

Institutionen för hälsovetenskaper

Uppsatsarbete i folkhälsopedagogik

C-uppsats 20 poäng

(Folkhälsovetenskap 51-60 poäng och pedagogik 51-60 poäng)

Attityder till friskfaktorer på arbetsplatsen

En enkätstudie bland personal
på Högskolan Kristianstad

2006-05-18

Malena Andersson
Karin Thorell

Handledare: Lars Axelsson

Examinatorer: Göran Ejlertsson
Karin Permer

Uppsats för filosofie kandidatexamen vid Högskolan Kristianstad
51-60 poäng i folkhälsovetenskap och 51-60 poäng i pedagogik (48 s).

Författare: Malena Andersson och Karin Thorell (2006). *Attityder till friskfaktorer på arbetsplatsen – en enkätstudie bland personal på Högskolan Kristianstad.*

Handledare: Lars Axelsson.

Sammanfattning

Det finns sedan länge en omfattande kunskap och dokumentation om hur vi *inte* ska ha det på våra arbetsplatser. Däremot finns det lite kunskap om hur vi *ska* ha det, vad det är som får oss att må bra och bibehålla vår hälsa. Syftet med studien var att kartlägga attityder till friskfaktorer på arbetsplatsen hos personalen på fyra institutioner på Högskolan Kristianstad. Metoden som användes i studien var kvantitativ, en enkätundersökning genomfördes för att generera en helhetsbild. Majoriteten ansåg att beröm från chef samt att bedriva utvecklingssamtal var viktigt. Under utvecklingssamtalen fann majoriteten att feedback på arbetsprestationer var viktigast att diskutera. Stresshantering ansågs som viktigast att bli erbjuden av arbetsplatsen. Kvinnor hade en mer positiv attityd till friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna. Generellt sett hade kvinnorna även en mer positiv attityd till friskfaktorerna i arbetsuppgiften. Resultatet av vår studie lyfter fram attityder till friskfaktorer, vilka kan utgöra en bra grund för i vilken riktning det hälsofrämjande arbetet kan bedrivas. För att en organisation med dess personal ska kunna utvecklas och förändras i enlighet med sina attityder, bör möjlighet ges till reflektion och lärande.

Nyckelord: friskfaktorer, arbetsplats, ledarskap, lärande, psykosocial miljö, delaktighet, inflytande

Dissertation in partial fulfilment of the requirements for a Bachelors degree in Health promotion and Education, Kristianstad University.
Equivalence: 10 credit points Public Health Science (15 ECTS points) and 10 credit points Education (15 ECTS points) (48 p).

Authors: Malena Andersson and Karin Thorell (2006). *Attitudes towards factors of well-being at the workplace – a questionnaire survey among personnel at Kristianstad University.*

Supervisor: Lars Axelsson.

Abstract

For a long period of time there has been an extensive documentation of how things are presumed *not* to be at our workplace. However there is little knowledge on how it *is* supposed to be, what makes us feel good and what makes us retain our well-being. The aim of this study was to survey the attitudes towards factors of well-being at the workplace among personnel at four institutions at Kristianstad University. The work method used in this study is quantitative and a questionnaire survey was carried out to produce an overall picture. The majority considered praise from manager and the opportunity of development discussions of great importance. During the development discussion the majority considered feedback on work achievements the topic of most importance to discuss. Stress management was found to be the pre-eminent benefit to be offered from the employer. Women had a more positive attitude towards factors that promote health in the relationship between the co-workers. In general women also had a more positive attitude towards factors that promote health in the assignment. The result of our study raises attitudes towards health promoting factors, and could indicate the direction for pursued health promoting work in the workplace. To enable an organization, and its employees, to develop and grow according to their attitudes, they will need opportunities to reflect and learn.

Keywords: factors that promote health, workplace, organization, learning, social- and psychological environment, participation, influence

Förord

Under vår utbildning till folkhälsovetare har vi utvecklat ett särskilt intresse för hälsofrämjande arbete på arbetsplatsen. Våra kunskaper kring ämnet vill vi i C-uppsatsen utveckla ytterligare genom att empiriskt undersöka attityder till friskfaktorer på arbetsplatsen.

Vårt arbete med uppsatsen har varit en utvecklande och rolig process som har följts av både med- och motgångar. Vi har gemensamt samlat in litteratur och data till studien, samt bearbetat materialet. Vi vill tacka respondenterna i studien som gjort det möjligt för oss att utveckla denna C-uppsats i folkhälsovetenskap. Ett varmt tack riktas också till vår handledare Lars Axelsson för goda råd och inspiration till nytt tänkande under arbetets gång. Vi vill även tacka våra kurskamrater som under årets seminarier bidragit med uppskattad återkoppling.

Kristianstad, 18 maj 2006

Malena Andersson

Karin Thorell

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	7
2. BAKGRUND	7
2.1 Hälsa.....	7
2.2 Folkhälsomål 4 - Ökad hälsa i arbetslivet.....	7
2.3 Arbetsmiljölagen.....	8
2.4 Arbete och arbetsplats.....	8
2.5 Genus.....	8
2.6 Attityder.....	9
2.7 Vad är en friskfaktor?.....	10
3. PROBLEMPRECISERING	10
4. SYFTE	10
5. LITTERATURGENOMGÅNG	11
5.1 Friskfaktorer i organisationen.....	11
<i>Chefskap och ledarskap</i>	11
<i>Hälsofrämjande ledarskap</i>	11
Motivation	11
Ledaregenskaper	12
<i>Friskvård på arbetsplatsen</i>	14
5.2 Friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna.....	15
<i>Psykosocialt klimat</i>	15
<i>Socialt ansvar</i>	15
<i>Kommunikation</i>	16
<i>Kollektivt lärande</i>	17
5.3 Friskfaktorer i arbetsuppgiften.....	17
<i>Inflytande</i>	17
<i>Delaktighet</i>	17
<i>Lärande i arbetsuppgiften</i>	18
5.4 Lärande på arbetsplatsen.....	18
<i>En lärande organisation</i>	18
<i>Varför en lärande organisation?</i>	19
<i>Vilka är förutsättningarna för en lärande organisation?</i>	19
6. TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER	20
6.1 Salutogent perspektiv.....	20
6.2 Krav-kontroll-stödmodellen.....	21
6.3 Maslows motivationsteori.....	22
6.4 Kolbs inlärningsteori.....	23
7. MATERIAL OCH METOD	24
7.1 Val av metod.....	24
7.2 Val av undersökningsgrupp.....	24
7.3 Etiska överväganden.....	25
7.4 Genomförande av pilotstudie.....	25
7.5 Genomförande av enkätundersökning.....	26

