 2015:4 har en bristande pedagogisk nivå och behöver ha mottagarnas olika kunskapsnivåer i åtanke, vägledningen skulle kunna kompletteras med fysiska informationsträffar som fler får ta del av.

Hälsopedagogisk relevans

Studien har en hälsopedagogisk relevans då det behandlar lärandet av en statligt styrd myndighets föreskrifter utifrån det den pedagogiska utgångspunkten ett sociokulturellt lärande. Studien har även en tydlig förankring i hälsa genom att vi undersöker de hälsofrämjande aspekterna i relation till det förebyggande i föreskriften AFS 2015:4 och dess vägledning. Studien bidrar till det hälsopedagogiska fältet genom att synliggöra lärandet av en föreskrift med lagar för hela Sveriges arbetsmiljöarbete. Förhoppningsvis leder studiens resultat till nya insikter för Arbetsmiljöverket som de kan ha i åtanke i sitt fortsatta arbete.

Framtida forskning

Genom studiens resultat hade det varit intressant att bedriva forskning på svenska arbetsplatser och undersöka hur de ser på lärandet kring Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt undersöka arbetsmiljöinspektörernas förutsättningar under tillsyn för lärande. En studie skulle kunna syfta till att visa hur Arbetsmiljöverket skulle kunna få stöttning i hur de kan arbeta hälsofrämjande, samt vilka strategier de hade kunnat använda sig av för att främja hälsa på arbetsplatsen. Då föreskriften AFS 2015:4 synliggör arbetsmiljöarbete på social och organisatorisk nivå hade framtida forskning krig just social och organisatorisk arbetsmiljö kunnat bedrivas.

Referenser

Ahlberg, G., Bergman, P., Ekenvall, L., Parmsund, M., Stoetzer, U., Waldenström, M., & Svartengren, M. (2008). Tydliga strategier och delaktiga medarbetare i friska företag. *Centrum för arbets- och miljömedicin.* (Hämtad maj 19, 2016.)

Ahrne, G., & Svensson, P.(2015). Kvalitativa metoder och samhällsvetenskap. I: Ahrne, G. & Svensson, P. (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. (sid. 8-16). Malmö: Liber AB.

Andersson, S. (2014). *Om positivismen och hermeneutik.* Lund: Studentlitteratur AB

Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium.* Stockholm: Natur & Kultur.

Arbetsmiljöverket. (2016, b).

Arbetsmiljöverket (2016, a). *Utmaningen - En film om den sjuka jobbstressen.* Hämtad maj 17. Tillgänglig på; https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/utmaningen/

Auvinen, A-M., Kohtamäki, K. & Ilvesmäki, A. (2012). Workplace Health Promotion and Stakeholder Positions: A Finnish Case Study. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 67, 177-184.

Boréus, K. (2015). Texter i vardag och samhälle. I: Ahrne, G. & Svensson, P. (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. (sid. 157-175). Malmö: Liber AB.

Conrad, P (1987). *Wellness in the Work Place: Potentials and Pitfalls of Work-site Health Promotion.* The Milbank Quarterly, 65, (2), 255-275.

Dysthe, O. (2003). *Dialog, samspel och lärande.* Lund: Studentlitteratur AB

Ellström, P-E. (2004). Reproduktivt och utvecklingsinriktat lärande. I: Ellström, P-E., Hultman, G. (red). *Lärande och förändringar i organisationer- om pedagogik i arbetslivet*. (sid 17-39). Lund: Studentlitteratur AB

Eriksson- Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2015) Intervjuer. I: Ahrne, G. & Svensson, P. (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. (sid. 34-54). Malmö: Liber AB.

Eriksson, M. & Winroth, J. (2015). Hälsa och hälsofrämjande. I Eriksson, M. (red.). *Salutogenes- om hälsans ursprung.* (sid 1-11). Stockholm: Liber.

