

HÖGSKOLAN KRISTIANSTAD

Sektionen Hälsa och Samhälle

Uppsatsarbete i folkhälsovetenskap och pedagogik
Grundnivå 30 hp
(Folkhälsovetenskap 15hp och pedagogik 15 hp)

Könshomogena arbetsgrupper på gott och ont.

Enkätstudie av kvinnors hälsa på arbetsplatsen.

2009-05-04

Författare: Alexandra Friberg
Louise Tibell

Handledare: Göran Ejlertsson

Examinator: Ingemar Andersson
Bengt Selghed

Uppsats för filosofie kandidatexamen vid Högskolan Kristianstad
15 hp folkhälsovetenskap och 15 hp pedagogik (45 sid.)

Författare: Alexandra Friberg och Louise Tibell (2009). *Könshomogena arbetsgrupper på gott och ont. Enkätstudie av kvinnors hälsa på arbetsplatsen.*

Handledare: Göran Ejlertsson

Sammanfattning

Idag satsas det inom folkhälsoarbetet mycket på arbetsplatsen som arena då arbetslivet har en avgörande betydelse för att varje människa ska uppnå god hälsa. Vad som gör en arbetsplats hälsosam är individuellt. För många handlar det dock om att känna eget ansvar, delaktighet, inflytande, gemenskap och meningsfullhet. Den svenska arbetsmarknaden karaktäriseras av att män och kvinnor arbetar inom olika sektorer och yrkesområden, vilket har skapat en könssegregerad arbetsmarknad. Den könssegregerade arbetsmarknaden leder till arbetsgrupperna på arbetsplatserna ofta är könshomogena. Arbetsgruppen har en betydande roll för att individen ska kunna utvecklas som person, känna social trygghet och gemenskap.

Det finns inte mycket litteratur som påpekar förhållandet mellan hälsa och arbetsgruppens könsammansättning med fokus på upplevd fysisk och psykisk hälsa och lärande. Syftet med studien var att undersöka om det förekommer skillnader bland kvinnor som arbetar med mestadels kvinnor jämfört med kvinnor som arbetar med mestadels män, utifrån ett hälso- och lärandeperspektiv. Studien gjordes med kvantitativ metod och enkäter användes som datainsamlingsmetod. Undersökningsgruppen var kvinnor som arbetar på mansdominerade samt kvinnodominerade arbetsplatser. Sammanlagt delades 200 enkäter ut, 100 till respektive typ av arbetsplats. Den slutgiltiga svarsfrekvensen blev 83,5%.

Resultatet visar att kvinnorna på den kvinnodominerade arbetsplatsen ansåg att delaktigheten, inflytandet och lärandet på arbetet och i arbetsgruppen var bättre i jämförelse med vad kvinnorna på de mansdominerade arbetsplatserna ansåg. Kvinnorna på de mansdominerade arbetsplatserna ansåg att de blev mer granskade än männen samt att olika beteenden som påverkade trivseln negativt förekom i större utsträckning än vad kvinnorna på den kvinnodominerade arbetsplatsen ansåg. För att förverkliga visionen om den hälsosamma arbetsplatsen behöver vi genomföra ett förändringsarbete där människor har möjlighet till inflytande och görs delaktiga i förändringsprocesser

Nyckelord: Kvinnor, Arbetsplats, Arbetsgrupp, Delaktighet, Inflytande, Trivsel, Gemenskap, Lärande, Könsammansättning.

Dissertation in partial fulfilment of the requirements for a Bachelor degree in Health Promotion and Education, Kristianstad University.
Equivalence: 15 ECTS points Public Health Science and 15 ECTS points pedagogy (45 p.).

Authors: Alexandra Friberg and Louise Tibell (2009). *Sex homogeneous workgroups for good or bad. A questionnaire survey on women's health in the workplace.*

Supervisor: Göran Ejlertsson

Abstract

The public health work of today is characterized by large investments in the workplace because of its importance for the possibility of the individual to reach good health. What makes the workplace healthy is individual, but for most of us it depends on participation, responsibility, influence, togetherness and meaningfulness. The Swedish labour market is very sex segregated in terms of men and women working with different occupations. Workgroups therefore often consist predominantly of either men or women. The workgroup has an important role for the individual to feel social security and togetherness and to grow as a person.

There is not much written about the relationship between health and the sex distribution of a workgroup with focus on the physical and mental health and learning. The aim of the study was to investigate if there were any differences between women who work mostly with women and women who work mostly with men, from a health and learning perspective. The study is quantitative and questionnaires were used to collect data. The study population are women who work on a male-dominated or female-dominated workplaces. A total of 200 questionnaires were distributed, 100 to each type of workplace. The finale rate of response was 83,5%.

The result shows that women on the female-dominated workplace felt that participation, influence and learning at work and in the workgroup were better in comparison with what the women on the male-dominated workplace felt. The women on the male-dominated workplace thought that they got more inspected than the men, at work. To actualize the vision about healthy workplaces we need to promote the process of change where people have the possibility to influence and participate in the process.

Key words: Women, Workplace, Workgroup, Participation, Influence, Well-being, Togetherness Learning, Sex distribution.

Förord

Kära uppsats,

Våren har äntligen kommit till Kristianstad och vi är redo att presentera vårt examensarbete. Efter en lång och intensiv höst tillsammans, vilken ibland känts som att bromsa i en uppförsbacke, ser vi nu ett lyckligt slut på ett utvecklande och lärorikt äventyr. Du har ibland gett oss anledning till att tvivla på vad vi gett oss in på. Du har spelat ett spratt med vårt förnuft som inte alltid kan kallas sunt. MEN det här är ingen rumba! Du har fått oss att inse att vi klarar allt, även de svåraste dansstegen. Tack vare dig har vi fått nya perspektiv, både på oss själva och vår framtida yrkesroll.

Sommaren 2008 kändes ibland alldeles för kort, höstterminen närmade sig och ett ämne för vad du, kära uppsats, skulle handla om var långt ifrån påkommet. Vi hittade ett citat från A.A. Milnes bok om Nalle Puh;

”När man är en björn med en mycket liten hjärna och tänker ut saker, upptäcker man att en idé som verkade vara riktigt idéaktig inne i hjärnan, är annorlunda när den kommer ut i det fria och andra människor ser på.”

Vi vill därför nu passa på att tacka vår förstående och hjälpsamma handledare, Göran Ejlertsson, som varit till stor hjälp redan från första början till slutet. Vi vill även tacka Centralsjukhuset Kristianstad, samt de fyra företag som ställde upp med sitt deltagande. Utan er hade studien inte varit möjlig att genomföra.

Huvudsakligen har vi gemensamt arbetat med uppsatsens olika delar. Vi har hela tiden arbetat tillsammans men ibland lagt energi på olika avsnitt som sedan kompletterats med den andres tankar och idéer. Arbetsfördelningen har på så sätt varit jämn.

*”Inte en dag yngre skriver jag en sång
Jag har ältat alla ord här över muggar och glas
Vi kom varandra närmare du och jag i vår
Och jag är tacksam för att du orkade lyssna.”*

(Lars Winnerbäck – Jag fattar ingenting, 2007).

Kristianstad 2009-05-04

Alexandra Friberg & Louise Tibell

Innehållsförteckning

INLEDNING	7
BAKGRUND	7
FOLKHÄLSOARBETE	7
<i>Målområde nummer ett, Delaktighet och inflytande i samhället</i>	8
<i>Målområde nummer fyra, Hälsa i arbetslivet</i>	8
KÖNSPERSPEKTIV PÅ ARBETSMARKNADEN	8
<i>Arbetsgruppen</i>	9
LITTERATURGENOMGÅNG	9
ARBETSPLATSEN SOM MÅLGRUPP FÖR FOLKHÄLSOARBETET	9
HÄLSOFRÄMJANDE ARBETE PÅ ARBETSPLATSEN	9
<i>Arbetsdemokrati</i>	10
<i>Krav-kontroll-stöd-modellen</i>	11
KÖNSPERSPEKTIV PÅ ARBETSPLATSEN	12
<i>Finns det manliga och kvinnliga yrkesroller?</i>	12
<i>Humankapital och könsrollsmodeller</i>	12
ARBETSGRUPPEN.....	13
<i>Trivsel i arbetsgruppen</i>	14
<i>Psykosocial arbetsmiljö</i>	14
<i>Sociala relationer och känslan av sammanhang (KASAM)</i>	14
LÄRANDE I ARBETSLIVET	15
<i>Sociala inlärningsteorin</i>	15
<i>Socialt och kulturellt lärande</i>	16
PROBLEMPRECISERING	16
SYFTE	17
FRÅGESTÄLLNINGAR.....	17
MATERIAL OCH METOD	17
VAL AV METOD	17
VAL AV UNDERSÖKNINGSGRUPP	17
ETISKA ÖVERVÄGANDEN	18
GENOMFÖRANDE AV ENKÄTUNDERSÖKNING	18
DATABEARBETNING	19
<i>Statistisk analys</i>	19
<i>Bearbetning av variabler</i>	19
RESULTAT	21
BESKRIVNING AV UNDERSÖKNINGSGRUPP.....	21
DELAKTIGHET	22
INFLYTANDE	22
TRIVSEL	23
GEMENSKAP.....	24
LÄRANDE	24
KÖNSSAMMANSÄTTNING	25
FÖRHÅLLANDEN PÅ ARBETSPLATSEN.....	25
DISKUSSION	25
DELAKTIGHET	26
INFLYTANDE	27
TRIVSEL.....	28
GEMENSKAP.....	29
LÄRANDE	29
SAMMANFATTNING AV DISKUSSION.....	30

METODDISKUSSION	31
KONKLUSION	32
LITTERATURFÖRTECKNING	33
BILAGA 1:	37
BILAGA 2 :	38
BILAGA 3	42

Inledning

Människor spenderar mycket tid på sin arbetsplats. I dagens samhälle lägger vi mer och mer tid på vårt arbete (Menckel & Österblom, 2000). Det talas om tre utgångspunkter för folkhälsoarbetet kring arbetslivet. Första frågan handlar om att sänka sjukfrånvaron, andra om att öka andelen långtidsfriska. Det tredje motivet blir allt starkare och handlar om att bevara samt förbättra arbetsplatsens produktivitet, som ett resultat av goda arbetsvillkor och god hälsa hos medarbetarna. Forskare menar att oavsett motiv och mål är det viktigt att folkhälsoarbetet integreras i flera områden som exempelvis arbetsplatsens organisering, personalutveckling och policy. Hälsa på arbetsplatsen bör därför vara ett gemensamt mål för att i sin tur leda till välbefinnande, arbetsglädje och produktivitet hos företag (Hanson, 2004). Vi anser att det är viktigt att må bra och trivas på arbetsplatsen och med kollegor, eftersom de flesta människor spenderar en så stor del av sin tid på arbetet. Om den individuella hälsan är dålig på grund av arbetet går det ut över hur vi mår utanför arbetet, likaså kan motsatsen vara ett faktum.

Denna uppsats syftar till att undersöka om könsfördelningen på en arbetsplats kan ha betydelse för olika hälsofaktorer och leda till bättre eller sämre upplevd hälsa bland personalen. Vi anser att ämnet för uppsatsen har stor folkhälsovetenskaplig relevans, eftersom situationen på arbetet även kan avspeglas i privatlivet samt arbetsklimatet och prestation på arbetet. Oavsett vilken utgångspunkt vi tar, är det viktigt att tänka på att både den enskilda människan, organisationen, arbetsgivaren och samhället i stort är betjänta av att hälsoläget är gott. En satsning på medarbetarnas hälsa bör vara en självklarhet och ett prioriterat mål i varje verksamhet.

Bakgrund

Under avsnittet kommer vi kort att beskriva områden som berör vår studie om kvinnors hälsa på arbetsplatsen. Vi börjar med ett brett perspektiv på folkhälsa och folkhälsoarbete för att sedan visa hur det kan etableras på arbetsplatsen med fokus på könsperspektiv och arbetsgruppen. Begrepp som kan förtydligas för förståelsen av det genomgående synsättet i arbetet är **hälsa** vilket innebär psykiskt, fysiskt och socialt välbefinnande. Vi talar även om **kön** och **genus**, med kön avser vi det biologiska könet och med genus avser vi det sociala och kulturellt konstruerade könet.

Folkhälsoarbete

Folkhälsoarbete kan beskrivas som ett organiserat och målinriktat arbete, vilket riktar sig till individer och samhälle för att förebygga sjukdom samt minska hälsoklyftorna (Pellmer & Wramner, 2007). Arbetslivet har en avgörande betydelse för att varje människa ska uppnå god hälsa, därmed även för folkhälsan. Viktigt att prata om är vilka hälsofrämjande processer som leder till utvecklande miljöer. Arbetsplatsen som arena kommer alltmer i fokus inom folkhälsoarbetet (Menckel, 2004). Världshälsoorganisationen, WHO, ger ut riktlinjer och standarder för att hjälpa länder att få mer kunskap om folkhälsoproblem (WHO, 2007).

Vid konferensen 1986 i Ottawa definieras, vad hälsofrämjande är, bland annat som "Health promotion action aims at reducing differences in current health status and ensuring equal opportunities and resources to enable all people to achieve their fullest health potential" (WHO, 2006). Enligt WHO har bland annat arbetsplatsen varit en av de mest prioriterade arenorna under 2000-talet för hälsofrämjande arbete. Arbetsplatsen påverkar det fysiska, psykiska, ekonomiska och sociala välmåendet hos personalen på varje arbetsplats. Därmed påverkas individen, gruppen och samhället. Konceptet med hälsofrämjande arbetsplats har blivit allt mer relevant eftersom fler organisationer märker att deras framtid i en global arbetsmarknad, endast kan åstadkommas med en frisk, motiverad och kvalificerad personal (WHO, 2008). För att uppnå ovanstående, är det viktigt att kvinnor och män på arbetsplatsen tar kontroll över den egna hälsan, "People cannot achieve their fullest health potential unless they are able to take control of those things which determine their health. This must apply equally to women and men" (WHO, 2006). I den nya folkhälsopolitiken finns elva målområden vars fokus är på de faktorer som påverkar hälsan i samhället.

Målområde nummer ett, Delaktighet och inflytande i samhället

Oberoende av kön, etnisk bakgrund, ålder, sexuell läggning eller handikapp ska rätten till delaktighet och inflytande vara lika stor för alla medborgare i ett demokratiskt samhälle. Upplevs inte dessa förutsättningar i form av att individer eller grupper inte kan påverka sina livsvillkor och samhällets utveckling, blir utanförskap och maktlöshet ett faktum. (Folkhälsopolitisk rapport 2005). I den framtida folkhälsopolitiken är det viktigt att inte låta ojämlikhet i hälsa, beroende av kön, bli till normalitet och utvecklas till att bli allt mer vanligt. Därför är det av stor vikt att ha ett genusperspektiv som är integrerat i samtliga folkhälsopolitiska områden (Statens Folkhälsoinstitut, 2008 A).