7.6 Databearbetning	27
<i>Statistisk analys</i>	27
<i>Bearbetning av variabler</i>	27
8. RESULTAT	27
8.1 Beskrivning av undersökningsgruppen	28
8.2 Friskfaktorer i organisationen	29
8.3 Friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna	31
8.4 Friskfaktorer i arbetsuppgiften	31
8.5 Resultatsammanfattning	32
9. DISKUSSION	32
9.1 Friskfaktorer i organisationen	33
9.2 Friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna	35
9.3 Friskfaktorer i arbetsuppgiften	36
9.4 Slutsatser	38
10. METODDISKUSSION	38
10.1 Urval.....	38
10.2 Extern bortfall	39
10.3 Intern bortfall.....	39
10.4 Enkätformuläret.....	40
10.5 Dikotomiseringar.....	40
10.6 Lärande.....	40
11. FOLKHÄLSOPEDAGOGISK RELEVANS	42
LITTERATURFÖRTECKNING	44
Bilaga 1 Följebrev till pilotstudie	
Bilaga 2 Enkät till pilotstudie	
Bilaga 3 Följebrev	
Bilaga 4 Enkät	
Bilaga 5 Påminnelsebrev	

1. Inledning

Det finns ett samband mellan människa och miljö som medför att hälsan aldrig kan anses vara frikopplad från människors totala livssituation. Detta gäller arbetsmiljön, men även andra miljöer som människor vistas i. Att skapa hälsofrämjande processer som leder till goda och utvecklande livsmiljöer är därför viktiga delar i ett folkhälso- och arbetsmiljöarbete. Miljö och omgivning är viktiga faktorer som påverkar individens möjligheter till ett hälsosamt liv (Menckel & Österblom, 2004). Då arbetsplatsen har stor betydelse för människors möjligheter att utveckla och vidmakthålla goda hälsorelaterade beteenden, utgör arbetsplatsen en av arenorna som är relevanta för folkhälsoarbetet. Dessutom arbetar majoriteten av den vuxna befolkningen, vilket medför att det hälsofrämjande budskapet når ut till en stor grupp individer samtidigt (a.a.). Arbetet kan även främja hälsa och välbefinnande genom det sätt som det organiseras (Menckel & Thomsson, 1997). Det som kännetecknar en god arbetsorganisation är bland annat att medarbetarnas kompetens tas till vara, att sociala kontakter i arbetet befrämjas samt att lärande och utveckling är något som prioriteras inom organisationen (Ahlborg, 2000).

Det finns sedan länge en omfattande kunskap och dokumentation om hur vi *inte* ska ha det på våra arbetsplatser. Däremot finns det lite kunskap om hur vi *ska* ha det, vad det är som får oss att må bra och bibehålla vår hälsa. Det är viktigt för arbetsplatsen att införa nya sätt att tänka och nya metoder för att kunna utveckla det traditionella arbetsmiljöarbetet. Att fokusera på friskfaktorer, vilka främjar individens hälsa kan vara ett sätt. Dessa främjar även organisationens konkurrenskraft och lönsamhet (Abrahamsson, Bradley, Brytting, Eriksson, Forslin, Miller et al. 2003). Konsekvenserna blir kostsamma både för den enskilda individen, organisationerna och samhället i stort om inte arbetsplatserna tar sig an det hälsofrämjande arbetet (Koehoorn, Lowe, Rondeau, Schellenberg & Wagar, 2002).

En kartläggning över attityder till friskfaktorer på arbetsplatsen, kan underlätta och utgöra grunden för ett framtida hälsofrämjande arbete inom organisationen. För att ett hälsofrämjande arbete ska kunna genomföras bör förutsättningar för, samt innebörden av lärande på arbetsplatsen dokumenteras. Dessa tankar ligger till grund för denna studie.

2. Bakgrund

2.1 Hälsa

För att tydliggöra vårt resonemang kring hälsa på arbetsplatsen, anser vi att det krävs en förklaring av begreppet hälsa. Det finns inte någon entydig definition av hälsa som kan användas i alla sammanhang, den mest kända hälsodefinitionen återfinns dock i Världshälsoorganisationens (WHO) konstitution från år 1948 där hälsa beskrivs som ett tillstånd av fullständigt fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande, inte bara som frånvaro av sjukdom eller handikapp. Hälsobegreppet genomgår en snabb utveckling utifrån vidgade kunskaper och ändrade förutsättningar och villkor för hälsa respektive ohälsa. Enligt WHO (1986) definieras därmed hälsa numera även enligt fyra kvalitéer, vilka inbegriper fyra var för sig lika viktiga värdebegrepp; långt liv, friskt liv, rikt liv och jämlikt liv. En god hälsa bör ses som en resurs för samhället och dess individer, inte som ett mål i sig.