Eriksson, M. (2015). Teorin om hälsans ursprung - en systematisk forskningsöversikt. I Eriksson, M. (red.) *Salutogenes- om hälsans ursprung.* (sid. 14-40)Stockholm: Liber.

Graham, S-L., Schellenberg, G., & Shannon, H-S. (2003). Correlates of Employees' Perceptions of a Healthy Work Environment. *American Journal of Health Promotion*, 17, 390-399.

Granberg, O. & Ohlsson, J. (2009). *Från lärandets loopar till lärande organisationer.* Lund: Studentlitteratur AB

Grill, C., Ahlborg, G. and Lindgren, E-C. (2011), "Valuation and handling of dialogue in leadership: a grounded theory study in Swedish hospitals", Journal of Health Organization and Management. 25, (1), 34-54.

Gurt, J., Schwennen, C., Elke, G. (2011). Health-specific leadership: Is there an association between leader consideration for the health of employees and their strain and well-being? *Work& Stress*, 25, 108-127.

Hansson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet.* Malmö: Elanders Berlings AB

Jepson-Wigg, U. (2015) Att analysera livsberättelser. I: Fejes, A & Thornberg, R. (red.) *Handbok i kvalitativ analys*. (sid. 238-255). Stockholm: Liber AB.

Kolb, D. (1984). *Experiential learning – experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall P T R.

Kolb, D., Rubin, I. M. & Osland, J. (1991). *Organizational Behavior – An Experimental Approach*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Korp, P. (2004). *Hälsopromotion.* Lund: Studentlitteratur AB

Kossek, E., Kallitah, T. & Kallitah, P. (2012). Achieving employee wellbeing in a changing work environment: An expert commentary on current scholarship. *International Journal of Manpower.* 33, (7), 738-753.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Lalander, P. (2015). Observationer och etnografi. I: Ahrne, G. & Svensson, P. (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. (sid. 93-113) Malmö: Liber AB.

Lantz-Andersson, A. (2009). *Framing in Educational Practices Learning Activity, Digital Technology and the Logic of Situated Action*. Göteborgs Universitet.

Mazutis, D., & Slawinski, N. (2008). Leading Organizational Learning Through Authentic Dialogue. *Management Learning.* 39, (4), 437-456.

Menckel, E. & Österblom, L. (2000) *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen, om ledarskap, resurser och egen kraft.* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Naidoo, J. & Wills, J (2000). *Healthpromotion, foundations for practice*. Edingburg: Baillíere Tindal.

Noblet, A. (2003). *Building health promoting work settings: identifying the relationship between work characteristics and occupational stress in Australia.* Health promotion international, 18, 351-359.

Nutbeam, D. (2000). Health literacy as a public health goal: a challenge for contemporary health education and communication strategies into the 21st century. Health Promotion International. 15, (3), 259-267.

Pellmer, K. & Wramner, B. (2002). *Grundläggande folkhälsovetenskap*. Stockholm: Liber AB.

Ramsten, A-C & Säljö, R. (2004) Från hand till text: yrkeskunnande och lär tillfällen när gjutaren blir processoperatör. I Jernström, E & Säljö R (red.). *Lärande i arbetsliv och var dag.* (sid. 36-57). Jönköping: Brain Books AB

Rönnquist, D. (2004). kompetensutveckling i praktiken- ett samspel mellan ledning, yrkesgrupper och omvärld. I: Ellström, P-E., Hultman, G. (red). *Lärande och förändringar i organisationer- om pedagogik i arbetslivet.* (sid 199-215). Lund: Studentlitteratur AB

Starrin, B. & Svensson. P-G. (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Svederberg, E. & Svensson, L. (2001). Ett folkhälsopedagogiskt synsätt. I Svederberg, E., Svensson, L. & Kindberg, T. (red.). *Pedagogik i hälsofrämjande arbete.* (sid. 17-30). Lund: Studentlitteratur.