Målområde nummer fyra, Hälsa i arbetslivet

Arbetslivet har stor betydelse för folkhälsan eftersom det berör i stort sett alla under en stor del av livet. Målområde nummer fyra handlar om *hälsa i arbetslivet* och innebär att ett bra arbetsliv med god arbetsmiljö, är en viktig förutsättning för god hälsa och hållbar tillväxt. Att trivas på sin arbetsplats är viktigt för bland annat människors självbild och identitet, och utgör grundläggande faktorer för hälsan (Folkhälsopolitisk rapport 2005). Ur ett folkhälsoperspektiv bör vi inte enbart sträva efter en hälsofrämjande arbetsplats, utan minst lika viktigt är det hälsofrämjande arbetslivet. Några av grundvillkoren för en god hälsofrämjande arbetsplats är att personalen känner sig sedd, har kontroll och har en känsla av delaktighet på sin arbetsplats (Statens Folkhälsoinstitut, 2008 B).

Könsperspektiv på arbetsmarknaden

Den svenska arbetsmarknaden karakteriseras av att män och kvinnor arbetar inom olika sektorer och yrkesområden. Sverige och övriga skandinaviska länder utmärker sig som de mest könssegregerade arbetsmarknaderna bland OECD länderna. Bland män i Sverige arbetar cirka 45% i yrken där andelen män är minst 90%. Det i jämförelse med kvinnor där cirka 40% arbetar i yrken där andelen kvinnor är minst 90%. Bland båda könen är det endast 6-7% som arbetar i yrken med någorlunda jämn könsfördelning (Alexandersson & Östlin, 2000). Förklaringar till den idag rådande könsuppdelade arbetsmarknaden är många. Vad som betraktas som typiskt kvinnligt och manligt varierar från land till land. Enligt Alvesson och Due Billing (1999) är det svårt att säga varför det finns, och alltid har funnits, typiska kvinno- och mansarbeten.

För att förklara ovanstående skulle det krävas en särskild historisk undersökning av de kulturella lokala betydelse som är knutna till respektive arbetsuppgift. Det ska vi inte gå närmare in på i denna uppsats, men vi vill poängtera att orsakerna till hur arbetsmarknaden ser ut idag är många.

Arbetsgruppen

Vad en grupp är kan definieras enligt följande; ”en samling individer som står i ett dynamiskt samspel med varandra” (Granér, 1991). Att vara en del av en arbetsgrupp innebär mer än att enbart uppfylla sina individuella syften med arbetet. För att kunna utvecklas som person, känna social trygghet och gemenskap, är behovet av att tillhöra en arbetsgrupp stort för den enskilda individen. Lika betydelsefull är arbetsgruppen för att individen ska kunna uppfylla sina sociala och emotionella behov, som kan innebära att känna gemenskap med sina kollegor och känslan av att betyda något för andra människor. Granér (1991) menar vidare att en hög trivsel på arbetet är en viktig aspekt för att arbetstagarna ska göra ett bättre arbete än om trivseln vore låg.

Litteraturgenomgång

Följande avsnitt kommer att beröra befintlig litteratur, teorier och vetenskapliga artiklar som vi anser kan styrka syfte och frågeställningar till studien. Avsnittet är uppdelat på fem övergripande rubriker; Arbetsplatsen som målgrupp för folkhälsoarbetet, Hälsöfrämjande arbete på arbetsplatsen, Könsperspektiv på arbetsplatsen, Arbetsgruppen och Lärandet i arbetslivet.

Arbetsplatsen som målgrupp för folkhälsoarbetet

För att skapa hälsosamma arbetsplatser är det viktigt med nytänkande. Nya tankemodeller och metoder behövs för att lösa redan existerande problem. En fokusering på välbefinnande, styrka och möjligheter snarare än motsatsen, ohälsa, svaghet och problem, är viktigt för ett framgångsrikt folkhälsoarbete (Angelöw, 2002). Folkhälsa bör vara ett mål för samhället där fokus ligger på att minska samhällsklyftorna (Pellmer & Wramner, 2007). Arbetsplatsen som målgrupp för folkhälsan är därför oerhört viktig. Sett ur ett folkhälsoperspektiv är det av stor vikt att inte enbart sträva efter hälsöfrämjande arbetsplatser utan även efter ett hälsöfrämjande arbetsliv. Arbetsplatsen som målgruppsperspektiv innebär att folkhälsoinsatser riktas till en viss del av befolkningen, såsom arbetsplatsen. Positivt med målgruppsperspektivet är att det ofta ger goda möjligheter till att fånga upp och förstå olika gruppers livsvillkor (a.a.).

Hälsöfrämjande arbete på arbetsplatsen

I dagens samhälle med olika typer av arbete såsom hemarbete, distansarbete, deltidsanställning och projektanställning, är det inte konstigt att människor associerar begreppet arbetsplats med olika ting. Vad vi lägger för mening i orden arbetsplats och arbetsliv, är olika från person till person och beroende av vad vi har för erfarenhet relaterad till dessa (Menckel & Österblom, 2000).

Det som gör en arbetsplats hälsosam är individuellt, men för många människor handlar det om att känna ett eget ansvar, delaktighet, inflytande, gemenskap och meningsfullhet. Mellan kvinnors och mäns hälsa råder en relativt stor skillnad. Åtskillnaden är inte endast biologisk utan kan även förklaras med skillnader i strukturella förhållanden i samhället. Exempel där dessa är tydliga är på arbetsplatsen, medverkan i sociala aktiviteter samt i familjelivet. Som grupp har kvinnor lägre delaktighet och inflytande i arbetslivet än vad männen som grupp har. Förklaring till det kan vara att det finns en uttalad genusordning i samhället. Relationen mellan man och kvinna är därför strukturellt ordnad. Denna ordning handlar om fördelningen av makt, arbete samt emotionell bindning. Sammanfattningsvis innebär ovanstående att kvinnor som grupp får mindre makt och blir mindre delaktiga i jämförelse med män (Folkhälsopolitisk rapport, 2005; Connell, 1987).

Undersökningar har gjorts och görs fortfarande kring relationen mellan egenskaper hos arbetspersonal, såsom kön, genus och ålder, i relation till arbetsrelaterade resultat. Väldokumenterat är exempelvis att löneskillnader finns. Kvinnor är oftast lägre avlönade än män. Dock finns det mycket lite bevis för att män och kvinnor presterar olika under en given arbetsuppgift (Atwater & Ostroff, 2003). I Sverige finns *jämställdhetslagen* vars ändamål bland annat är att främja mäns och kvinnors lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet (Gabinus Göransson, Nordlöf & Garpe, 2008). Mycket av det arbete som bedrivs på arbetsplatser idag har sin grund i jämställdhetslagen, varför den är viktig att känna till.

Arbetsdemokrati

Arbetsdemokrati och ökat inflytande kan enklast förklaras med att de anställda får vara med om att styra arbetet. Inom arbetspsykologin används oftast *beslutsutrymme* som övergripande begrepp för att förklara arbetsdemokrati. Beslutsutrymme delas upp och förklaras genom två grundkomponenter. Den första grundkomponenten handlar om vardagsdemokrati i arbetet och förklaras bland annat genom graden av *uppgiftskontroll* bland de anställda. Uppgiftskontroll förklaras enklast som kontroll över arbetet. Upplever de anställda att de kan påverka hur de ska utföra sitt arbete, vilka arbetsuppgifter de har, i vilken ordning samt när de genomför dem och när de kan ta rast, innebär att de har stor uppgiftskontroll över sitt arbete. Den andra grundkomponenten inom arbetsdemokrati och beslutsutrymme syftar till den enskildes *kompetens att utöva kontroll* över sin arbetssituation. Att ha kompetens att utöva kontroll innebär att de anställda får möjlighet att utveckla betydelsefull kompetens för att kunna ta kontroll över oväntade situationer i arbetet. Är möjligheten till ovanstående stor, leder det till att demokratin på arbetsplatsen ökar (Theorell, 2003).

Enligt Theorell (2003) visar ett flertal undersökningar bland den yrkesarbetande befolkningen att kvinnor upplever ett mindre beslutsutrymme än män. Det lägre beslutsutrymmet visar sig såväl i upplevd uppgiftskontroll som i färdighets kontroll, kompetens att utöva kontroll, och deltagande i beslutsfattande. Förklaringen till att kvinnor visar på lägre beslutsutrymme än män, brukar av de flesta studier bli, att de faktiskt har mindre att säga till om när det är männen som oftare har chefsbefattningar. Beslutsutrymme kan i sin tur relateras till graden av psykiska krav som förekommer bland män och kvinnor på en arbetsplats. Sambandet är inte speciellt starkt men i förening med att kvinnor har ett lägre beslutsutrymme leder det till att det bland kvinnor är betydligt vanligare med höga krav och ett minskat lärande än bland män (a.a.).

Skillnader i villkor bland män och kvinnor som tillsammans med ovanstående yttrar sig på en arbetsplats är skillnaden i inflytande (Theorell, 2003). Skillnaden i inflytandefrågor har att göra med det som diskuterats i föregående stycke samt att kvinnor och män arbetar på olika arbetsmarknader. På mansdominerade arbetsplatser, visar det sig genom forskning, att kvinnor har olika hälsoproblem som visar sig tydligt i ett extremt litet beslutsutrymme (Hall, 1990).

Krav-kontroll-stöd-modellen

Vid kartläggning av huruvida psykosociala arbetsförhållanden finns, är krav-kontroll-stödmodellen en betydande och användbar modell. Modellen bygger på psykiska krav, beslutsutrymme samt socialt stöd från chefer och arbetskamrater. Beslutsutrymme innebär de anställdas grad av makt över vardagen på arbetsplatsen och det dagliga arbetet. Fördelningen av makt ska vara rimlig mellan de anställda och chefer på samtliga nivåer. Beslutsutrymme kan även förklaras genom de anställdas möjligheter att själva direkt påverka sin arbetssituation och att utveckla kompetens att ta kontroll över olika situationer. Betydelsen av socialt stöd för att främja god hälsa hos kvinnor i arbetslivet är väl etablerat. Socialt stöd är en betydelsefull komponent i det hälsofrämjande arbetet, men även viktigt i sociala relationer mellan individ, grupp och samhälle (Theorell, 2003). När det gäller hälsa, innefattar det sociala stödet samspel och integration mellan människor, vilket bland annat ger ett psykiskt och funktionellt stöd för människors välbefinnande och en bättre hälsa. Genom socialt stöd kan organisationer öka människors kontroll över de faktorer som bidrar till social påfrestning och sociala skillnader (Hanson, 2004). En studie gjord i syfte att undersöka kvinnors arbetserfarenhet, visar att det sociala stödet på arbetsplatsen är oerhört viktigt för välbefinnandet. I undersökningen deltog kvinnor som representerade olika arbetsplatser och kategorier, med olika utbildningsbakgrund samt åldersgrupper. Socialt stöd fungerar som en form av skydd för att bibehålla en balans mellan yttre krav och inre resurser hos kvinnor i krisartade situationer (Bergman & Hallberg, 2002). Orth-Gomer med flera (1998) menar att ett gott socialt och emotionellt stöd är fördelaktigt och gynnsamt för att kvinnor ska bibehålla en god hälsa. Genom arbetsorganisatoriska åtgärder kan de tre nämnda dimensionerna av omgivningsfaktorer förbättras. Krav-kontroll-stödmodellen illustreras genom stöd, beslutsutrymme och krav som antingen är högt eller lågt (Orth-Gomer, Chesney & Wenger, 1998).

Karasek & Theorell (1990) skiljer även mellan två typer av arbete, det aktiva och det passiva. Med aktivt arbete menas som vi nämnde ovan, ett högt beslutsutrymme och även psykiskt krävande situationer. Genom det aktiva arbetet kan lärandet främjas, samt bidra till en positiv stress, vilket i sin tur kan leda till ökad motivation. Enligt modellen leder exempelvis en spänd arbetssituation under en längre tid till en ackumulerad spänning som i sin tur kan hindra lärande och utveckling bland de anställda. Situationen kan uppstå då exempelvis anställda under en längre tid arbetat med höga krav och lågt beslutsutrymme. En aktiv arbetsplats kan, till skillnad från den spända, bidra till att de anställda utvecklar och ökar sitt lärande genom exempelvis förbättrade copingstrategier, förmågan att hantera stress, med mera (Theorell, 2003).

Könsperspektiv på arbetsplatsen

Statistik från Statistiska centralbyrån (SCB, 2008 A) visar följande andelar på de vanligaste yrkesgrupperna bland kvinnor, där procenten anger hur många kvinnor respektive män som arbetar med ett specifikt yrke. För kvinnorna är det följande andelar; förskollärare och fritidspedagoger 92 %, sjuksköterskor med särskild kompetens 92 %, bokförings- och redovisningsassistenter 91 %, vård- och omsorgspersonal 87 % och sjukgymnaster samt tandhygienister 85 %. Bland de vanligaste yrkesgrupperna hos män är det; byggnads- och anläggningsarbetare 99 %, gjutare, svetsare, plåtslagare med flera 98 %, maskinförare 97 %, byggnadshantverkare 95 % och elmontörer, tele- och elektronikreparatörer med flera 95 % (SCB, 2008 B). Den traditionella arbetsdelningen, baserad på ovanstående siffror fördelade mellan kvinnors och mäns yrken, har enligt Alvesson och Due Billing (1999) lagt grunden till dagens könsstereotyper inom arbetslivet. Många människor har traditionellt en förförståelse för att manliga och kvinnliga yrken har en könsbiologisk anknytning. Eklöf och Bildt (2007) menar att arbeten och yrken i grunden inte är manliga eller kvinnliga utan görs till detta, vilket författarna menar återspeglas i samhället i stort.

Finns det manliga och kvinnliga yrkesroller?

Olikheter på arbetsmarknaden är inte enbart typiskt för Sverige utan även i USA, där det är vanligt att skilja män och kvinnor åt i olika yrken. Att skilja män och kvinnor åt i olika yrken är mer än en fysisk separation. Det är även en av de största anledningarna till den stora ekonomiska ojämlikhet som råder mellan könen. Mansdominerade yrken ger bättre lön och fler förmåner än kvinnodominerade yrken med samma kvalificering. Endast 11 % av anställningsansvariga i USA som senast anställde en kvinna anställde henne till ett mansdominerat yrke och arbetsplats (Kmec, 2005).

En fråga vi bör ställa oss är om det i dagens samhälle finns särskilda kvinnliga och manliga yrken. Enligt Alvesson och Due Billing (1999) tillskrivs yrken ofta någon form av skepnad, maskulin eller feminin, och uppträder inte i neutral form. Vi förknippar arbete med olika kön/genus, oavsett hur mans- eller kvinnodominerat arbetet faktiskt är. Även Nilsson Motevasel (2002) menar att det existerar skilda arbetsgrupper och yrkesroller. ”Att vara fastighetsansvarig på ett bostadsbolag är att ha ett mansdominerat arbete, i både faktisk och symbolisk mening. Att det är mansdominerat i symbolisk mening, betyder att det tillhör ett arbetsfält som är förknippat med manlighet på ett djupare plan” (Nilsson Motevasel, 2002, s. 97). I ett fåtal yrken, exempelvis brandman, behöver yrkesutövaren klara av vissa fysiska ansträngningar, exempelvis tunga lyft. Det bör däremot inte leda till att kvinnor inte får arbeta i dessa yrken. Faktum är att de flesta yrken saknar fysiska, könsrelaterade egenskaper. Vid nyanställning till ett visst yrke bör en sökande istället bedömas som passande för de uppgifter och krav som krävs för att klara av arbetet (Alvesson & Due Billing, 1999).