2.2 Folkhälsomål 4 – Ökad hälsa i arbetslivet

Som stöd i vårt kommande resonemang kring friskfaktorer på arbetsplatsen har vi tagit fasta på ett av de nationella folkhälsomålen, målområde 4 som berör ökad hälsa i arbetslivet. Ett

bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor minskar den arbetsrelaterade ohälsan och bidrar till en allmänt förbättrad folkhälsa samt minskar de sociala skillnaderna i ohälsa. Några viktiga åtgärdsområden inom arbetslivet anges i folkhälsomål 4, såsom ökat inflytande och utvecklingsmöjligheter i arbetet samt att arbetsgivarens ansvar för hälsan måste göras tydligare. Såväl kortsiktiga som långsiktiga satsningar behövs för att minska den accelererande arbetsrelaterade ohälsan (Socialdepartementet, 2002).

2.3 Arbetsmiljölagen

Vi finner det relevant att nämna arbetsmiljölagen i detta sammanhang då arbetet med friskfaktorer bör härstamma ur denna lag samt att lagen betonar det ömsesidiga ansvaret för hälsan på arbetsplatsen som samtliga bör ta hänsyn till. Arbetsmiljölagens tredje kapitel (s. 25) § 1a, inleds med att ”Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö”. Här betonas alltså att arbetsmiljön är ett ömsesidigt ansvar som alla måste ta hänsyn till, arbetsgivaren har dock huvudansvaret. I § 2a utvecklas arbetsgivarens skyldighet att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten. Grundtanken bakom denna bestämmelse är att arbetsgivaren måste se till att verksamheten i alla avseenden drivs så att han/hon kan uppfylla sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen. Paragrafen betonar vidare att arbetsmiljön bör dokumenteras och att handlingsplaner upprättas. Detta för att underlätta det systematiska arbetsmiljöarbetet för både arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud (Arbetsmiljöverket, 2005).

Även de anställda åläggs ett arbetsmiljöansvar. I kapitel 3 (s. 26) § 4 står det: ”Arbetstagaren skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö”. I kapitel 6 (s. 59) § 1 betonas vidare hur arbetsmiljön är ett gemensamt ansvar: ”Arbetsgivare och arbetstagare skall bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet”. Samarbete mellan arbetsgivare och anställda är med andra ord en förutsättning för skapandet av goda arbetsförhållanden (Arbetsmiljöverket, 2005).

2.4 Arbete och arbetsplats

Den arena som vi kommer att fokusera på i den här studien är arbetet och arbetsplatsen. I tider av projektanställningar, distansarbeten, hemarbeten och deltidsarbeten är det inte helt självklart vad begreppet arbete står för. I ordböckerna Bonniers Svenska Ordbok (1994) och Nationalencyklopedins ordbok (1995) definieras arbete som något strävsamt och som en verksamhet på vilken en individ bygger sin försörjning, oftast inom ramen för ett yrke eller en anställning. Arbetsuppgifterna är oftast ålagda och arbetsbördan definieras som ett åtagande eller engagemang. Ett arbete är inte ett enhetligt begrepp, det kan innebära en mängd olika uppgifter och genomföras på en rad olika sätt och platser. Begreppet ”arbete” måste ses som en pågående process, där innebörden kan se helt olika ut för olika grupper av individer och i olika tider.

Begreppet arbetsplats definieras som en lokal eller plats där arbetet utförs. Inte heller detta är ett enhetligt begrepp, då arbetsplatsen precis som arbetet är mer flexibelt idag. Med tanke på de tekniska möjligheter vi har idag kan arbetet utföras från flera olika platser (Menckel & Thomsson, 1997).

2.5 Genus

På arbetsplatsen finns en mängd olika slags människor, vilka går att dela in i olika grupper efter olika egenskaper. Den gruppering som dock oftast faller sig naturlig, skapar problem och

diskussioner eller glöms bort är den mellan könen. Vi finner det därför av stor vikt i vår studie att klargöra begreppen kön och genus.

Begreppen kön och genus har en rad olika förklaringar och tolkningar. I ordet kön lägger vanligtvis de flesta innebörden av en uppdelning av befolkningen i två kategorier, kvinnor respektive män. Den biologiska uppdelningen kan te sig relativt okomplicerad, hormoner och könsorgan bestämmer könstillhörigheten. De psykologiska, sociala och kulturella aspekterna av begreppet är mer komplicerade. En människas självuppfattning och beteende, hur män och kvinnor blir betraktade i samhället, hur de ser ut och hur de värderar världen vi lever i skiljer sig åt mellan könen, här finns inga gränsdragningar mellan biologiskt kön utan mellan något som istället kallas genus (Östlin, Danielsson, Diderichsen, Härenstam & Lindberg, 1996).

Termen genus syftar vanligtvis på den kulturella skillnaden mellan kvinnor och män och de sociala relationer inom vilka dessa individer och grupper agerar. Att vara man eller kvinna kan vara någonting vi lär oss att vara och inte något som vi föds med. Vi socialiseras in i våra respektive roller och placerar oss i dem frivilligt och många trivs med en tydlig genuspolarisering (Connell, 2003). Vid en genusdiskussion kan kvinnor antas ha en uppsättning egenskaper och män en annan. Kvinnor förmodas vara omvårdande, lättpåverkade, pratsamma, känslosamma och intuitiva. Dessa generaliseringar ifrågasattes starkt under 1970-talet, då kvinnoforskningen åstadkom en utveckling av begreppet genus, vilket den menade var ett socialt och kulturellt betingat begrepp. De tog avstånd från den tidigare mansforskningen som de på många sätt ansåg ha varit degraderande för kvinnan, men som också medfört orealistiska generaliseringar gällande män (Östlin et al. 1996). Män har i historien ansetts vara aggressiva, envisa, tystlåtna, rationella och analytiska. Dessa generaliseringar har historiskt sett fått stort utrymme, dock är individen idag mer öppen inför tanken att de flesta av oss har både maskulina och feminina personlighetsdrag. Trots denna insikt verkar en tro på en egenskapernas dikotomi fortfarande ligga till grund för många tankar och attityder (Connell, 2003).