Svensson, P., & Ahrne, G. (2011). Att designa ett kvalitativt forskningsprojekt. I: Ahrne, G., & Svensson, P. (Red.). *Handbok i kvalitativa metoder* (sid. 17-33). Malmö: Liber AB

Säljö, R (2000). *Lärande i praktiken. Ett sociokulturellt perspektiv.* Stockholm: Studentlitteratur AB

Säljö, R. (2011). *Lärande och kulturella redskap: om lärprocesser och det kollektiva minnet.* 2. uppl. Norstedts.

Vahabi, M. (2007), *The impact of health communication on health-related decision making*", Health Education. 107, (1), 27 - 41.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskarens etik.* Hämtad Maj 12, 2016.

Vygotsky, L, S. (1978). *Mind in society – the Development of Higher Psychological Processes.* Cambridge, Massachusetts; Harvard University Press.

Westlund, I. (2015) Hermeneutik. I: Fejes, A & Thornberg, R. (red.) *Handbok i kvalitativ analys*. (sid. 71-89). Stockholm: Liber AB.

WHO (World health organization). (2007). The world health report 2007; a safer future, global public health security in the 21st century. Hämtad april 27, 2016.

WHO (World health organization). (1986). *Ottawa charter for health promotion*. Hämtad maj 10- 2016.

Wilson, M-G., DeJoy, D-M., Vandenberg, R., Richardson, H-A., & McGrath, A-L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565-588.

Winroth, J. (2015). Organisation som arena för hälsofrämjande arbete. I Eriksson, M. (red.). *Salutogenes- om hälsans ursprung.* (sid. 126-186). Stockholm: Liber.

Whitte, P. (2010). *Health Literacy: Can we live without it*. Adult Basic Education and Literacy Journal. 4 (10), 3-12.

Åsberg, R. (2000). Ontologi, epistemologi och metodologi - En kritisk genomgång av vissa grundläggande vetenskapsteoretiska begrepp och ansatser. Göteborgs universitet Institutionen för pedagogik och

Bilaga 1

Hej!

Vi är två studenter som studerar det hälsopedagogiska programmet vid Högskolan i Halmstad. Vårt syfte med vårt examensarbete är:
Syftet är att utifrån ett sociokulturellt lärande studera hur Arbetsmiljöverket arbetar genom föreskrifterna för att förebygga ohälsa och åstadkomma hälsofrämjande arbetsmiljöer på arbetsplatser i Sverige.
För att studera det har vi utformat den här intervjuguiden. Intervjun kommer att ta ca 45 minuter och vi har full förståelse för att ni alla inte arbetar med just det område men vi vill studera ert perspektiv. Era svar kommer att behandlas konfidentiellt och ni kommer under hela processen att vara anonyma.

Slutresultatet i form av en kandidatuppsats kommer att publiceras på diva-portal.org En plattform för forskningspublikationer och studentuppsatser.

Tack för ditt deltagande!

Linn Schönbeck & Sofia Castegren

Intervjuguide

Sociokulturellt lärande

lärande, artefakter, mediering, aproppriering, proximal utvecklingszon, kommunikation

- *I er årsredovisning för 2015 står det att "Vidare bedriver vi informations, kommunikations och analysverksamhet inom arbetsmiljöområdet. Vi har ett ansvar för att främja samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare på arbetsmiljöområdet".* Hur sker det? har ni möjlighet att ge konkreta exempel?
- Ge exempel på olika metoder som ni av erfarenhet vet kan hjälpa en arbetsplats till att arbeta med arbetsmiljöfrågor? (primära)
- Vilka medel anser du har varit mest framgångsrika? ge exempel
- När du kommer till en arbetsplats och ser faktorer som behöver förbättras, hur ser den processen ut?
- Vad använder ni för redskap för att följa upp de regler och föreskrifter som finns?
- hur viktig är kommunikationen? På vilket sätt används den när ni kommer till en arbetsplats? språket? (mediering)
- Vilka pratar ni med?
- hur pratar ni med dom?
- Har ni dialoger?
- hur sker dialogerna?
- Vilka verktyg har du som arbetsmiljöinspektör till din befogenhet att använda i ditt arbete?
- Hur skapar du mål för att uppnå dessa på bästa sätt?
- Hur kontrollerar du att föreskriften följs?