Humankapital och könsrollsmodeller

Förklaringar till könsstereotyper på arbetsmarknaden är många. Inom den vetenskapliga litteraturen finns olika könsrollsmodeller som möjliga förklaringar, där många bygger på att arbetsdelningen inom familjen mellan män och kvinnor påverkar situationen på arbetsmarknaden (Alexandersson & Östlin, 2000).

En sådan är *humankapitalmodellen* vilken menar att kvinnor och män har en viss tendens att utveckla olika typer av humankapital, som i sin tur ger bästa avkastning inom olika verksamheter och yrken. Kvinnor tenderar att välja yrken med goda arbetstider, lätta att säga upp sig ifrån samt att bli anställda på nytt (Le Grand, 1997). Modellen hävdar att ”kvinnors humankapital är mindre än männens både i fråga om de resurser de har med sig till arbetsmarknaden (t ex utbildning) och i fråga om arbetserfarenhet, som påverkas negativt av olika typer av ledigheter (t ex föräldraledighet)” (Alexandersson & Östlin, 2000, s. 156).

En annan modell av detta slag är *könsrollsmodellen*. Förklaringen till den könssegregerade arbetsmarknaden är att det finns biologiskt och socialt medförda könsskillnader i frågan om fallenheten för olika typer av arbeten (Le Grand, 1997). Vilka yrken som är kvinnliga eller manliga varierar över tid och rum. Könsskillnaderna i yrkesvalet påverkas troligtvis av att flickor och pojkar under barn- och ungdomstiden socialiseras till olika könsroller (Alexandersson & Östlin, 2000). Traditionellt sett har kvinnor uppfostrats till huvudansvaret för barn och hushållsarbete, medan mannen haft huvudansvaret för arbetet på marknaden. Det var förr i Sverige, lättare för kvinnor att utföra mansarbete än tvärtom, eftersom männen hade mer att förlora. Om en kvinna utförde ett arbete som betraktades som manligt förlorade hon inte status och makt, till skillnad från männen. I dagens samhälle är arbetsfördelningen jämnare, men fortfarande är det lättare för en kvinna att utföra så kallat mansarbete än tvärtom (Alvesson & Due Billing, 1999).

Arbetsgruppen

Människan är en social varelse varvid det sociala livet har stor betydelse för vår hälsa. Dewey menar att människan redan från födseln växer upp i en social miljö och därför påverkas av denna redan från första början av våra liv (Dewey, 1997). Varje individ måste lära sig uppfatta sin egen roll i samarbetet med andra och förstå vad redskap kan användas till i en gemensam produktion. Kunskap och självförverkligande är en slags form av social aktivitet i en gemenskap, där var och ens handlingar betyder något för gruppens ansträngning till ett uppställt mål (Egidius, 2003). Vidare menar Dewey att människan lever vidare genom kommunikation, det är genom kommunikation vi människor får något gemensamt och även skapar gemenskap (Dewey, 1997). Genom kommunikation samt praktiska samspel med andra människor, lär individen och utvecklas individen. Med olika sätt att tolka och resonera kring den verklighet vi skapar genom interaktion med andra människor, kan vi därefter använda kunskapen för att förstå och kommunicera i framtida situationer (Säljö, 2000). Arbetsplatsen är därför väldigt viktig för många människor som social mötesplats. I en arbetsgrupp är det viktigt med ett väl fungerande samarbete mellan arbetskamrater eftersom det har stor betydelse för individens hälsa och välbefinnande, samt för att kunna skapa arbetsglädje och ett positivt arbetsklimat (Angelöw, 2002).

En arbetsgrupps sammansättning ur ett genusperspektiv visar sig ha stor betydelse för de anställdas upplevelse av att deras arbete är tillfredställande eller inte. Personer som är i minoritet i arbetsgruppen på grund av kön, upplever ofta stereotypering samt att arbetsinsatsen blir granskad oftare än det kön som är i majoritet. Upplevelsen av en stor tillfredsställelse i sitt arbete upplever anställda i en könsbalanserad heterogen grupp oftare än anställda i en mer homogen grupp. Sämst mår de som arbetar i en homogen grupp vilken nästan enbart består av män (Fields & Blum, 1997). Kvinnor på mansdominerade arbetsplatser har visat känna sig isolerade, att de på ett negativt sätt jämförs med sina manliga kollegor samt upplever stor press att prestera väl (McDonald, Toussaint & Schweiger, 2004).

I olika typer av arbetsgrupper är det vanligt att kvinnor agerar utifrån normer kring hur de bör vara samt arbetar med uppgifter som anses vara kvinnliga. Kvinnliga lärare får exempelvis ofta ansvar för olika sociala aktiviteter som skall genomföras. Obalansen mellan könen i organisationer, i form av makt, förmåner och tillskrivna normer har visat sig ha stor effekt på könsidentiteten bland kvinnorna (Lester, 2008). Olika teorier kring den sociala strukturen har skapats och de flesta tyder på att tillfredställelsen är högst i heterogena arbetsgrupper där könssammansättningen är balanserad. Teorierna motbevisar förutsägelseerna att könet i majoritet i en arbetsgrupp skulle uppleva den högsta tillfredställelsen (Fields & Blum, 1997). Genom att tillskriva kvinnor högre status på arbetsplatserna skulle många av de negativa konsekvenserna att vara kvinna på mansdominerade arbetsplatser minska eller elimineras (McDonald m.fl., 2004).

Trivsel i arbetsgruppen

Granér (1991) menar att trivsel inte har ett egenvärde för en organisation utan trivsel på arbetsplatsen blir istället ett instrument för att arbetet ska fungera bättre. Beroende på vilka behov arbetsgruppen tillgodoser och hur väl dess blir tillgodosedda, får gruppens betydelse för den enskilda individen olika värden. När arbetet kan vara svårt att klara av, är det för många människor viktigt med ett gott stöd och uppmuntran från sina arbetskamrater. Aspekter som är viktiga eftersom arbetskamrater ofta står en närmare än vad ens egen chef gör och finns nära till hands (Arbetsmiljöverket, 2008). En del människor lever för sina arbeten och har inget stort socialt liv utöver sitt arbetsliv. För dessa utgör arbetets grupper de viktigaste grupperna för behovstillfredsställelse (Granér, 1991).

Psykosocial arbetsmiljö

” Ett positivt arbetsklimat är en grundläggande framgångsfaktor för att skapa friskare arbetsplatser. Det befrämjar prestationsförmågan, arbetstillfredsställelsen, engagemanget i arbetet och sammanhållningen i gruppen” (Angelöw, 2002, s. 37). Arbetsgruppen kan förändras och se olika ut från tid till tid. Betydelsefull är den för organisationer när det gäller den psykosociala arbetsmiljön (Atwater & Ostroff, 2003). Den psykosociala arbetsmiljön formar främst vårt arbetsklimat, vilket kan förklaras med att alla individer på en arbetsplats påverkar arbetsmiljön. Samspelet mellan varje individ och arbetsmiljön är viktigt för att uppnå en personlig mognad och psykisk hälsa. Arbetet och dess arbetsmiljö kan för vuxna jämföras med familjen och skolans betydelse för barn när det gäller utveckling och hälsa. Arbetsmiljön är en stor och betydande del för människan, då hennes psykiska såväl som fysiska hälsa påverkas av den. Den psykosociala arbetsmiljön innebär att ta hänsyn till gruppdynamik, personliga olikheter, relationer, arbetsroller och kommunikation. Likt chefen har medarbetarna en skyldighet att se till att samarbetet fungerar på arbetsplatsen. I ett gott samarbetsklimat kan det sociala stödet utvecklas. Medarbetarna bör finnas tillgängliga för varandra, lyssna aktivt, tillåta känslor och visa tillit. En god kommunikation bör alltid eftersträvas, där alla ska våga ställa klargörande frågor och söka den information som behövs (a.a.).

Sociala relationer och känslan av sammanhang (KASAM)

Arbetsplatsens viktiga roll för individens sociala relationer går inte nog att poängtera. När det på en arbetsplats finns en känsla av gruppidentifikation, gemensamma värderingar och tydliga förväntningar, påverkas stämningen.

Signaler utsänds av arbetskamrater till arbetskamrater och varje individ tolkar dessa, symbolerna blir gemensamma och det finns ett gemensamt språk (Antonovsky, 1991). Språket underlättar samarbete på många olika vis. Det skapas inte bara inre världar utan världarna görs också gemensamma. Genom samtal med andra människor bildas en faktor vilken leder till samförstånd och sammanhållning och fokus blir på ett gemensamt perspektiv. Det leder i sin tur till emotionell och andlig närhet (Helkama, Myllyneimi & Liebkind, 2004).

Känslan av sammanhang (KASAM) utvecklades av Antonovsky (1991) utifrån det salutogena perspektivet. KASAM handlar om viktiga faktorer bakom upprätthållandet av sociala situationer, vilka exempelvis kan uppstå på arbetsplatsen. Hälsa och ohälsa beskrivs genom ett slags kontinuum mellan polerna hälsa och ohälsa. Antonovsky (1991) menar att varje individ måste ses som en helhet och den individuella hälsan är beroende av hur människan kan bemästra omvärlden. Teorin handlar om vilka förutsättningar som gäller för att hälsan kan bevaras och förbättras (a.a.). Enligt Hanson (2004) har teorin testats av många inom arbetslivet och funnit att den mycket väl förklarar och fungerar som strategi till hur vi kan främja hälsan på arbetsplatsen. Begreppet KASAM talar om tre komponenter; begriplighet, meningsfullhet och hanterbarhet, som människan behöver för att klara av olika situationer i livet. *Begriplighet* talar om i vilken utsträckning människan upplever inre och yttre stimuli som hanterbara. Exempelvis kan en människa med hög begriplighet hantera information som ordnad och sammanhängande, istället för kaotisk och oväntad. Den andra komponenten handlar om *hanterbarhet*. I korthet handlar det om till vilken grad människan upplever att resurser står till ens förfogande, för att mäta krav från olika stimuli, såsom arbetskamrater och vänner. *Meningsfullhet* är den tredje komponenten vilken syftar till motivationsfaktorer. Det handlar om i vilken utsträckning individen uppfattar att livet har en känslomässig mening. På arbetsplatsen kan faktorer som bidrar till meningsfullhet på olika sätt vara arbetskamrater, yrkesstolthet, egen utveckling och tilltalande fysisk arbetsmiljö. Styrkan i förhållandet mellan de tre komponenterna bidrar till att en individ får ett starkt KASAM och ökad chans till att upprätthålla god hälsa (Antonovsky, 1991).

Lärande i arbetslivet

På senare tid har arbetslivets företag och organisationer som lärorum fått större uppmärksamhet. Arbetsplatsen bör stimulera till att skapa ett klimat där vinsten är att utveckla det individuella lärandet, vilket i sig kan bidra till att organisationen utvecklas och stärks. I organisationer där de anställda får möjlighet till lärande och kvalificering i samband med arbetet, ger det avkastning i form av att den psykiska strukturen förbättras. Följande innebär att ett arbete som kräver mer av människan, än exempelvis vad ett arbete på löpande band gör, leder till att den psykiska strukturen förbättras. I en organisation som strävar mot att deras anställda ständigt vidareutvecklas till att förverkliga uppsatta mål, skapas även nya sätt att tänka. Finns det en strävan mot gemensamma mål, lär sig även människan att söka kunskap tillsammans med andra, vilket resulterar i goda resultat och trivsel (Illeris, 2001).

Sociala inlärningsteorin

Enligt den sociala inlärningsteorin är det olika faktorer som avgör om en individ väljer hälsosamma beteenden eller inte. Sådana faktorer kan bero på om en handling kommer att leda till ett visst utfall och om individen tror på sin egen förmåga att åstadkomma en förändring (Naidoo & Wills, 2004). Bandura (1986) menar att genuskillnader är ett psykologiskt fenomen och något som vi människor själva åstadkommer.

Stereotyper som människan tar till sig har långa effekter på hur individen uppfattar och behandlar social information samt använder sina förmågor. Teorin betonar hur viktig omgivningen och personerna omkring oss är för vårt eget beteende och handlande. Individen härmar attityder, beteenden och känslomässiga reaktioner. Ofta registrerar människan hur andra personer gör och använder sedan det vid ett annat tillfälle, ofta omedvetet. Lättast att ta efter ett beteende är om det resulterar i något bra för oss, likaså är det lättare att ta efter ett beteende om människan beundrar en person eller är den själv lik (a.a.).

Socialt och kulturellt lärande

Inom det sociala och kulturella lärandet förekommer olika former av lärande, exempelvis finns det informella och det formella lärandet. Med formellt lärande menas ett lärande som sker i exempelvis skolan eller universitet, medan det informella lärandet sker inom arbetet eller vardagslivet. Synen på kunskap hänger ihop med synen på människan, kunskap ses som en färskvara som ständigt behöver omvandlas och förnyas. I den traditionella förmedlingspedagogiken (vilken fortfarande är vanlig inom skola och arbetsliv) är utgångspunkten det som rör sig i lärarens huvud. Lärandet eller kunskapen överförs under förhoppning att det mesta ska vara begripligt och stanna kvar i de lärandes huvud (Hanson, 2004). För att kunna påverka hur människor lär sig är det viktigt med en tydlig uppfattning om hur de handlar i olika situationer. I studier kring hur studenter lär sig visade det sig att studenter med ett djupinriktat, förhållningssätt såg till helheten av texten samt att de relaterade innehållet till ett annat sammanhang. Att integrera med andra människor och att lära genom erfarenheter i olika situationer är en typ av aktivt sökande efter ny kunskap och lärande. Inom den sociokulturella traditionen är det som nämnt ovan genom de egna erfarenheterna och kunskaperna som lärande och personlig utveckling sker. Individer handlar även medvetet eller omedvetet efter dess omgivning. Vad människors omgivning medger, kräver samt möjliggör är betydande för hur individer slutligen handlar i olika situationer (Säljö, 2000). Erfarenheter skapas i människors personliga, sociala och kulturella miljöer. I dessa miljöer kan erfarenheter och lärande skapas i specifika situationer. Bekräftelse på arbetsplatsen kan vara en sådan situation som påverkar lärandet i positiv eller negativ mening (Westberg, 2001). Tidigare i uppsatsen har det nämnts hur pass könssegregerad den svenska arbetsmarknaden är och hur vissa yrken anpassas till män respektive kvinnor. I miljöer och yrken som är anpassade till män och formade av män blir kvinnor ofta negativt bekräftade. I samma situation blir männen positivt bekräftade. Förmodligen kan motsatt situation vara missgynnande för män och positiv för kvinnor (a.a.). För att uppnå ett gott lärande på arbetsplatsen och med utgångspunkt från det djupinriktade förhållningssättet, är det viktigt att se till varje arbetsplats unika sammanhang och de människor som arbetar där. Viktigt är den kontinuerliga dialogen mellan arbetskamrater sinsemellan samt arbetskamrater och högre uppsatta chefer (Hanson, 2004).