Trots dagens strävan efter total jämlikhet kan vi inte komma ifrån att det faktiskt finns skillnader mellan män och kvinnor. Skillnader i hälsovanor, risktagande i förhållande till sin hälsa och benägenhet att vidta åtgärder vid sjukdomar är alla områden där män och kvinnor skiljer sig åt. Dessa skillnader kan till stor del orsakas av beteenden som i våra kulturer är sammanvävda med synen på och konstruktionen av det som är manligt respektive kvinnligt (Östlin et al. 1996). Även hur vi kommunicerar skiljer sig åt mellan män och kvinnor. Manlig och kvinnlig kommunikation kan även kallas för abstrakt respektive konkret. Ett abstrakt språk är opersonligt, mer faktainriktat och rationellt. Den konkreta språkstilen är mer inriktad på känslor och mer personlig (Nilsson & Waldemarson, 1994).

2.6 Attityder

Vår empiriska del i den här studien undersöker attityder till friskfaktorer på arbetsplatsen. Vad är då en attityd? En attityd kan definieras som en positiv, negativ eller generell känsla förknippad med en person, ett objekt eller en fråga. För att definiera en attityd i vidare mening kan den också inbegripa känslor, tankar och handlingar (Helkama, Myllyniemi & Liebkind, 2000). En attityd kan vara individens inställning och förhållningssätt gentemot ett objekt eller en viss situation. Den är relativt bestående samt stabil och motståndskraftig för förändring, men dock ej omöjlig att förändra (Permer & Permer, 1989). Olika människor har ofta olika attityder till saker och ting, och en grupp människor kan se på samma fenomen på många olika sätt (Gleitman, 1995). På samma sätt kan attityder vara en socialt konstruerad företeelse i vår sociala värld, och skapas genom inläring. Attityder är viktiga för individens gruppstillhörighet, sociala relationer och sociala identitet. Attitydförändringar och hur

bestående de blir, kan alltså ses som ett resultat av strävan efter att stå i balans med den sociala miljön (Helkama, Myllyniemi & Liebkind, 2000).

Sambandet mellan attityder och verkliga handlingar har länge sysselsatt forskare. Påverkar vår attityd vårt beteende? Svaret på denna fråga kan till en början verka självklart och vissa menar att det hör till sunt förnuft att våra attityder styr vårt beteende (Gleitman, 1995). Dock är detta samband mer invecklat än vad som kan tyckas till en början. Det som allmänt har konstaterats är att ju större kännedom individen har om föremålet för attityden, desto bättre tillgång har individen till sin attityd och desto större är sannolikheten för att den leder till förändring av attityd (Helkama, Myllyniemi & Liebkind, 2000). Vidare menar inlärningsteorierna för attitydutveckling och attitydförändring att inlärning av attityder sker på samma sätt som annan inlärning och att alla inlärningsformerna kan vara inblandade (Permer & Permer, 1989). I vårt uppsatsarbete är utgångspunkten en helhetssyn av ovan nämnda definitioner av attityder det vi valt att utgå från.

2.7 Vad är en friskfaktor?

Då friskfaktorer på arbetsplatsen är ett relativt nytt begrepp, finns det inte så många definitioner att välja bland. Enligt Abrahamsson et al. (2003, s. 10) kan begreppet friskfaktor förklaras utifrån följande definition: ”Friskfaktor är en företeelse som förekommer i den enskildes arbets- och/eller totala livsmiljö och levnadsmönster och ger denne förutsättningar för att fungera optimalt, utvecklas och må bra i arbetslivet.” Friskfaktorer fokuserar på det som främjar hälsan. Styrkor och möjligheter lyfts fram snarare än svagheter, problem och det som skapar ohälsa (Angelöw, 2002).

3. Problemprecisering

Som vi tidigare beskrivit finns sedan länge en omfattande kunskap och dokumentation över hur vi *inte* ska ha det på våra arbetsplatser och lite kunskap om hur vi *ska* ha det, vad det är som får oss att må bra och bibehålla vår hälsa. Vi finner det av största vikt för arbetsplatsen att införa detta nya sätt att tänka och nya metoder för att kunna utveckla det traditionella arbetsmiljöarbetet. För att kunna införa nya arbetssätt på en arbetsplats bör personalen ha en positiv attityd till förändringarna. Ju större kännedom individen har om föremålet för attityden, desto bättre tillgång har individen till sin attityd och desto större är sannolikheten för att den kan leda till förändrad attityd. Men hur är attityden till just friskfaktorer? Grunden för ett hälsofrämjande arbete inom organisationen skulle kunna utgöras av att kartlägga attityder till friskfaktorer på arbetsplatsen.

4. Syfte

Syftet med studien är att kartlägga attityder till friskfaktorer på arbetsplatsen hos personalen på fyra institutioner på Högskolan Kristianstad.

5. Litteraturgenomgång

Vi har valt att dela upp litteraturgenomgången i fyra övergripande rubriker; friskfaktorer i organisationen, friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna, friskfaktorer i arbetsuppgiften samt lärande på arbetsplatsen.

5.1 Friskfaktorer i organisationen

Vi kommer att ta upp ett par olika friskfaktorer i organisationen som på ett eller annat sätt även kan kopplas till lärandet på arbetsplatsen. Ledarskapet utgör en central friskfaktor och kommer att beskrivas ingående. Friskvård på arbetsplatsen kommer sedan att beskrivas, där en rad olika friskfaktorer blir belysta.