- Hur går ni tillväga för att skapa engagemang och aktivitet till personer som saknar det?
- Använder ni någon specifik metod? isåfall vilken?
- Hur stor är vikten av att föreskriften är pedagogisk för dig? då den vänder sig till många olika nivåer på arbetsplatsen? (proximal utvecklingszon).

Påverkan från arbetsmiljöinspektörer

- Hur arbetar ni med arbetsmiljöfrågor för att ge arbetsgivare/arbetstagare rätt kunskap?

-Anpassar ni det arbete utifrån vem/vilka mottagarna är?

- Såhär skriver ni i en artikel "*Det är viktigt att se det systematiska arbetsmiljöarbetet som ett system med aktiviteter som påverkar varandra"*- kan ni ge exempel på sådana aktiviteter?
- På vilket sätt stöttar ni chefer som inte har kunskap om sina skyldigheter för arbetsmiljöarbetet?
- Vilka förutsättningar finns? Ligger ansvaret hos er?
- På vilket sätt inspirerar ni arbetsgivare till att ta bättre ansvar över arbetsmiljön? (Vi tänker framförallt på inställningen till vikten av en bra arbetsmiljö?)
- Vilka är dina råd för att hålla igång ett systematiskt arbetsmiljöarbete?
- Finns det något arbetssätt som du av egna erfarenheter ser som mest framgångsrikt? Ge exempel på ett sådantt?

Hälsopromotion och hälsoprevention

- På vilket sätt anser du att föreskriften främjar och förebygger för en social hälsa på arbetsplatsen?
- Hur främjar och förebygger den organisatorisk hälsa?
- I syftet till AFS 2015:4 beskrivs det "att "Syftet med föreskrifterna är att <u>främja</u> en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön" Hälsofrämjande är ingenting som tas upp i vägledningen utan endast det preventiva. Varför tror du att det är mer fokus på det preventiva?
- Vägledningen till AFS 2015:4 har ett stort fokus på prevention, anser du att det promotiva/främjande inte är att föredra eller har det glömts bort?
- Varför?
- Anser du att hälsopreventiva insatser på arbetsplatsen är mer framgångsrikt än det promotiva?
- I AFS 2015:4 6 § beskrivs det att arbetsgivaren ska se till att arbetsledare och chefer ska ha kunskap kring hur man ska FÖREBYGGA och hantera ohälsosam arbetsbelastning samt kränkande särbehandling. Dessa behövs förebyggas, men behöver inte chefer och arbetsledare även ha kunskaper i hur man främjar det friska på arbetsplatsen? Varför tror du att det inte är ett kunskapsmål?
- Har du fått någon utbildning kring hälsofrämjande arbete?
- Om nej, har du fått någon utbildning som i så fall skulle kunna påverka det arbete ni gör?
- Vilka fördelar eller nackdelar ser du med hälsoprevention/hälsopromotion?
- Tror du att det är viktigt att de här två parterna samarbetar för att bidra till en god hälsa?
- Tror du att det skulle vara bättre om det fanns arbetsmiljöutbildningar på ALLA arbetsplatser runtom i Sverige, med tanke på att arbetsmiljön är ett sådant stort problem?

Övrigt!

- Finns det någonting som du till sist skulle vilja lägga till?
- Om vi i efterhand upplever att det behövs ställas någon kompletterande fråga, är det okej om vi då kontaktar dig?

Sofia Castegren
Hälsopedagog
0736- 13 59 10
Sofiacastegren94@gmail.com

Linn Schönbeck
Hälsopedagog
0760- 15 03 76
Linn_0606@hotmail.com

HÖGSKOLAN
I HALMSTAD

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