Problemprecisering

Undersökningar har gjorts och görs fortfarande kring faktorer som främjar hälsa på arbetsplatsen. Genom uppsatsens litteraturgenomgång har det visat sig finnas en omfattande kunskap och dokumentation kring kvinnors hälsa på arbetsplatsen. Dock finns det inte mycket litteratur som pekar på förhållandet mellan hälsa och arbetsgruppens könssammansättning, med vikten lagd på upplevd fysiskt och psykiskt välmående och lärande.

Vi anser därför att det är intressant att undersöka om det finns skillnader i hälsa enligt det salutogena perspektivet hos kvinnor beroende av hur könsfördelningen på arbetsplatsen är uppdelad.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka om det förekommer skillnader bland kvinnor som arbetar med mestadels kvinnor jämfört med kvinnor som arbetar med mestadels män, utifrån ett hälso- och lärandeperspektiv.

Frågeställningar

- Har deltagarnas, i undersökningen, hälsa påverkats av att arbeta på en kvinnodominerad respektive mansdominerad arbetsplats?
- Om resultatet visar skillnader, vad kan de bero på?

Material och metod

Material och metod avsnittet är disponerat utifrån den process som följer vår studie. Inledningsvis presenterar vi valet av metod och undersökningsgrupp. Därefter följer de etiska överväganden som gjorts och hur vi genomförde enkätundersökningen. Slutligen presenteras databearbetningen med tillhörande index.

Val av metod

I genomförandet av studien valde vi att använda en kvantitativ datainsamlingsmetod, därmed enkäter. Metoden valdes eftersom vi var intresserade av att undersöka ett större antal individer, för att därefter kunna göra en jämförelse. Kvantitativ metod kunde bäst besvara vårt syfte, eftersom vi var intresserade av att undersöka en större mängd individer och därefter kunna göra en jämförelse av hälsa på arbetsplatserna. Frågeformuleringarna i en enkät är oftast standardiserade, vilket ökade vår motivering av vald metod. Andra fördelar med vald metod var ett helhetsperspektiv och inte detaljinformation, som kvalitativ metod istället ger. Genom kvantitativ metod kunde arbetsplatserna representeras på ett bättre sätt, i jämförelse med vad ett fåtal intervjuer kunde göra.

Val av undersökningsgrupp

Kvinnor valdes som population på arbetsplatser där sammansättningen av kön dominerades endera av män eller av kvinnor. Vid början av studien framställdes enkäter med 19 frågor relaterade till studiens syfte. Vår handledare granskade enkäten och vissa ändringar gjordes i frågornas formulering och enkätens layout. Innan utdelning av enkäterna till urvalsgruppen gjordes en pilotstudie på tio personer med liknande egenskaper som urvalsgruppen. Resultatet av pilotstudien bidrog till att vi fick göra ytterligare ändringar i enkäten, i form av förtydligande av frågorna. Därefter var enkäten färdig, med frågor samt informationsblad.

De deltagande arbetsplatserna i studien kom vi i kontakt med genom industrifacket för manligt dominerande arbetsplatser och ett sjukhus för kvinnligt dominerad arbetsplats. Arbetsplatserna valdes ut genom den information vi fått fram av vår bakgrund och litteraturgenomgång om hur könsfördelningen ser ut idag på den svenska arbetsmarknaden. Industrifacket tillhandahöll en lista över företag som de hade medlemmar på och statistik över hur könsfördelningen såg ut på de olika företagen. Vi kontaktade de företag som motsvarade vårt krav om att personalen skulle bestå av cirka 80% män. Tillslut hade vi fyra tillverkningsföretag belägna i Skåne som ställde upp att medverka i studien. Vår kontaktperson på sjukhuset anordnade ett möte med cheferna för gruppen läkarsekreterare som bestod till 100 % av kvinnor. Under mötet presenterade vi syftet med studien och det planerade genomförandet.

Etiska överväganden

De regler vi valde att följa vid våra etiska övervägande hämtades från Vetenskapsrådet (2008). Vid insamlandet av data informerades respondenterna, genom medföljande informationsbrev, om att undersökningen var frivillig och de när som helst kunde tacka nej till att medverka. Genom brevet informerades de om syftet med undersökningen samt hur materialet skulle behandlas. Nämnade överväganden lyder under informationskraven som gäller för forskning inom humaniora och samhällsvetenskap. Samtyckeskravet följdes i den mån deltagarna gav samtycke att delta i undersökningen. För samtyckeskraven gällde även att deltagarna själva bestämde hur länge och under vilka former de ville delta. Undersökningen var helt anonym och inga personuppgifter registrerades. Enkäterna behandlades genom att inga obehöriga kom över dem. Resultaten nyttjades enbart för denna undersökning och uppgifter om enskilda personer registrerades inte.

Genomförande av enkätundersökning

Vid mötet med de ansvariga för läkarsekreterarna lämnade vi enkäterna och utdelningen av dem sköttes av de ansvariga för de olika avdelningarna på sjukhuset. Enkäterna som var avsedda för de mansdominerande arbetsplatserna skickade vi ut via post eller mail till kontaktpersonerna på företagen, vilka därefter vidarebefordrade dem till respondenterna. Kontaktpersonerna ansåg att det var lättast för deras del att utskicken organiserades på det sättet. Personalen arbetade i skift och alla var inte tillgängliga samtidigt. Insamlingsprocessen skulle därför bli lång och svår att planera om den genomförts på annat sätt. Sammanlagt delades 200 enkäter ut till de olika arbetsplatserna, 100 till de mansdominerande och 100 till den kvinnodominerande. Urvalet av respondenter på de mansdominerande arbetsplatserna var ett så kallat totalurval, vilket innebar att alla kvinnor på arbetsplatserna ingick i studien för att vi skulle nå ut till 100 respondenter. Dock var det endast kvinnor som arbetade i produktionen som deltog då det enbart var där könsfördelningen motsvarade våra krav. På ett av de fyra mansdominerande företagen delades enkäterna ut till samtliga kvinnor, eftersom det även bland tjänstemännen var mansdominerat. På den kvinnodominerande arbetsplatsen kom vi i kontakt med en större population. Urvalet av respondenter gjordes därför slumpmässigt i den mening att alla läkarsekreterarna hade möjligheten att delta och fick vid mån av tid under den egna arbetstiden fylla i enkäten. När det var dags för oss att få tillbaka enkäterna visade sig ett tydligt bortfall i de båda urvalsgrupperna. Den 19 december 2008 samlade vi in enkäterna på sjukhuset men enbart 52 av 100 enkäter hade besvarats. Vi gav dem därför tid över julhelgerna att fylla i resterande. När det var dags att samla in resterande enkäter den 5 januari hade ytterligare 30 enkäter besvarats.

Vid denna tidpunkt valde vi att nöja oss med antalet ifyllda enkäter eftersom vi ansåg att vi tidsmässigt inte kunde vänta längre. De enkäter som delades ut på de mansdominerande arbetsplatserna skickades ut den 17 december och företagen fick fram till den 7 januari att dela ut och samla in enkäterna bland de anställda. På grund av juluppehåll visade det sig svårt för företagen att hålla datumet. De sista enkäterna fick vi åter den 15 januari. Sammanlagt besvarades 85 av 100 enkäter av kvinnor som arbetade på mansdominerande arbetsplatser. Vid kontakt med företagen visade det sig att varsel av personal hade skett under julhelgerna vilket innebar att det inte längre arbetade så många kvinnor som det gjorde vid vår första kontakt. Totalt 167 individer utav 200 besvarade enkäten, vilket gav en svarsfrekvens på 83,5%.

Databearbetning

Statistisk analys

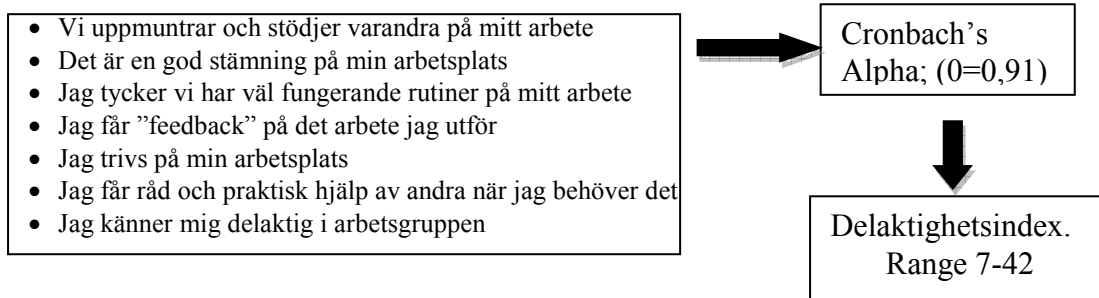
Vid bearbetande av de 167 enkäterna användes ett datorprogram för statistisk analys, SPSS. Vid hypotesprövningar för skillnader användes signifikansnivån $p < 0,05$. Alla variabler jämfördes med variabeln arbetsplats, vilken innebar antingen mans- eller kvinnodominerad genom chi-två test. Olika index har även tagits fram där medelvärde, median och kvartilavståndet presenterades. Reliabiliteten testades genom Cronbach's Alpha. Sambanden för index har testats med t-test.

Bearbetning av variabler

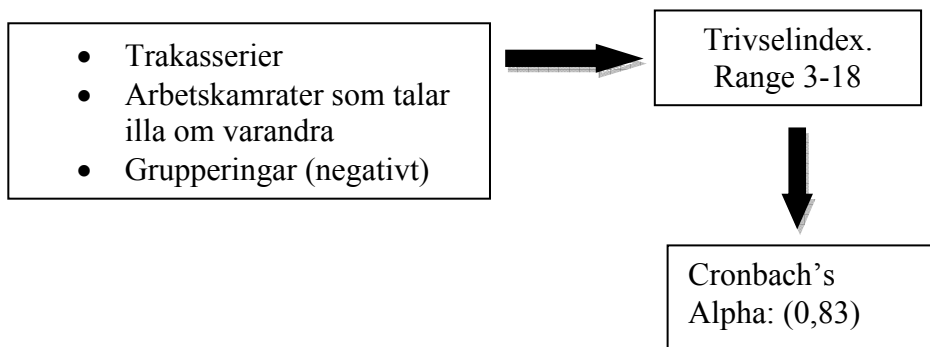
- Fråga fyra handlade om inflytande på arbetsplatsen. Frågan hade svarsalternativen; **Instämmer helt** (1) - (6) **Tar helt avstånd**. Värde 1 och 2 slogs ihop och analyserades som **instämmer**. Värde 3 och 4 slogs ihop som **varken/eller**. Värde 5 och 6 slogs ihop till **tar avstånd**.
- Svartalernativ "med några" och "med ett fåtal" slogs ihop i fråga fem. Det för att inte fler celler än 20% skulle ha ett förväntat värde lägre än 5.
- I fråga åtta, som handlade om gemenskap, slogs "ganska dålig" (värde 3) och "väldigt dålig" (värde 4) ihop och analyserades som "dålig".
- Värde 3 och 4 slogs ihop i fråga 11 och 12 och analyserades som "negativt" för fråga 11 samt "dåligt" för fråga 12.

För att jämföra de mansdominerande och kvinnodominerade arbetsplatserna skapades index för delaktighet, trivsel, lärande, könsfördelning samt förhållanden. Index byggde på olika påståenden, frågor samt situationer och händelser som respondenterna ombads att ta ställning till i enkäten.

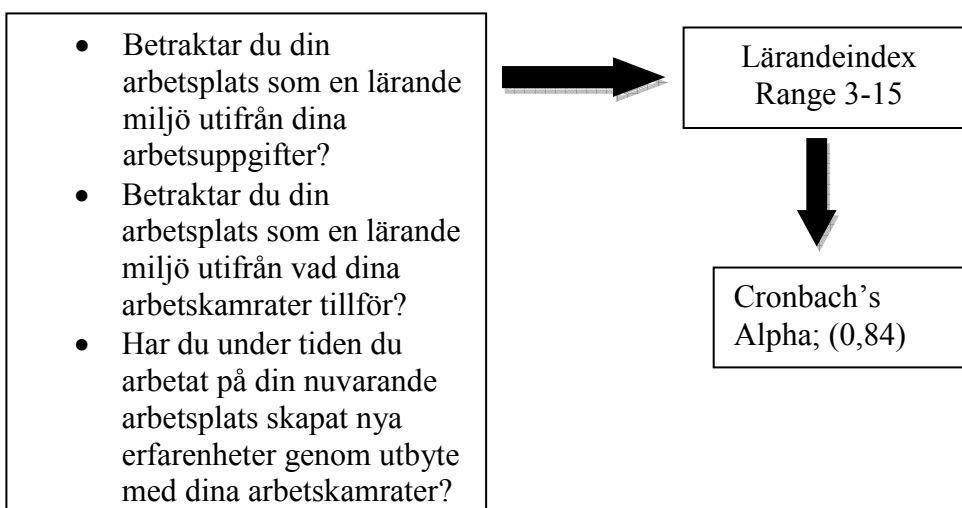
Delaktighet användes i studien och enkäten som ett mått på hur aktiv personalens medverkan är på arbetet i olika situationer samt känslan av att vara till nytta och möjligheter att påverka sin arbetsituation. Delaktighetsindex skapades genom påståendena i fråga nummer 3 i enkäten (se bilaga nr 2 och 3);



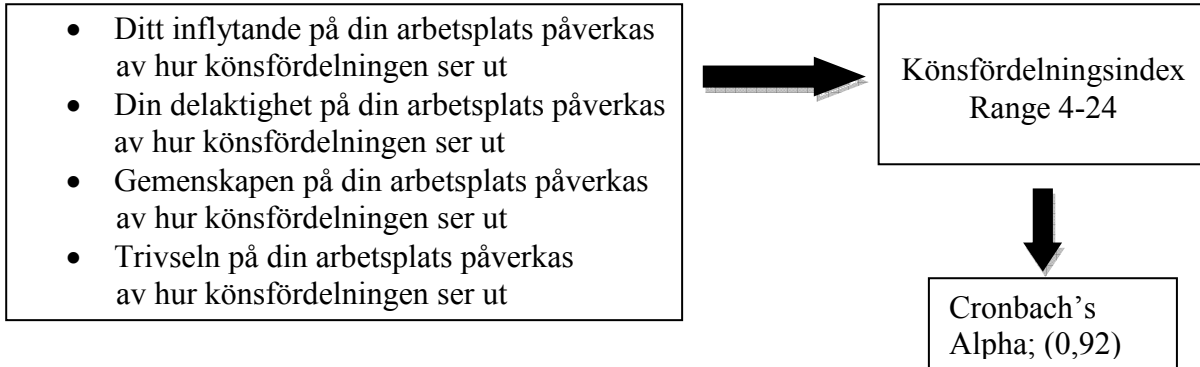
Trivselindex skapades genom händelserna i fråga nummer i 7 i enkäten (se bilaga nr 2 och 3);



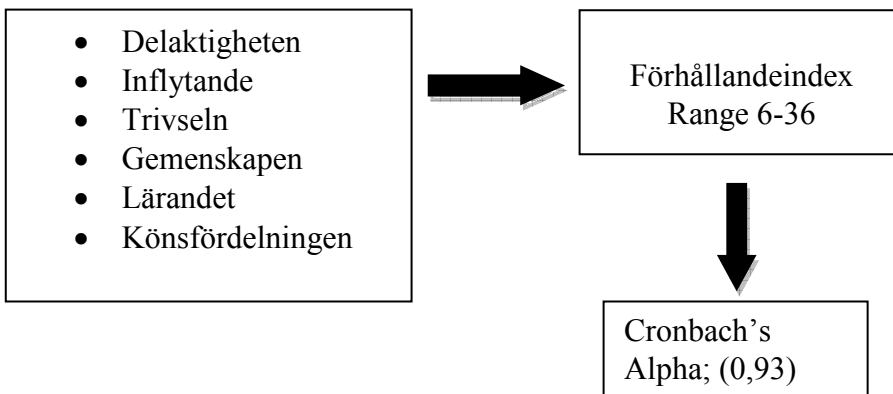
Lärande förklarades i studien samt enkäten som möjligheter till personlig utveckling. Lärande innebar även möjligheter att skapa nya erfarenheter samt hur väl respondenterna upplevde att de kunde utbyta erfarenheter med sina kollegor. Lärande miljö beskrevs som en miljö där det finns utrymme för personlig utveckling och lärande. Lärande index skapades av frågorna 13-15 i enkäten (se bilaga nr 2 och 3);



Könsfördelningsindex skapades genom påståendena i fråga nummer 18 i enkäten (se bilaga nr 2 och 3);



Förhållandeindexet skapades genom påståendena i fråga nummer 19 i enkäten (se bilaga nr 2 och 3);



Resultat

Resultatet presenteras utefter delarna i enkäten, Delaktighet, Inflytande, Trivsel, Gemenskap, Lärande och Könsammansättning. Vi avser att belysa de viktigaste resultaten som studien gav.