Chefskap och ledarskap

Då förhållandet mellan begreppen chef och ledare inte alltid är så självklart, anser vi det vara lämpligt med en redogörelse för dessa begrepp. Enligt Alvesson (2001) får begreppet ledarskap ofta en mycket vid innebörd och omfattar nästan allt som en chef eller en informell ledare företar sig. De allra flesta chefer är dock underordnade högre chefer eller måste rapportera till olika arbetsgrupper. Detta medför enligt Alvesson (2001) att det finns delar av en chefs arbetstid som inte på ett meningsfullt sätt kan definieras i termer av ledarskap.

Alla ledare är inte chefer, utan de kan vara såväl politiska ledare som informella ledare, vars ställning helt och hållet bygger på det stöd och den legitimitet de får från sina anhängare. Chefer, eller om man så vill, utsedda ledare, har en formellt grundad ställning som inkluderar såväl rättigheter som skyldigheter (Alvesson, 2001). En chef utövar både chefskap och ledarskap. Chefskap får saker och ting utförda av andra genom de traditionella aktiviteterna planering, organisering, övervakning och kontroll. Detta utan att chefen bekymrar sig alltför mycket om vad som försiggår i medarbetarnas huvuden. Ledarskapet är däremot främst upptaget av vad medarbetarna tänker och känner och hur det kan kopplas till miljön, arbetet och uppgiften (Nicholls, 1987). Fortsättningsvis kommer vi att använda oss av begreppet chef, då det är den formella ledaren och hans/hennes ledarskap vi vill lyfta fram.

Hälsofrämjande ledarskap

Motivation

En förutsättning för ett hälsofrämjande ledarskap är att chefen är motiverad till ett aktivt hälsoarbete. Det gäller att använda genomtänkta begrepp för att öka motivationen för det hälsofrämjande arbetet. Att främja hälsa eller att förebygga ohälsa innehåller en pedagogisk synvinkel som rör just motivation och engagemang. Att förebygga något står för en helt annan psykologisk motivation än ambitionen att utveckla eller främja hälsa. Att främja hälsa jämförs ofta med annat utvecklingsarbete som förekommer på arbetsplatser, därmed har chefen lättare att ta det perspektivet till sig. De flesta chefer har lättare att ta till sig just det utvecklingsorienterade synsättet än den problemorienterade inställningen (Menckel & Österblom, 2004).

En annan faktor som ytterligare kan motivera chefen till ett aktivt hälsoarbete är tydliga och mätbara mål. ”Det som mäts blir gjort” är ett uttryck som kan appliceras på det hälsofrämjande arbetet. Målen med det hälsofrämjande arbetet kan exempelvis vara:

- Ökad effektivitet
- Ökad produktivitet
- Högre kvalitet
- Mindre sjukfrånvaro
- Färre rehabiliteringsfall

Dessa begrepp bör sedan följas upp och resultatet av en sådan uppföljning kan i sig utgöra en motivationshöjande insats (Rosendahl, 2001).

Ledaregenskaper

Ett hälsofrämjande ledarskap kan bara utövas av en chef som själv mår bra. Chefer som vill leda på ett hälsofrämjande sätt behöver därför lära sig att prioritera sin egen hälsa. Detta gäller dock inte bara den fysiska hälsan, utan även den psykiska och mentala hälsan. Det krävs att chefen inser att han/hon är en förebild (Menckel & Österblom, 2004). Angelöw (2002) betonar vikten av *chefen som en god förebild*. Han menar att chefen är tongivande och normbildande på en arbetsplats, och kan vara en negativ såväl som positiv förebild för sin personal. Enligt Angelöw (2002) anser medarbetare på flera arbetsplatser att chefen ska vara en god förebild och att det är en av faktorerna till att de mår bra och trivs på sin arbetsplats. Det är väsentligt att handling och ord från chefen överensstämmer, då hans trovärdighet minskar om de inte gör det. Det gäller att chefen kan fungera som ett gott exempel och vara medveten om att handlingar är kraftfullare än ord (a.a.). Medarbetare gör ofta som chefen gör och inte som han/hon vill eller säger. En hälsomedveten chef som tar hand om sin egen hälsa är en bra förebilden för medarbetarna (Rosendahl, 2001).

Den hälsofrämjande chefen bör ha en människosyn som innebär en tro på människan och hennes vilja och förmåga att göra ett gott arbete. Tack vare ovan beskrivna människosyn kan ett helt annat ledarskap tillämpas än om chefen i grunden anser att människan är dum och lat och därför måste styras med järnhand. En positiv syn och tro på medarbetarna kan utveckla verksamheten och stärka medarbetarnas hälsa, välbefinnande och produktivitet (Angelöw, 2002). Det hälsofrämjande ledarskapet bör innefatta ett promotivt synsätt. Chefen bör utgå från det friska och sträva efter en utveckling av de faktorer som befrämjar och stärker individen och dess hälsa (Ljusenius & Rydqvist, 1999).

Sammantaget kan konstateras att ledarskapets utformning har en avgörande roll för att skapa friskare arbetsplatser, men hur ska då arbetsplatsen kunna genomföra och utveckla ett hälsofrämjande sådant, och hur ska det konkret läggas upp? Det finns en rad olika sätt att utforma ledarskapet på;

Det delaktiga ledarskapet. Med detta menar Angelöw (2002) en motsats till det toppstyrda, där chefen bestämmer allt och inte tar medarbetarnas erfarenheter och kompetens i anspråk. Delaktighet är istället mycket viktigt, och detta kan uppnås genom ett delat ansvar med medarbetarna. Det är inte alltid lätt för en chef att delegera ansvar och det kan vara svårt att släppa kontrollen över vissa arbetsuppgifter. Då chefens uppgift också är att gå igenom, stödja och följa upp delegerade uppgifter försvinner aldrig kontrollen helt. Med ett delaktigt ledarskap berörs samtliga anställda av beslut och problem och samtliga berörda arbetar tillsammans för att lösa dem (Berggren, Gillström, Gillström & Östling, 2001).

En annan strategi för konstruktivt ledarskap är *det lyhörda ledarskapet*, ett ledarskap som skapar förutsättningar för en dialog där chefen är lyhörd för synpunkter och öppen för nya diskussioner. Här är målet att alla på arbetsplatsen ska våga säga vad de tycker och tänker samt komma med nyskapande idéer. Det innebär också att vara uppmärksam på medarbetarna

och se signaler som kanske tyder på ohälsa och sätta in åtgärder i tid för att motarbeta detta (Angelöw, 2002).

Det lyhörda ledarskapet är sammankopplat med *det tillgängliga ledarskapet*. En chef som håller sin dörr öppen och finns tillgänglig för den som vill prata är en viktig förutsättning för medarbetarnas hälsa. När arbetsuppgifter delegeras bör chefen vara tydlig så att medarbetaren får klart för sig vad som ska göras och varför etc. Medarbetaren kommer under arbetes gång med största sannolikhet att ha frågor och då bör chefen finnas tillgänglig för att svara på dessa (a.a.). Konflikter går dock inte alltid att undvika eftersom det alltid kommer att finnas olika människor med olika åsikter. Däremot bör ett klimat skapas där människor får tillfälle att ventilera sina åsikter. En del konflikter måste lösas och en del kan vara sådana som individen helt enkelt måste lära sig att leva med (Theorell, 1999). Det bör tilläggas att en chef inte kan tvinga någon att göra ett så bra jobb som möjligt, och han/hon kan inte direkt ändra på sina medarbetare. Däremot kan chefen ändra på sig själv, sin attityd mot medarbetare och sitt eget ledarskap. En förbättring hos chefen och hans arbete kan slutligen också innebära en förbättring hos medarbetarna (Keiley, 1996).

Vidare menar Maltén (2000) att en central faktor i ett framgångsrikt ledarskap är att stödja och uppmuntra sin personal. Detta är en variant på ledarskapet, vilken benämns som *stödjande och uppmuntrande ledarskap*. Han menar att fördelarna med att ge uppskattning bl.a. är att det bidrar till en hoppfull inställning och positiva förväntningar. Det handlar om att bry sig om, bekräfta och stärka andra samtidigt som det stärker det egna självförtroendet, vilket i sin tur leder till ökat välbefinnande och utveckling. Vidare skapar det motivation och arbetsglädje. Konkret innebär detta ledarskap att chefen ger medarbetarna tillfälle till samtal s.k. utvecklingssamtal. Ett utvecklingssamtal är ”en förberedd regelbundet återkommande diskussion mellan chef och medarbetare syftande till att utveckla individ och verksamhet och som präglas av ömsesidighet” (Engquist, 1994, s. 194-195).

Utvecklingssamtal har under de senaste 10-15 åren blivit alltmer vanliga både i den offentliga och privata sektorn och är ett tecken på att personalpolitiken och de anställda som mänsklig resurs tas på allvar. Ofta blir utvecklingssamtalen ett isolerat samtal mellan chef och medarbetare en eller två gånger om året. Samtalen är viktiga eftersom de skapar möjligheter att sammanfatta året eller halvåret som gått och är en bas för det arbete och den kontakt som kommer att äga rum mellan chef och medarbetare under kommande tid. Utvecklingssamtalen utgör ett verktyg som traditionellt utvecklats och använts i organisationer för allt från fördelning av arbetsuppgifter, feedback på arbetsuppgifter, genomgång, utveckling och sättande av arbetsmål till kartläggning och genomgång av kompetens- och utvecklingsbehov. Denna genomgång kan bidra även till att medarbetarna känner sig delaktiga i organisationen (Mikkelsen, 1998). I det personliga mötet har chefen också möjlighet att få en förståelse för hur medarbetarna mår och orkar med sitt arbete. En hälsointresserad chef kan också vara en ”hälsocoach” som tipsar och stödjer sina medarbetare att behålla orken och arbetsglädjen (Hanson, 2004). Här är det viktigt att komma ihåg att ett uppmuntrande ledarskap bör premieras, då det i vår problemfokuserade kultur är vanligt att fel och brister uppmärksammas istället för det som fungerar bra. Utvecklingssamtalet ger dessutom chefen själv en möjlighet att visa upp sig, hävda sina värderingar och funderingar, testa sina idéer på medarbetarna och själv få en viss återkoppling (Micha Lange & Odabas, 2003).

Enligt Mikkelsen (1998) har utvecklingssamtalen kommit att bli ett av huvudinstrumenten för att sätta igång samt vidmakthålla lärandeprocesser. Chef och medarbetare har inte samma erfarenheter, uppfattningar eller reflektioner, utan de har olika erfarenheter och tolkningar som kan vara användbara bidrag till varandras och arbetsplatsens lärande. Detta

erfarenhetsutbyte lägger grunden för en gemensam förståelse av situationen på arbetsplatsen och möjligheten att skapa en gemensam förståelse ökar.

Friskvård på arbetsplatsen

Livsstilens stora betydelse för hälsan är idag uppenbar för allt fler forskare, men även för allmänheten. Det råder ingen tvekan om att regelbunden motion, bra kostvanor, minskad rökning, måttlig alkoholkonsumtion, mindre stress och bättre balans i tillvaron leder till bättre hälsa och längre medellivslängd (Andersson, Malmgren & Johrén, 2000). Trots detta kan Socialstyrelsen (2005) konstatera att andelen överviktiga i alla åldrar ökar, samt att fler och fler har svårt att hålla alkoholkonsumtionen på en rimlig nivå. En trend mot en mer fysiskt aktiv vardag bland vuxna i Sverige kan däremot spåras. Ur ett hälsoperspektiv är det dock fortfarande för stor andel som är fysiskt inaktiva. Andelen individer som röker dagligen fortsätter att minska, bland männen har minskningen varit snabbare än bland kvinnorna.