Beskrivning av undersökningsgrupp

Tabell 1 visar att 167 individer deltog i studien, 82 kvinnor från den kvinnodominerande arbetsplatsen och 85 kvinnor från de mansdominerande arbetsplatserna. Majoriteten av respondenterna befann sig i åldersgruppen 35-54 år (ca 57%). Ca 46% har arbetat på sin nuvarande arbetsplats mellan 5-14 år.

Tabell 1. Beskrivning av bakgrundsvariabler i undersökningsgruppen. Andel (%).

Variabel	Kvinnodominerad (n=82)	Mansdominerad (n=85)
<i>Åldersgrupper (n=167)</i>		
-34 år	16 (20)	19 (22)
35-54 år	46 (56)	49 (58)
55- år	20 (24)	17 (20)
<i>Anställningstid (n=167)</i>		
0-4 år	22 (27)	18 (21)
5-14 år	29 (35)	47 (55)
15- år	31 (38)	20 (24)

Delaktighet

Kvinnorna på den kvinnodominerande arbetsplatsen hade ett medelvärde i delaktighetsindexet på 14,6 och på de mansdominerande arbetsplatserna var det 18,8 ($p=0,000$). Det lägre medelvärdet för den kvinnodominerande arbetsplatsen innebar att respondenterna där instämde i högre grad till påståendena om att de kände delaktighet på arbetsplatsen ($n=167$).

Inflytande

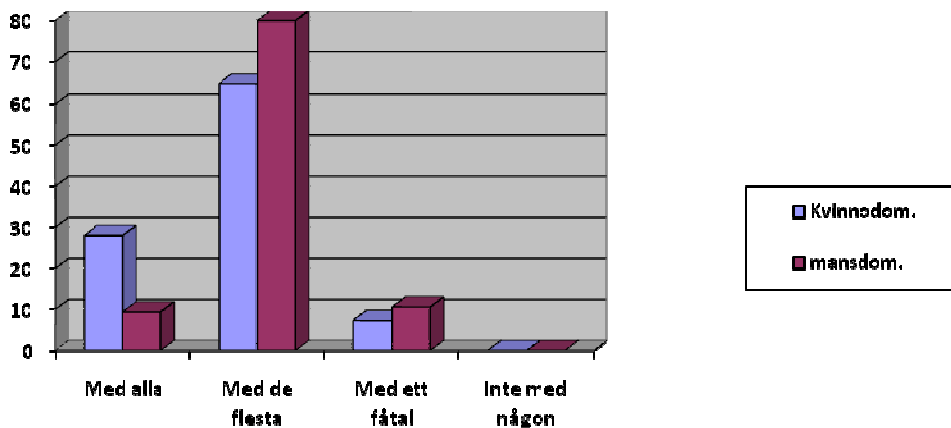
Tabell 2 visar att 57% på den kvinnodominerande arbetsplatsen och 33% på mansdominerande instämde att de hade stort inflytande i sin arbetsgrupp. Kvinnorna på de mansdominerande arbetsplatserna instämde med cirka 20 % att de hade stort inflytande över vem de arbetade med och på den kvinnodominerande instämde cirka 32%.

Tabell 2. Fördelning i procent över hur respondenterna instämmer i eller tar avstånd från påståendena om inflytande. Andel (%).

	a. Jag har stort inflytande i min arbetsgrupp (p=0,033)		b. Jag har stort inflytande över vem jag arbetar med (p=0,01)	
	Kvinnodom. (n=82)	Mansdom. (n=85)	Kvinnodom. (n=82)	Mansdom. (n=85)
Instämmer	57	33	32	20
Varken/eller	39	59	49	62
Tar avstånd	4	8	19	18

Trivsel

Respondenterna trivdes övervägande, på de båda typerna av arbetsplatser, med de flesta av sina arbetskamrater. Det finns en signifikant skillnad (p=0,008) mellan de olika typerna av arbetsplats över hur många av sina arbetskamrater de trivdes med.

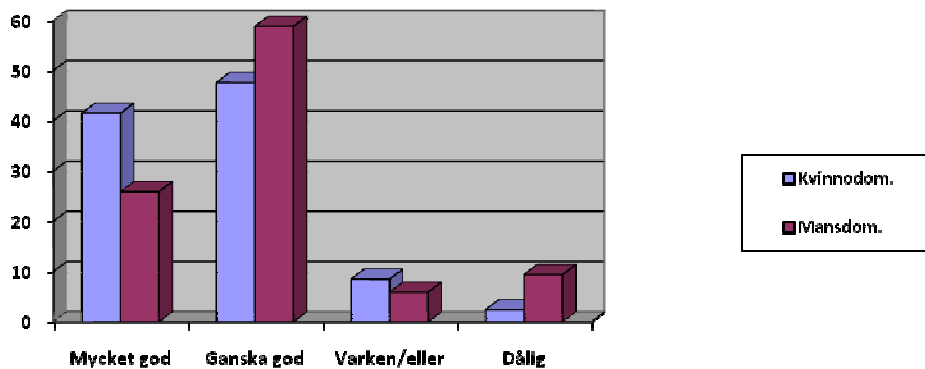


Figur 1. Fördelning över hur stor andel (%) av sina arbetskamrater kvinnorna på de olika typerna av arbetsplats trivs med. (n=167).

Respondenterna på den kvinnodominerande arbetsplatsen hade ett medelvärde i trivselindexet på 14,0 och på de mansdominerande arbetsplatserna var det 10,4 (p=0,000). Ju lägre medelvärde desto mer instämmer respondenterna med händelserna i trivselindex. I detta fall innebar det att kvinnorna på de mansdominerande arbetsplatserna instämde mer att negativa händelser förekom på deras arbetsplats än vad kvinnorna på den kvinnodominerande gjorde.

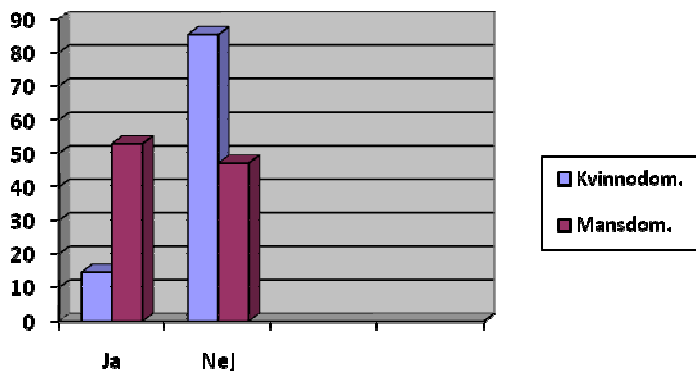
Gemenskap

Cirka 89 % av respondenterna på den kvinnodominerande arbetsplatsen ansåg att gemenskapen var god. Motsvarande andel på de mansdominerande arbetsplatserna var cirka 85%. För skillnaden beräknas $p=0.050$ vilket innebär att vi kunde anta en skillnad.



Figur 2. Fördelningen i procent över hur pass god respondenterna, på de kvinno- respektive mansdominerade arbetsplatserna, ansåg att gemenskapen var. ($n=167$).

Respondenterna på de mansdominerande arbetsplatserna angav att de, i större utsträckning än respondenterna på den kvinnodominerande arbetsplatsen, blev granskade på ett annat sätt än männen på arbetsplatsen. Av dem som ansåg att de blev granskade på ett annat sätt än männen ansåg 25% att det var positivt och 75% att det var negativt, någon skillnad fanns inte mellan de olika typerna av arbetsplats. ($p=0,968$).



Figur 3. Fördelning (%) över hur respondenterna upplevde om de blev granskade på ett annat sätt än männen på arbetsplatsen. ($n=167$). $p=0.000$.

Lärande

Den kvinnodominerande arbetsplatsen hade i lärandeindex ett medelvärde på 6,7 och de mansdominerande 7,8 ($p=0,003$). Det lägre medelvärdet i lärandeindex innebär att den kvinnodominerande arbetsplatsen gav mer utrymme för lärande och var en bättre lärande miljö.

Könssammansättning

Majoriteten av samtliga respondenter oavsett arbetsplats ansåg att blandad grupp var den bästa könssammansättningen av en arbetsgrupp för högsta trivsel. ($p=0.000$).

Tabell 4. Fördelning (%) av vilken könssammansättning i arbetsgrupp som respondenterna, av erfarenhet, trivdes bäst med.

	Kvinnodominerande (n=82)	Mansdominerande (n=85)
Mestadels kvinnor	10	0
Mestadels män	6	20
Blandad grupp	63	72
Ingen skillnad	11	2
Ingen uppfattning	10	6
Totalt	100	100

Den kvinnodominerande arbetsplatsen hade i könsfördelningsindex ett medelvärde på 16,8 och de mansdominerande ett medelvärde på 12,3 ($p=0,000$). Det innebär att de mansdominerande arbetsplatserna inte påverkas av könsfördelningen lika mycket som den kvinnodominerande. (n=167).

Förhållanden på arbetsplatsen

Den kvinnodominerande arbetsplatsens medelvärde i förhållandeindex var 14,4 och på de mansdominerande var det 17,5 ($p=0,001$). Det lägre medelvärdet innebär att respondenterna på den kvinnodominerande arbetsplatsen upplevde en högre delaktighet, inflytande, trivsel, gemenskap, lärande samt en bättre könsfördelning än kvinnorna på de mansdominerande arbetsplatserna (n=167).

Diskussion

Studiens syfte var att undersöka om det förekommer skillnader bland kvinnor som arbetar med mestadels kvinnor jämfört med kvinnor som arbetar med mestadels män, utifrån ett hälso- och lärandeperspektiv. Studien gjordes på olika arbetsplatser med hjälp av kvantitativ datainsamlingsmetod. Diskussionen är indelad i följande fem avsnitt; Delaktighet, Trivsel, Inflytande, Gemenskap och Lärande. Vi avser att utgå från vårt syfte och våra frågeställningar när vi analyserar och diskuterar resultatet. I kapitlet har vi även med en metoddiskussion, för att visa några fördelar och nackdelar med vår studie. Kapitlet avslutas med en konklusion, samt en koppling mellan betydelsen av vår studie och dess ämnesområde för den folkhälsovetenskapliga relevansen.

Delaktighet

Respondenterna på den kvinnodominerande arbetsplatsen hade i studien ett lägre medelvärde i delaktighetsindex, i jämförelse med kvinnorna på de mansdominerande arbetsplatserna. Det innebär att kvinnorna på den kvinnodominerande arbetsplatsen upplevde en större delaktighet. Upplevelsen av exempelvis en högre grad av trivsel, känslan av att vara till nytta, möjligheter till påverkan och stöd på arbetsplatsen var därmed större. Resultat som är viktigt att belysa eftersom delaktighet har ett eget värde för organisationer. God kommunikation och inflytande tillsammans med delaktighet utgör en viktig framgångsfaktor för att utveckla en hälsosam arbetsplats och ett hälsosamt arbetsliv (Angelöw, 2002). ”Människors *delaktighet* är också nödvändig för legitimitet och engagemang, en kvalitet som fordrar pedagogisk insikt och tar tid att etablera” (Hanson, 2004, s. 92). Trivsselfaktorn blir högre om arbetstagarna får medverka i beslutsprocesser, vilket i sin tur bygger på en pedagogisk insikt och ett målstyrt pedagogiskt lärande, där dialog och lärande främjas (a.a.). Delaktighet bygger på en god pedagogik och en god grundläggande struktur. Det är en tänkbar bidragande orsak till varför resultatet kring delaktighet visar en skillnad i vår studie. Om arbetstagarna får möjlighet att påverka sin arbetsituation minskar risken för konflikter och istället ges mer kreativa och medskapande människor i arbetslivet, vilket har stor betydelse för hälsan. ”Att få ta egna beslut eller vara delaktig i beslut, innebär att man känner sig duglig och värd att ta hänsyn till” (Hanson, 2004, s.142).

Det sociala livet är en viktig faktor för vår hälsa. Människan lever, enligt Dewey (1997) vidare genom kommunikation och skapar på det viset gemenskap. Kommunikation och delaktighet fungerar dock olika bra beroende på en rad olika omständigheter. Exempelvis kan omständigheterna vara personliga färdigheter, påverkan av organisationen, lokaler och andra fysiska förutsättningar (Hanson, 2004). Faktorer som även kan vara bidragande till att respondenterna i vår studie upplevde delaktighet på olika vis. Respondenterna på den kvinnodominerande arbetsplatsen upplevde en positivare inställning till sin arbetsplats och till de faktorer som ingick i lärandeindex. En sådan faktor var exempelvis påverkan av och i organisationen, som har en inverkan på kommunikationen och i sin tur en påverkan på gemenskapen. Är kommunikationen bristfällig försämras gemenskapen och därmed hälsan. Upplevelsen av sociala relationer och dess betydelse för vår hälsa samt lärande är mycket individuellt från person till person. Vissa individer har ett större behov av sociala relationer, där arbetslivet får en mer central betydelse, än andra. Fakta talar dock för att delaktighet och sociala relationer är en framgångsfaktor för ett väl fungerande samarbete mellan arbetskamrater och för att skapa ett positivt arbetsklimat (Angelöw, 2002). Enligt Fields och Blum (1997) mår de människor som arbetar i en homogen grupp, som nästan enbart består av män, sämst, vilket vårt resultat styrker när vi talar om delaktighet på arbetsplatsen.

Känslan av meningsfullhet i arbetet (KASAM) kan bidra till en inverkan på den individuella upplevelsen av att vara delaktig och för den enskilde arbetarens beslutsfattande. En människa som känner delaktighet i att själv kunna välja arbetsordning, uppgifter och arbetstakt, upplever även mer sannolikt att arbetet blir meningsfullt. Känslan av meningsfullhet i arbetet kommer utifrån att det finns en kontinuitet i att individen upplever en medverkan i socialt värdesatta beslutsfattanden. Finns det stolthet och glädje i arbetet, oavsett om individen valt arbetet själv eller blivit tilldelad, ger det en stolthet i att vilja utföra arbetet (Antonovsky, 1991). Att respondenterna på den kvinnodominerande arbetsplatsen upplevde en större delaktighet kan därför kopplas till deras känsla av sammanhang och meningsfullhet i arbetet. Det innebär att om en känsla av gruppidentifikation och gemensamma värderingar finns i arbetsgruppen, stärks även gemenskapen eftersom symbolerna blir gemensamma (a.a.).

Trivselfaktorn blir i sin tur ett eget instrument för att arbetet ska fungera bättre och har därför olika betydelser för den enskilda individen (Granér, 1991). Även om delaktigheten skiljde sig mellan respondenterna på arbetsplatserna i studien, är det olika från individ till individ hur hälsan påverkas, beroende av vilken behovstillfredsställelse individen upplever (a.a.).

Studier har gjorts för att undersöka förhållandet mellan krav-kontroll, med fokus lagt på den upplevda delaktigheten hos individen (Lindström, 2005). Granér (1991) menar att det är olika från individ till individ hur hälsan påverkas av delaktighet. En studie som belyser delaktighet och dess påverkan på hälsa visar att en individ som upplever tillräckligt med krav och kontroll på arbetet kommer med större sannolikhet känna stabilitet och högre delaktighet. Individer med hög delaktighet på arbetsplatsen har bättre psykiskt välbefinnande och hälsa i jämförelse med individer med låg upplevd delaktighet. Upplever individen ett lågt beslutsutrymme resulterar det ofta i direkt eller indirekt social isolering och psykisk ohälsa. Social delaktighet på arbetsplatsen samt ett hälsosamt förhållningssätt hos individer har ett direkt samband ur ett folkhälsoperspektiv för att främja god hälsa på arbetsplatsen (Lindström, 2005).

Inflytande

Relativt många respondenter instämde med att de upplevde ett stort inflytande i arbetsgruppen på arbetsplatserna. Dock var det en stor skillnad mellan kvinnodominerande och mansdominerande, då mer än hälften på den kvinnodominerande arbetsplatsen instämde och på den mansdominerande instämde en tredjedel. Resultatet visade, angående vilket inflytande respondenterna har över vem de arbetar med, att skillnaden inte var lika stor. 20% av kvinnorna på de mansdominerade arbetsplatserna ansåg att deras inflytande var stort över vem de arbetar med, till skillnad från kvinnorna på den kvinnodominerande arbetsplatsen där 32 % instämde. Anmärkningsvärt är att på de mansdominerande arbetsplatserna är det lika många som instämde och som tog avstånd.

Utöver delaktighet är inflytande på arbetsplatsen en grundläggande strategi för att utveckla hälsosammare arbetsplatser i en positiv riktning. Inflytande på arbetsplatsen kan vara att de anställda känner att de kan påverka sin egen arbetssituation. En låg grad av inflytande i arbetslivet kan påverka individers hälsa i negativ riktning (Angelöw, 2002). Trots olika sätt att mäta individers inflytande på arbetsplatsen, är det vanligt att kvinnor ofta visar sig ha ett lägre beslutsutrymme än män (Theorell, 2003). Att kvinnor upplever ett mindre beslutsutrymme kan relateras till graden av psykiska krav som förekommer bland män och kvinnor på arbetsplatsen. Ett lägre beslutsutrymme kan leda till att det bland kvinnor är betydligt vanligare med spänt arbete än bland män (a.a.). Vårt resultat tyder på att kvinnor på den mansdominerande arbetsplatsen känner ett lägre inflytande, när det gäller val av vem de arbetar med samt inflytande i arbetsgruppen. Resultatet styrker därför påståendet att för kvinnor som grupp är graden av inflytande beroende av vilken könssammansättning individen arbetar i (Folkhälsopolitisk rapport, 2005; Connell, 1987). En arbetstagare som upplever ett större inflytande över vad han/hon kan göra på sin arbetsplats, arbetstakten, arbetsordningen och arbetssituationen, upplever med större sannolikhet en vilja att investera energi i arbetet också (Antonovsky, 1991).

Trivsel

Generellt sett visade resultatet att upplevelsen av en god trivsel mellan arbetskamrater inte skiljde sig nämnvärt mellan studiens arbetsplatser. Det gick dock att genom trivselindex finna en skillnad mellan trivselsefaktorer såsom trakasserier, negativa grupperingar och arbetskamrater som talar illa om varandra. Respondenterna på de mansdominerande arbetsplatserna upplevde att händelserna i trivselindex förekom i större utsträckning än vad respondenterna på den kvinnodominerande arbetsplatsen upplevde.

Två möjliga förklaringar till en lägre upplevelse av trivselsefaktorer är att respondenternas beslutsutrymme samt det sociala stödet från arbetskamrater, upplevs som mycket litet och därmed påverkar trivseln. Vid en högre grad av beslutsutrymme har de anställda en större möjlighet att själva direkt påverka sin arbetssituation samt att utveckla kompetens att ta kontroll över olika situationer som kan uppstå på arbetsplatsen. Respondenterna på de mansdominerande arbetsplatserna visade en lägre upplevd trivsel vilket kan bero på det sociala relationsarbetet. På grund av "könskontraktet" kan det antas att kvinnorna inte vill visa sig mer kompetenta än sina manliga kollegor (Alexanderson & Östlin, 2000). Betydelsen av det sociala stödet för att förebygga hälsan hos kvinnor är stor, eftersom ett gott socialt och emotionellt stöd är fördelaktigt för att bibehålla en god balans. Lågt beslutsutrymme kan som nämnts tidigare även bidra till minskat lärande och utveckling hos de anställda (Bergman & Hallberg, 1997).

Om respondenterna upplever en god trivsel eller inte, kan bero på hur pass könssegregerad arbetsplatsen är (Alexanderson & Östlin, 2000). En möjlig orsak till att trivselindexet skiljde sig mellan arbetsplatserna är att arbetsgruppernas KASAM skiljde sig åt och behöver därför inte enbart bero på könssammansättningen. Antonovsky (1991) menar att det är meningsfullt att tala om en arbetsgrupps KASAM eftersom en grupp med ett starkt KASAM mycket väl kan utgöra en betydelsefull faktor bakom utvecklingen av och förändringar i individens KASAM. Eftersom grupper med ett starkt KASAM strukturerar situationer som med tiden höjer KASAM hos deras individuella medlemmar, är gruppens KASAM betydelsefullt även för den enskilde individen. Respondenterna på arbetsplatserna hade möjligtvis svarat annorlunda om det individuella samt gruppens KASAM vore större. Generellt sett visade vårt resultat dock att trivseln var god på arbetsplatserna. Att trivseln är god är inte enbart positivt rent hälsomässigt utan även lärandemässigt, eftersom det individuella lärandet kan utvecklas bättre vid en god trivsel på arbetsplatsen (Hanson, 2004). Att bli bekräftad och trivas på sin arbetsplats kan påverka lärandet i negativ eller positiv mening. Ett gott arbetsklimat är viktigt eftersom det utvecklar lärandet vilket även bidrar till att organisationen stärks och utvecklas (Westberg, 2001). Trivsel på arbetsplatsen ger upphov till att de anställda känner sig mer manade till att söka ny kunskap. Finns det även ett gemensamt mål att sträva mot, skapar det i sin tur mer sannolikt ett lärande som främjas i positiv riktning, eftersom människan lär sig genom att söka kunskap tillsammans med andra människor (Illeris, 2001). Genom en god trivsel stärks och stimuleras det individuella lärande i en positiv riktning, vilket i sin tur även gynnar organisationen.

Gemenskap

Någon större skillnad i upplevd gemenskap mellan arbetskamraterna på arbetsplatserna i vår studie kunde inte påvisas. Majoriteten av respondenterna ansåg att gemenskapen på arbetsplatsen var god eller mycket god. Dock ansåg fler av kvinnorna på de mansdominerande arbetsplatserna att de blev granskade på ett annat sätt än männen på samma arbetsplats. Fördelningen över om den annorlunda granskningen upplevdes som negativ eller positiv visade dock ingen skillnad mellan arbetsplatserna.

Ur ett genusperspektiv har arbetsgruppens sammansättning visat sig spela en stor roll och inverkan på hur de anställda upplever sitt arbete som tillfredställande. Personer i minoritet i arbetsgrupper upplever ofta att deras arbetsinsatser utsätts för mer negativ granskning än övriga (Fields & Blum, 1997). Teorin styrker vår studies resultat där fler kvinnor på de mansdominerande arbetsplatserna än på den kvinnodominerande, ansåg att de blev granskade mer än männen. En annan studie som handlar om kvinnors upplevelse av granskning på arbetsplatsen och ”könsroller”, visar att deras största problem inte är ”könsrollskonflikten” utan är snarare en fråga om genus. Resultatet från studien indikerar på att kvinnor ser sig som jämlikar med sina manliga kollegor och vill därmed bli behandlade samt granskade på samma vis (Redelinguys, Botes & de Wet, 1999). Vi ser en koppling mellan negativ granskning och känslan av att ha höga krav på arbetet. Enligt krav-kontroll-modellen kan höga krav under en längre tid leda till att lärande och utveckling hindras bland de anställda (Theorell, 2003). Kvinnorna angav på de mansdominerande arbetsplatserna, i större utsträckning än respondenterna på den kvinnodominerande, att de blev granskade på ett annat sätt än männen samt att granskningen var negativ. Det kan kopplas till att de även ansåg sin arbetsplats som en sämre lärandemiljö än vad kvinnorna på den kvinnodominerande arbetsplatsen angav. Innan studien genomfördes hade vi en tro om att gemenskapen skulle påverkas av om respondenterna ansåg att de blev granskade på ett annat sätt än männen. Dock visade det sig inte vara någon skillnad i upplevd gemenskap mellan de olika typerna av arbetsplats trots att det var en skillnad i upplevd granskning.

Respondenterna på de olika arbetsplatserna upplevde som nämnt att gemenskapen var god. God gemenskap innebär att det inom arbetsgrupperna finns goda möjligheter, för individerna, till social och emotionell trygghet. Vilket i sin tur leder till personlig utveckling och ökat lärande inom gruppen samt för individen (Granér, 1991). God gemenskap mellan arbetskamraterna anser vi även bidrar till det sociala stödet som förutom ökat lärande även leder till ökat välbefinnande.

Lärande

Resultatet visar en skillnad i hur respondenterna, beroende av kvinnodominerande och mansdominerande arbetsplats, upplever att frågorna i lärandeindex stämmer för deras arbetsplats. Kvinnorna på den kvinnodominerande arbetsplatsen hade ett något lägre medelvärde vilket innebär att de i högre grad, än kvinnorna på de mansdominerade arbetsplatserna, ansåg att deras arbetsplats var en god lärande miljö. För lärande och utveckling är kommunikativa processer, enligt ett sociokulturellt perspektiv, ett centralt begrepp. Individens lärande sker främst genom kommunikation med andra, eftersom individen genom andras erfarenheter och kunskap kan skapa sig egna erfarenheter och utveckla sin egen kunskap (Säljö, 2000). Granér (1991), precis som Säljö (2000), belyser vikten av kommunikation på en arbetsplats samt i en arbetsgrupp för individens utveckling och skapande av nya erfarenheter.

Människan använder kommunikation för att lära och byta erfarenheter då ”Vi kan fråga andra, och vi lånar och byter ständigt information, kunskaper och färdigheter i samspel med våra medmänniskor” (Säljö, 2000, s. 34).

Studien visar att det är en bättre lärande miljö på den kvinnodominerande arbetsplatsen än på den mansdominerande. I arbetsgrupper som består främst av kvinnor kan det lätt uppstå bristande kommunikation på grund av dominanta medlemmar vilket i sin tur kan leda till en sämre lärande miljö. Kvinnor som tar stor plats i en grupp kan skapa en rädsla bland de andra kvinnorna i gruppen. De övriga kvinnorna blir tillbakadragna och vågar inte uttrycka sina känslor och säga sin mening på grund av den eller de dominanta kvinnorna. Beteendet behöver inte vara könsspecifikt, men det har visat sig tydligast i kvinnodominerade grupper, vilket säger emot vårt resultat (Wamala & Lynch, 2002). Vidare beskrivs det i litteratur att könssegregerade grupper, i skolan, kan vara en tillfällig lösning för att förändra könskodningar som hindrar lärande och utveckling. Arbetsplatsen såväl som skolan är viktiga arenor för lärande och utveckling därför ser vi en likhet med könssegregerade grupper på arbetsplatsen. I könssegregerade grupper får medlemmarna chans att pröva sådant som oftast tillskrivs och anses vara normalt för det andra könet (Svaleryd, 2005). En bidragande faktor till att kvinnorna på den kvinnodominerande arbetsplatsen upplevde en bättre lärande miljö kan vara att de arbetade i en könssegregerad arbetsgrupp och begränsas inte av olika könsstereotyper. Kvinnorna i studien befinner sig i olika lärandemiljöer på sina arbetsplatser, de arbetar tillsammans med människor som på olika vis kan påverka deras beteende, handlande och lärande. En koppling går att se till den sociala inlärningsteorin eftersom individen enligt teorin ofta tar efter och härmar ett beteende när det resulterar i ett positivt resultat för oss själva (Bandura, 1986).

En undersökning som gjorts för att studera hur kombinationen av arbetsrelaterade krav och kontroll påverkar lärandet visar ett resultat som går att koppla till (i denna studie) respondenternas upplevelse av lärande på de olika arbetsplatserna. Den nämnda studien visade att höga krav i kombination med stor kontroll inte leder till ett positivt lärande, samt att låga krav i kombination med liten kontroll inte underlättar lärandet. Däremot visade det sig att kombinationen av höga krav tillsammans med låg kontroll leder till ett negativt lärande. Arbetstagare som arbetar i yrken med låga krav och hög kontroll rapporterar ett större lärande över en längre tid (Taris, Toon W & Feij, Jan A., 2004). Hypotesen om att arbetstagarna påverkas av bland annat krav och kontroll stöds även av en annan undersökning som visar att det på dagens moderna arbetsplats är mycket viktigt att arbetspersonal, oavsett kön får möjlighet till egen kontroll över sitt lärande. Men lika viktigt är det att arbetstagarna tillåts och ges tid till lärandeprocessen. Genom god kontroll över den egna läroprocessen på arbetsplatsen och upplevelse av en positiv lärande miljö, skapas bland annat möjlighet till kompetensutveckling och upplevelsen av ett förenklat arbete (Paulsson, Ivergård & Hunt, 2005).

Sammanfattning av diskussion

Sammanfattningsvis visade studiens resultat en skillnad i faktorer som påverkar hälsa och lärande beroende av om kvinnorna arbetar på en mansdominerad eller kvinnodominerad arbetsplats. Genom förhållandeindex stärks de resultat som visade på en bättre hälsa bland kvinnorna på den kvinnodominerande arbetsplatsen. En bättre hälsa hos dessa kvinnor kunde konstateras eftersom de hade det lägsta medelvärdet i indexet som bygger på hur tillfreds de är med delaktigheten, inflytandet, trivselen, gemenskapen, lärandet och könsfördelningen på arbetsplatsen.