Enligt Angelöw (2002) är friskvårdssatsningar en framgångsrik strategi för att skapa friskare arbetsplatser. Friskvårdssatsningarna tycks ha ökat under de senaste åren. En av de mest bidragande orsakerna till detta verkar vara den kraftiga ökningen av sjukskrivningar. Att satsa på friskvård blir därför en konkret åtgärd för att avhjälpa detta. Enligt Anderson, Whitmer, Goetzel, Ozminkowski, Dunn, Wasserman et al. (2000) förefaller friskvård vara en lönsam investering för att få friskare medarbetare.

Friskvård handlar i första hand om aktiviteter och handlingar som individer kan utföra för att bibehålla eller förbättra sin hälsa. Vanligen är det faktorer såsom fysisk aktivitet, tobak, alkohol, kost och stress som står i fokus för friskvården (Korp, 2004). Det är även negativa följder av dessa faktorer som utgör stora kostnader för företaget (Anderson et al., 2000). Friskvård kan även handla om att informera och påverka människor så att de skaffar sig mer hälsosamma vanor, därav blir även kopplingen till pedagogikens kunskapsområde stark (Olsson, 1997).

Arbetsplatsen är en arena som når majoriteten av arbetsföra individer. Investering av friskvård på arbetsplatsen är därför av intresse för både organisationen och de anställda. Vinsten av nyttjad friskvård är ökade vardagsresurser för individen som kan generera lägre sjukfrånvaro, högre effektivitet, mindre belastningsskador osv. Organisationens vinst är också att de anställda fullföljer sitt ansvar gentemot arbetsgivaren till lägre personalkostnader (Andersson et al. 2000).

Enligt Angelöw (2002) erbjuder en hel del organisationer sina anställda en timmes friskvård i veckan på betald arbetstid. Motionsaktiviteter är det som är mest lönsamt och har störst hälsopåverkan. Genom en ökad fysisk aktivitet kan vi motverka flera av våra stora folksjukdomar, såsom diabetes och hjärt- och kärlsjukdomar. Tätt följd av fysisk aktivitet kommer aktiviteter för att minska rökningen. Rökningen kostar samhället och dess organisationer stora pengar. Genom att arbetsplatsen erbjuder rökavvänjningsgrupper kan deltagarna stödja och hjälpa varandra och dela med sig av sina erfarenheter. Som en extra bonus kan detta även stärka kamratskapen på arbetsplatsen. När anställda slutar röka kan arbetsplatsens utgifter för sjukfrånvaro minska och medarbetarna kan dessutom prestera mer om syreupptagningsförmågan höjs (Carlén & Dahlkwist, 2001).

Alkoholen utgör vårt största sociala problem. För att minska utsträckningen av problemet kan arbetsplatsen utarbeta en s.k. drogpolicy. Denna kan medföra att både chefer och medarbetare känner ett gemensamt ansvar för att ta alkoholproblemen på allvar och våga börja tala om

problemet. Drogpolicyn kan även innebära att stödprogram för dem med alkoholproblem upprättas (Angelöw, 2002).

Då andelen överviktiga individer i Sverige ökar, erbjuder flera arbetsplatser därför sina anställda hjälp med viktminskning. En annan viktig friskfaktor är att öka de anställdas medvetenhet kring hur de fungerar och reagerar i olika stressande situationer. Men också hur de kan återhämta sig och mentalt ladda om efter mer krävande perioder. Arbetsplatsen bör därför även erbjuda stresshanteringsprogram (Angelöw, 2002).

Något som arbetsplatsen även bör tänka på i förebyggande syfte är att erbjuda de anställda utbildning i hjärt- och lungräddning. Det är av stor vikt att erbjuda personalen verktyg som kan ge en personlig kontroll över de skador och krissituationer som kan uppkomma under arbetstid (Scott, 2005).

5.2 Friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna

Psykosocialt klimat

Arbetsgruppen är en viktig del av organisationen när det gäller den psykosociala arbetsmiljön. Det är främst den som formar vårt arbetsklimat, vilket innebär att vi är varandras arbetsmiljö. Begreppet psykosocial är i det här sammanhanget en beteckning för samspelet mellan individen och arbetsmiljön. Den speglar hur människor påverkas, påverkar och utvecklas i samspel med sin omgivning och människorna i den. Vid ett positivt samspel utvecklas individen med psykisk hälsa och personlig mognad som resultat (Lenéer Axelsson & Thylefors, 2005).

Inom organisationen talas det ibland om den s.k. isbergsmodellen, i vilken relationen mellan synliga och mindre synliga sidor av ett fenomen exemplifieras. Modellen påvisar att vi ofta inte i första hand ser vad som egentligen orsakar ett problem. Modellen förklarar också en del av dynamiken inom en organisation och de grundläggande delarna i begreppet psykosocial arbetsmiljö. På toppen av isberget finns den formella, synliga, organisationen. Informationen om den är relativt lättillgänglig, exempelvis i måldokument och verksamhetsplaner. Det finns ofta särskilda dokument angående personalpolitik (a.a.). Det är svårare att få grepp om vad som finns under vattenytan, det dolda. Där finns bland annat den informella organisationen och de faktorer som skapar klimatet på arbetsplatsen, exempelvis gemenskap, arbetsglädje, kommunikation, attityder och värderingar. De synliga och de dolda delarna av organisationen är beroende av varandra. Ofta angrips problem på arbetsplatsen med åtgärder i den synliga delen av organisationen med omorganiseringar, ny datautrustning eller ergonomiska hjälpmedel. För att minska problem på arbetsplatsen behövs istället satsningar på både de synliga och de dolda faktorerna (a.a.).