Kvinnorna på den kvinnodominerande arbetsplatsen hade, enligt studieresultatet, en bättre hälsa än kvinnorna på de mansdominerande arbetsplatserna då deras medelvärden utifrån index var bättre samt upplevde ett högre inflytande och bättre gemenskap till sina arbetskamrater. Medelvärdena i könsfördelningsindex styrker våra antaganden om att det är könsfördelningen i arbetsgruppen som har en påverkan på hälsan och vår studie visade att det, för hälsan och lärandet, är mer fördelaktigt som kvinna att arbeta på en kvinnodominerad arbetsplats. Dock föredrog, av tidigare erfarenhet, de respondenterna oavsett typ av arbetsplats att arbeta i en blandad grupp av män och kvinnor.

Metoddiskussion

På grund av att vi genomförde en relativt liten undersökning valde vi att inte göra en urvalstabell. Studien genomfördes under en period då företagen, främst de mansdominerade, genomförde stor nedskärning av personal. Vi anser att det skulle kunna påverka resultatet i form av att kvinnorna på de arbetsplatserna antingen svarade mer positivt eller negativt. Tänkas kan att de angav mer positiva svar i tron om att cheferna kanske skulle se svaren och ville därför inte visa att det var missnöjda med sitt arbete och riskera att bli en av dem som blir uppsagda. Risker finns även att de svarade mer negativt under denna period då det på grund av nedskärningarna råder en mer negativ stämning på arbetsplatsen.

Tidsmässigt fick vi ut enkäterna relativt sent utifrån vår preciserade tidsplan som presenterades i projektplanen. Detta ledde till att när vi väl fick in enkäterna hade vi väldigt ont om tid till vårt förfogande för att analysera dem. Våra kontaktpersoner på arbetsplatserna skötte insamlingen av enkäterna. Vi vet därför inte om respondenterna var helt anonyma när de lämnade in sina ifyllda enkäter. Respondenterna var anonyma i den mån att de inte uppgav sitt namn på enkäten men om de lämnade enkäterna direkt till våra kontaktpersoner kan han eller hon se vem som skrivit vad. Hur enkäterna samlas in kan självklart påverka resultatet. Hade respondenterna exempelvis lagt de ifyllda enkäterna i en förseglad låda kan inte chefen få reda på vem som fyllt i vilken enkät.

I vår tolkning av resultatet kan vi i efterhand anse att skillnaderna vi upptäckte mellan den kvinnodominerade arbetsplatsen och de mansdominerade arbetsplatserna inte nödvändigtvis måste förklaras ur ett genusperspektiv och manligt och kvinnligt. Anmärkningsvärt är även att vi har studerat två olika typer av arbetsplatser i form av sjukhus och industriföretag, oberoende av könsfördelningen. Trots att vi i informationsbrevet beskrev vår syn på hälsa och att det var ur det perspektivet vi önskade att våra respondenter besvarade enkäten finns där en risk att de har en annan syn än oss. Den traditionella, ur vår mening, synen på hälsa, speciellt på sjukhus, är ofta frånvaro av sjukdom vilket inte var den vi ville förmedla. Vårt syfte utgick från det salutogena perspektivet och inte det patogena.

Bortfallet för studien var inte speciellt stort och gav en hög svarsfrekvens. De kontaktpersoner vi hade på företagen var tillmötesgående och villiga att hjälpa oss med utdelningen av enkäterna. Kontaktpersonernas positiva inställning kan vara en anledning till den höga svarsfrekvensen. Samtidigt kan bortfallet bero på att det, speciellt på de mansdominerade företagen, under undersökningsperioden pågick varsel och nedskärning av personal.

Konklusion

En förutfattad mening vi stött på är att kvinnor respektive män som arbetar med mestadels personer av det egna könet har en sämre upplevd hälsa än om könsfördelningen hade varit balanserad. Genom vår studie har vi funnit att en arbetsgrupps sammansättning ur ett genusperspektiv är betydelsefullt för om de anställda upplever att deras arbete är tillfredställande eller inte. Kvinnor på mansdominerande arbetsplatser har visat känna sig isolerade, att de på ett negativt sätt jämförs med sina manliga kollegor samt upplever stor press att prestera väl. Resultatet från vår studie styrker påståendet och visar att kvinnorna på den kvinnodominerande arbetsplatsen upplevde övervägande att deras hälsa är bättre i jämförelse med de mansdominerande. Vi anser att vårt resultat är viktigt att beakta vid nyanställningar eftersom en välmående personal producerar bättre.

Studiens litteraturgenomgång har visat att ett positivt arbetsklimat främjar prestationsförmågan, engagemanget samt sammanhållningen i arbetsgruppen. Vidare har vi funnit att det inte spelar någon signifikant roll på arbetsresultatet om arbetet utförs av en kvinna eller man, utan den bästa gruppammansättningen är en blandad grupp. Viktigt är istället samspelet individerna emellan för att uppnå en personlig mognad och god hälsa. Genom arbetsgruppen främjas även sociala behov och det individuella lärandet. Att undvika könssegregerade arbetsplatser tror vi kan vara svårt eftersom kvinnor och män oftast har olika intressen och väljer yrken utifrån det. Vi anser därför att det är viktigt att chefer tillsammans med sin personal arbetar för en god stämning och ökad hälsa på arbetsplatsen. Samtidigt tror vi att det i vissa yrken som idag är kvinnodominerande, exempelvis sjukvård och social omsorg, skulle gynnas av att fler män anställdes. Det på grund av att olika synsätt och agerande mellan män och kvinnor skapar andra former av erfarenhetsutbyte och lärande.

För att främja hälsan hos kvinnor som arbetar med mestadels män bör fokus ligga på hela gruppens förståelse och engagemang att stärka gruppen, istället för att enbart fokusera på kvinnorna. Det eftersom det finns en risk att minoriteter lättare blir utsatta och åsidosatta och kunna förbättra de hälsofaktorer som studien visat. Genom att tillskriva kvinnor på mansdominerande arbetsplatser mer makt kan hälsan förbättras och de negativa konsekvenserna minska eller elimineras. Kvinnorna på den kvinnodominerande arbetsplatsen hade enligt vårt resultat och de hälsofaktorer som studien byggde på en bättre hälsa i jämförelse med kvinnorna på de mansdominerade arbetsplatserna. Viktigt är självklart, trots bättre upplevd hälsa, att arbeta hälsofrämjande även på kvinnodominerande arbetsplatser för att förbättra hälsan och lärandet ytterligare. Studien i det här arbetet kunde ha gjorts något annorlunda och möjligtvis styrkt syftet ytterligare, genom en komplettering av personliga intervjuer. Med fler resurser hade vi gärna kämpat för att undersöka mer likartade arbetsplatser i form av arbetsuppgifter och organisationskultur. Möjligtvis kan det vara en utmaning vi får i vår framtida roll som folkhälsovetare.

Litteraturförteckning

- Alexandersson, K. & Östlin, P. (2000). Kvinnors och mäns arbete och hälsa. I Marklund, S. (red.). *Arbetsliv och hälsa 2000*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. S. 153-172.
- Alvesson, M. & Due Billing, Y. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Arbetsmiljöverket. (2008). Arbetsmiljön 2007 [Elektronisk] i *Arbetsmiljöstatistisk rapport 2008:4*. Tillgänglig: (http://www.av.se/dokument/statistik/officiell_stat/ARB MIL2007.pdf) (Läst 2008-09-20).
- Atwater, L. E. & Ostroff, C. (2003). Does Whom You Work With Matter? Effects of Referent Group Gender and Age Composition on Managers' Compensation. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88:4, ss. 725-740.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action. A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice Hall.
- Bergman, B. & Hallberg, L. R.-M.(2002). Women in a Male-Dominated Industry: Factor Analysis of a Women Workplace Culture Questionnaire Based on a Grounded Theory Model. *Sex Roles*, Vol.46:9,ss. 311-322.
- Connell, R.W. (1987). *Gender and power: Society, the person and sexual politics*. Kalifornia: Stanford University Press.
- Dewey, J. (1997). *Demokrati och utbildning*. Göteborg: Daidalos.
- Egidius, H. (2003). *Pedagogik för 2000-talet*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Eklöf, A. & Bildt, C. (2007). *Hälsa, arbete och kön – en utvärdering av en jämställdhetsatsning inom vården*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Feij, J.A. & Taris, T.W. (2004). Learning and Strain Among Newcomers: A Three-Wave Study on the Effects of Job Demands and Job Control. *The Journal of Psychology*. Vol. 138, ss. 543-563.
- Fields, D. L. & Blum, T. C. (1997). Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 18, ss. 181-196.
- Folkhälsopolitisk rapport 2005. (2005). Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut.
- Gabinus Göransson, H., Nordlöf, C. & Garpe, B. (2008). *Arbetslagstiftning – Lagar och andra författningar som de lyder 1 juli 2008*. Stockholm: Norstedts.

- Granér, R. (1991). *Arbetsgruppen – Den professionella gruppens psykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Hall, E. (1990). *Women's work: An inquiry into the health effects of invisible and visible labor*. Akademisk avhandling. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Helkama, K., Myllyneimi, R. & Liebkind, K. (2004). *Socialpsykologi – En introduktion*. Malmö: Liber.
- Illeris, K. (2001). *Lärande i mötet mellan Piaget, Freud och Marx*. Lund: Studentlitteratur.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work – Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Kmec, J. A. (2005) Setting Occupational Sex Segregation in Motion. *Work and Occupations*, Vol. 32:3, ss. 322-354.
- Le Grand, C. (1997). Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor I Sverige. I Persson, I. & Wadensjö, E. (red.). *Kvinnors och mäns löner- varför så olika?* Stockholm: Statens offentliga utredningar, SOU. S. 45-86.
- Lester, J. (2008). Performing Gender in the Workplace: Gender Socialization, Power, and Identity among Women Faculty Members. *Community College Review*. Vol. 35:4, ss. 277-305.
- Lindström, M. (2005). Psychosocial work-conditions, social participation and social capital: A casual pathway investigated in a longitudinal study. *Social study & Medicine*. Vol. 62, ss. 280-291.
- McDonald, T., Toussaint, L. & Schweiger, J. (2004). The Influence of Social Status on Token women Leaders' Expectations About Leading Male-Dominated Groups. *Sex Roles*. Vol. 50:5, ss. 401-409.
- Menckel, E. (2004) Arbetsplatsen som arena för hälsoarbete. I Källestål, C (red.), Bjurvald, M., Menckel, E., Schærström, A., Schelp, L. & Unge, C. (red.). *Hälsofrämjande arbete på arbetsplatser. Effekter av interventioner refererade i systematiska kunskapsöversikter och i svenska rapporter*. (Elektronisk). Statens Folkhälsoinstitut. Tillgänglig: <http://www.fhi.se/upload/PDF/2004/rapporter/r200432halsoframjandearbetsplatser.pdf> . (Läst 2008-09-29). S. 15-18.
- Menckel, E. & Österblom, L. (2000) *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Naidoo, J. & Wills, J. (2004). *Health Promotion. Foundations for practice. Second edition*. Edingburg: Ballière Tindall.
- Nilsson Motevasel, I. (2002). *Genusperspektiv på yrkesmässiga relationer. Omsorg i mans- och kvinnodominerade yrken*. Lund: Studentlitteratur.

- Orth-Gomer, K., Chesney, M. & Wenger, N. (1998). *Women, stress, and heart disease*. Mahwah: Lawrence Erlbaum.
- Paulsson, K., Ivergård, T. & Hunt, B., Learning at work: competence development or competence-stress. *Applied Ergonomics*. Vol. 36: 2, ss. 135-144.
- Pellmer, K. & Wramner, B. (2007). *Grundläggande folkhälsovetenskap*. Stockholm: Liber.
- Redelinghuys, N., Botes, L.J.S. & de Wet, M. (1999). Role conflict among women employees: fact or fiction? *Society in transition*. Vol. 30, ss. 54-68.
- Statens Folkhälsoinstitut A (2008). *Genus*. [Elektronisk] Tillgänglig: http://www.fhi.se/templates/Page_____195.aspx. (Läst 2008-10-15).
- Statens Folkhälsoinstitut B (2008). *Målområde 4: Hälsa i arbetslivet*. [Elektronisk] Tillgänglig: http://www.fhi.se/templates/Page_____122.aspx. (Läst 2008-09-20).
- SCB. (2008 A). Tillgänglig: http://www.scb.se/templates/tableOrChart_____133975.asp. (Läst 2008-09-29).
- SCB. (2008 B). Tillgänglig: http://www.scb.se/templates/tableOrChart_____133977.asp. (Läst 2008-09-29).
- Svaleryd, K. (2005). ”Genuspedagogik – ett sätt att förändra verksamheten.”. I Nordberg, M. (red.). *Manlighet i fokus – en bok om manliga pedagoger, pojkar och maskulinitetsskapande i förskola och skola*. Stockholm: Liber. S. 190-207.
- Säljö, R. (2000). *Lärande i praktiken- ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm: Prisma.
- Theorell, T. (2003). *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?* Stockholm: Statens Folkhälsoinstitut.
- Vetenskapsrådet. (2008). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. [Elektronisk]. Tillgänglig: <http://www.vr.se/download/18.668745410b37070528800029/HS%5B1%5D.pdf>. (Läst 2008-10-05).
- Wamala, S. & Lynch, J. (2002). *Gender and Social Inequities in Health – A Public health issue*. Lund Studentlitteratur.
- Westberg, H. (2001). Könsmärkningsprocessen. I Gonäs, L., Lindgren, G. & Bildt C. (red.). *Könssegregering i arbetslivet*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. S. 86-95.
- WHO (2006). *Ottawa Charter for Health Promotion, 1986*. [Elektronisk]. Tillgänglig: http://www.euro.who.int/AboutWHO/Policy/20010827_2. (Läst 2008-10-29).
- WHO (2007). Working for health- An introduction to the World Health Organization [Elektronisk]. Tillgänglig: http://www.who.int/about/brochure_en.pdf. (Läst 2008-10-29).

WHO (2008). *Workplace health promotion The workplace: A priority setting for health promotion*. [Elektronisk]. Tillgänglig:
http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/. (Läst 2008-10-29).

Bilaga 1:

Informationsbrev.

Hej!

Vi är två studenter som läser till Folkhälsopedagoger på Högskolan Kristianstad. Vi är nu inne på vårt tredje år och arbetar med vårt examensarbete. Detta handlar i korthet om hälsan på arbetsplatsen. Vi är väldigt tacksamma om du vill hjälpa oss med detta genom att besvara några frågor.

Har du tänkt på att vi spenderar en stor del av vår tid på **arbetsplatsen**? Hur viktigt är det för dig att du mår bra och trivs på din arbetsplats? Vi anser att en god hälsa på arbetsplatsen är mycket viktig. Detta eftersom vår psykiska såväl som sociala miljö, det vill säga, gruppdynamik, relationer, arbetsroller samt kommunikation är oerhört påverkad av arbetsmiljön.

Syftet med denna studie är att vi vill undersöka om din hälsa påverkas av den **könsfördelning** som råder på din arbetsplats. Undersökningen går ut på att ta reda på om det finns någon skillnad i hälsa om du som kvinna arbetar med mestadels kvinnor eller män. Med hälsa tänker vi inte på att du är fri från sjukdomar, utan vi syftar på ditt eget välbefinnande utifrån dessa faktorer; Delaktighet, Inflytande, Gemenskap, Trivsel och Lärande.

Därför lämnar vi ut ett frågeformulär till dig och ca 200 andra slumpmässigt utvalda kvinnor, som arbetar på en arbetsplats med mestadels kvinnor eller män.

Ditt deltagande i undersökningen kommer att vara **frivilligt** och du har rätt att avbryta deltagandet när du vill, men det är mycket betydelsefullt för undersökningens kvalitet att du deltar och försöker att besvara alla frågor. **Undersökningen är helt anonym**, era personuppgifter är ointressanta för studiens syfte. Vi har inga möjligheter till att identifiera just dina svar.

Dina svar kommer inte att enskilt analyseras utan alla enkäter sammanställs gemensamt. Enkäterna kommer att förstöras efter projektets avslutande.

Tack för att du hjälper oss att höja kvaliteten på Vår studie!

Kristianstad, december, 2008

Alexandra Friberg

Louise Tibell

Bilaga 2 :

Enkät mansdominerad arbetsplats

Enkät

Kryssa i ett svarsalternativ, om inga andra instruktioner ges, och välj det som passar bäst in på dig själv.

Fråga 1. Hur gammal är du?

- 34 år (1)
35-54 år (2)
55- år (3)

Fråga 2. Hur länge har du varit anställd på din nuvarande arbetsplats?

- 0-4 år (1)
5-14 år (2)
15- år (3)

Delaktighet. Fråga 3 kommer att beröra ämnet **delaktighet**. Med delaktighet menas hur aktiv din **medverkan** är på arbetet i olika situationer samt känslan av att vara till **nytta** och möjligheter till att **påverka** din arbetssituation.

Fråga 3. Var vänlig ta ställning till följande påståenden om din arbetssituation.

Ju längre till vänster du placerar ditt svarskryss desto mer håller du med om påståendet.

	Instämmer helt					Tar helt avstånd
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Vi uppmuntrar och stödjer varandra på mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är en god stämning på min arbetsplats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag tycker vi har väl fungerande rutiner på mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag får "feedback" på det arbete jag utför	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag trivs på min arbetsplats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag får råd och praktisk hjälp av andra när jag behöver det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner mig delaktig i arbetsgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Inflytande. Fråga 4 kommer att beröra ämnet **inflytande**. Med inflytande menar vi din **upplevelse** av att dina egna åsikter och idéer **respekteras** av dina arbetskamrater. Känslan av att dina åsikter är **betydelsefulla** och viktiga.

Fråga 4. Var vänlig ta ställning till följande påståenden om din arbetssituation

Ju längre till vänster du placerar ditt svarskryss desto mer håller du med om påståendet.

	Instämmer helt					Tar helt avstånd
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Jag har stort inflytande i min arbetsgrupp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har stort inflytande över vem jag arbetar med	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inflytande är viktigt för att jag ska trivas på min arbetsplats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trivsel. Frågorna 5-7 kommer att handla om **trivsel** på arbetsplatsen.

Fråga 5. Trivs du med dina arbetskamrater som du arbetar med nu?

- Med alla (1)
Med de flesta (2)
Med några (3)
Med ett fåtal (4)
Inte med någon (5)

Fråga 6. Hur viktigt anser du att det är med **god trivsel** på din arbetsplats för att du ska må bra?

- Väldigt viktigt (1)
Ganska viktigt (2)
Varken/eller (3)
Ganska oviktigt (4)
Inte alls viktigt (5)

Fråga 7. I hur stor utsträckning förekommer följande händelser på din arbetsplats? *Ju längre till vänster du placerar ditt svarsryggs desto mer håller du med om att händelsen förekommer*

	I stor utsträckning			Inte alls		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Trakasserier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetskamrater som talar illa om andra arbetskamrater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grupperingar (negativt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gemenskap. Frågorna 8-11 kommer att handla om **gemenskap** på arbetsplatsen mellan dig och dina arbetskamrater. Med gemenskap menar vi hur väl du känner dina egna kollegor, umgänget på din arbetsplats och känslan av trygghet.

Fråga 8. Hur pass **god** är gemenskapen mellan dig och dina arbetskamrater?

- Mycket god (1)
Ganska god (2)
Varken/eller (3)
Ganska dålig (4)
Väldigt dålig (5)

Fråga 9. Vilka **umgås** du mest med på dina raster på din arbetsplats?

- Kvinnor (1)
Män (2)
Både och (3)
Är oftast själv (4)

Fråga 10. På din arbetsplats finns flest män.
Upplever du att du blir granskad på ett annat sätt än männen?

- Ja (1)
Nej (2)

Besvara denna fråga endast om du svarade Ja på fråga 10. Gå annars vidare till fråga 12.

Fråga 11. Hur uppfattar du den annorlunda granskningen?

- Mycket positivt (1)
Ganska positivt (2)
Ganska negativt (3)
Mycket negativt (4)
-

Lärande. Frågorna **12-15** kommer att handla om **lärande**. Med lärande menar vi möjligheter till personlig utveckling. Med lärande menar vi även möjlighet till att skapa nya erfarenheter samt hur väl du kan utbyta dem med dina arbetskamrater. Med **lärande miljö** menar vi en miljö där det finns utrymme för personlig utveckling och lärande.

Fråga 12. Har du goda eller dåliga möjligheter att diskutera, oberoende av ämne, med dina arbetskamrater under arbetstid när du arbetar?

Mycket goda (1)
Ganska goda (2)
Ganska dåliga (3)
Mycket dåliga (4)
Inga (5)

Fråga 13. Betraktar du din arbetsplats som en **lärande miljö** utifrån dina **arbetsuppgifter**?

Väldigt mycket (1)
Ganska mycket (2)
Varken/eller (3)
Ganska lite (4)
Inte alls (5)

Fråga 14. Betraktar du din arbetsplats som en **lärande miljö** utifrån vad dina **arbetskamrater** tillför?

Väldigt mycket (1)
Ganska mycket (2)
Varken/eller (3)
Ganska lite (4)
Inte alls (5)

Fråga 15. Har du under tiden du arbetat på din nuvarande arbetsplats skapat nya **erfarenheter** genom utbyte med dina arbetskamrater?

Väldigt mycket (1)
Ganska mycket (2)
Varken/eller (3)
Ganska lite (4)
Inte alls (5)

Könsfördelning. Frågorna **16-18** kommer att beröra ämnet **könsfördelning** på din arbetsplats.

Fråga 16. Vilken, av erfarenhet, **könsfördelning i arbetsgruppen** trivs du bäst att arbeta med?

Mestadels kvinnor (1)
Mestadels män (2)
Blandad grupp (3)
Ingen skillnad (4)
Ingen uppfattning (5)

Fråga 17. Om du fick bestämma, hur skulle du vilja att **könsfördelningen** såg ut i din arbetsgrupp på din arbetsplats för att ge möjlighet till störst **personlig utveckling**?

Mestadels män (1)
Mestadels kvinnor (2)
Blandad grupp (3)
Har ingen uppfattning (4)

Fråga 18. Var vänlig ta ställning till följande påståenden om din arbetssituation. *Ju längre till vänster du placerar ditt svarskryss desto mer håller du med om att händelsen förekommer*

Anser du att ditt **inflytande** på din arbetsplats påverkas av hur könsfördelningen ser ut?

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anser du att din **delaktighet** på din arbetsplats påverkas av hur könsfördelningen ser ut?

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Anser du att **gemenskapen** på din arbetsplats påverkas av hur könsfördelningen ser ut?

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Anser du att **trivseln** på din arbetsplats påverkas av hur könsfördelningen ser ut?

	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Fråga 19. Ange hur nöjd du är med vart och ett av följande fem förhållanden på din arbetsplats.

	Mycket nöjd				Missnöjd	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Delaktigheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inflytande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trivseln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gemenskapen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lärandet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Könsfördelningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tack för din medverkan!

//Alexandra Friberg och Louise Tibell.

Bilaga 3:

Enkät kvinnodominerad arbetsplats

Enkät.

Kryssa i ett svarsalternativ, om inga andra instruktioner ges, och välj det som passar bäst in på dig själv.

Fråga 1. Hur gammal är du?

- 34 år (1)
35-54 år (2)
55- år (3)

Fråga 2. Hur länge har du varit anställd på din nuvarande arbetsplats?

- 0-4 år (1)
5-14 år (2)
15- år (3)

Delaktighet. Fråga 3 kommer att beröra ämnet **delaktighet**. Med delaktighet menas hur aktiv din **medverkan** är på arbetet i olika situationer samt känslan av att vara till **nytta** och möjligheter till att **påverka** din arbetssituation.

Fråga 3. Var vänlig ta ställning till följande påståenden om din arbetssituation.

Ju längre till vänster du placerar ditt svarskryss desto mer håller du med om påståendet.

	Instämmer helt					Tar helt avstånd
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Vi uppmuntrar och stödjer varandra på mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det är en god stämning på min arbetsplats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag tycker vi har väl fungerande rutiner på mitt arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag får "feedback" på det arbete jag utför	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag trivs på min arbetsplats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag får råd och praktisk hjälp av andra när jag behöver det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag känner mig delaktig i arbetsgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Inflytande. Fråga 4 kommer att beröra ämnet **inflytande**. Med inflytande menar vi din **upplevelse** av att dina egna åsikter och idéer **respekteras** av dina arbetskamrater. Känslan av att dina åsikter är **betydelsefulla** och viktiga.

Fråga 4. Var vänlig ta ställning till följande påståenden om din arbetssituation

Ju längre till vänster du placerar ditt svarskryss desto mer håller du med om påståendet.

	Instämmer helt					Tar helt avstånd
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Jag har stort inflytande i min arbetsgrupp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jag har stort inflytande över vem jag arbetar med	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inflytande är viktigt för att jag ska trivas på min arbetsplats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Trivsel. Frågorna **5-7** kommer att handla om **trivsel** på arbetsplatsen.

Fråga 5. **Trivs** du med dina arbetskamrater som du arbetar med nu?

- Med alla (1)
Med de flesta (2)
Med några (3)
Med ett fåtal (4)
Inte med någon (5)
-

Fråga 6. Hur viktigt anser du att det är med **god trivsel** på din arbetsplats för att du ska må bra?

- Väldigt viktigt (1)
Ganska viktigt (2)
Varken/eller (3)
Ganska oviktigt (4)
Inte alls viktigt (5)
-

Fråga 7. I hur stor utsträckning förekommer följande händelser på din arbetsplats? *Ju längre till vänster du placerar ditt svars kryss desto mer håller du med om att händelsen förekommer*

	I stor utsträckning				Inte alls	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Trakasserier	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbetskamrater som talar illa om andra arbetskamrater	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grupperingar (negativt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gemenskap. Frågorna **8-11** kommer att handla om **gemenskap** på arbetsplatsen mellan dig och dina arbetskamrater. Med gemenskap menar vi hur väl du känner dina egna kollegor, umgänget på din arbetsplats och känslan av trygghet.

Fråga 8. Hur pass **god** är gemenskapen mellan dig och dina arbetskamrater?

- Mycket god (1)
Ganska god (2)
Varken/eller (3)
Ganska dålig (4)
Väldigt dålig (5)
-

Fråga 9. Vilka **umgås** du mest med på dina raster på din arbetsplats?

- Kvinnor (1)
Män (2)
Både och (3)
Är oftast själv (4)
-

Fråga 10. På din arbetsplats finns flest kvinnor. Upplever du att du blir granskad på ett annat sätt än männen?

- Ja (1)
Nej (2)
-

Besvara denna fråga endast om du svarade Ja på fråga 10. Gå annars vidare till fråga 12.

Fråga 11. Hur uppfattar du den annorlunda granskningen?

- Mycket positivt (1)
Ganska positivt (2)
Ganska negativt (3)
Mycket negativt (4)
-

Lärande. Frågorna **12-15** kommer att handla om **lärande**. Med lärande menar vi möjligheter till personlig utveckling. Med lärande menar vi även möjlighet till att skapa nya erfarenheter samt hur väl du kan utbyta dem med dina arbetskamrater. Med **lärande miljö** menar vi en miljö där det finns utrymme för personlig utveckling och lärande.

Fråga 12. Har du goda eller dåliga möjligheter att diskutera, oberoende av ämne, med dina arbetskamrater under arbetstid när du arbetar?

Mycket goda (1)
Ganska goda (2)
Ganska dåliga (3)
Mycket dåliga (4)
Inga (5)

Fråga 13. Betraktar du din arbetsplats som en **lärande miljö** utifrån dina **arbetsuppgifter**?

Väldigt mycket (1)
Ganska mycket (2)
Varken/eller (3)
Ganska lite (4)
Inte alls (5)

Fråga 14. Betraktar du din arbetsplats som en **lärande miljö** utifrån vad dina **arbetskamrater** tillför?

Väldigt mycket (1)
Ganska mycket (2)
Varken/eller (3)
Ganska lite (4)
Inte alls (5)

Fråga 15. Har du under tiden du arbetat på din nuvarande arbetsplats skapat nya **erfarenheter** genom utbyte med dina arbetskamrater?

Väldigt mycket (1)
Ganska mycket (2)
Varken/eller (3)
Ganska lite (4)
Inte alls (5)

Könsfördelning. Frågorna **16-18** kommer att beröra ämnet **könsfördelning** på din arbetsplats.

Fråga 16. Vilken, av erfarenhet, **könsfördelning i arbetsgruppen** trivs du bäst att arbeta med?

Mestadels kvinnor (1)
Mestadels män (2)
Blandad grupp (3)
Ingen skillnad (4)
Ingen uppfattning (5)

Fråga 17. Om du fick bestämma, hur skulle du vilja att **könsfördelningen** såg ut i din arbetsgrupp på din arbetsplats för att ge möjlighet till störst **personlig utveckling**?

Mestadels män (1)
Mestadels kvinnor (2)
Blandad grupp (3)
Har ingen uppfattning (4)

Fråga 18. Var vänlig ta ställning till följande påståenden om din arbetssituation. *Ju längre till vänster du placerar ditt svars kryss desto mer håller du med om att händelsen förekommer*

Anser du att ditt **inflytande** på din arbetsplats påverkas av hur könsfördelningen ser ut?

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anser du att din **delaktighet** på din arbetsplats påverkas av hur könsfördelningen ser ut?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Anser du att **gemenskapen** på din arbetsplats påverkas av hur könsfördelningen ser ut?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Anser du att **trivseln** på din arbetsplats påverkas av hur könsfördelningen ser ut?

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Fråga 19. Ange hur nöjd du är med vart och ett av följande fem förhållanden på din arbetsplats.

Mycket nöjd

Missnöjd

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Delaktigheten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inflytande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trivseln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gemenskapen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lärandet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Könsfördelningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tack för din medverkan!

//Alexandra Friberg och Louise Tibell.