För effektivitet på lång sikt är det av stor vikt att skapa naturliga relationer på arbetsplatsen, eftersom det är avgörande både för individen och verksamheten hur arbetsgruppen fungerar. Det finns inget enkelt koncept för att få samspelet i gruppen att fungera. Det krävs dock att organisationen erbjuder bra grundläggande arbetsvillkor och lämplig struktur, sedan är gruppdynamiken och de enskilda personerna i gruppen det som avgör hur samspelet kommer att fungera (a.a.).

Socialt ansvar

Människan är en social varelse, det sociala livet har stor betydelse för vår hälsa och är en av orsakerna till människors lycka. Arbetsplatsen utgör en viktig social mötesplats för

medarbetarna. Bara det faktum att individer träffas på arbetsplatsen, behöver dock inte vara tillräckligt för att individens sociala behov ska tillfredsställas. På arbetsplatsen strävas efter fungerande relationer arbetskamraterna emellan, vilket inte alltid är det allra enklaste att åstadkomma. Alla människor tänker och fungerar olika (Lenéer Axelsson & Thylefors, 2005). Medarbetarna kan må bättre om de känner varandra lite närmare och trivs tillsammans. Denna utveckling kan påverkas genom sociala satsningar för alla anställda. Satsningarna kan exempelvis utgöras av företagsfrukost, vanliga fester och teambuilding. Med andra ord alla aktiviteter där de sociala banden stärks (Cronsell, Engvall & Karlsson, 2003).

I en väl fungerande grupp av medarbetare, delar alla ansvaret och arbetet fördelas rättvist. Olika arbetsuppgifter samordnas, för att i största möjliga mån spara tid (Micha Lange & Odabas, 2003). Ett väl fungerande samarbete har betydelse för individens hälsa och välbefinnande samt för att kunna skapa arbetsglädje och ett positivt arbetsklimat (Angelöw, 2002). Precis som 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. Medarbetarna bör kunna ge konstruktiv kritik till varandra, vilket skapar möjlighet till utveckling. Samarbetet kan även innebära att medarbetarna hjälper varandra att prioritera vad som är rätt att göra just nu, att förbättra rutiner samt att diskutera eventuell omfördelning (Micha Lange & Odabas, 2003).

Kommunikation

Vår tillvaro baserar sig på relationer till andra människor och det är kommunikationen som utgör en av grunderna för dessa relationer. Kommunikation är ett fundament för identitet och möte med andra människor, samt en bas för grupper och deras sätt att fungera, samarbeta och prestera (Nilsson & Waldemarsson, 1994).

Ordet kommunikation kommer från latinets ”communicare” som betyder att något blir gemensamt. Ordets innebörd är alltså mer än att vi bara meddelar våra egna tankar. Att kommunicera är att prata och agera i förhållande till varandra. Ytterligare ett sätt att definiera kommunikation är att beskriva det som en process där två eller fler personer skickar budskap till varandra och där de visar hur de påverkar varandra, uppfattar sig själva och situationen samt vilket innehåll de lägger in i sina budskap. Kommunikation är ett redskap för kontakt, överföring av idéer, påverkan samt för lärande och utveckling. Effekten av kommunikation som ett redskap beror på hur vi använder det. Är vi skickliga i användandet av detta redskap kan vi minska upphovet av konflikter och problem och främjar istället samarbete, kunskap och lärande (a.a.).

Språk och socialt samspel är medfödda förmågor hos människan, men färdigheten att använda dem är inte medfödd. Förmågan att kommunicera är något vi kan öva upp och som vi kan förbättra genom erfarenhet. Det finns dock ingen generell mall över hur en god kommunikation ska utformas. Alla människor är olika, vilket medför att de bearbetar samt löser problem och konflikter olika (a.a.).

Det finns en grundläggande skillnad mellan kommunikation i grupp och mellan två personer. I en grupp måste hänsyn tas till gruppen och de olika roller som finns inom den. En grupp utvecklar ett eget liv och individerna utgör bara en del i detta. Individernas personliga behov och motiv underordnas gruppens sådana. I en grupp är det också mycket som händer samtidigt. Det är många som pratar, skämtar, byter samtalsämne, avbryter och visar känslor. Vissa deltagare håller med varandra, andra tycker olika. Flera samtal kan vara igång

samtidigt, och ibland återgår man till ett samtalsämne som tidigare avhandlats. Det finns dessutom betydligt färre tillfällen att prata själv, och betydligt fler att lyssna på. Ju större grupp, desto färre blir tillfällena för individen att delta i det totala samspelet (a.a.).

Kollektivt lärande

Enligt Bjerlov (1999) är den verbala kommunikationen på arbetsplatsen idag ganska omfattande, och har under de senaste åren fått en annan och skarpare ljussättning. Detta gäller inte minst frågan om kompetens och lärande. Tidigare forskning visar att kommunikation är en förutsättning för lärande, samt en viktig, för att inte säga avgörande faktor i vad som kallas kollektivt lärande (a.a.).

Såsom arbetsplatsen är utformad idag, arbetar individen sällan helt ensam. Någon form av interaktion med andra brukar ingå i arbetet med att lösa en uppgift. Det kollektiva lärandet innebär att gruppmedlemmarna lär sig av varandra, olika personer besitter olika kunskaper. I detta samspel formas lärprocesser genom vilka de enskilda gruppmedlemmarnas lärande relateras till arbetsgruppens (Ohlsson, 1996). Ett kommunikativt samspel kan ge en kunskap som går utöver summan av vars och ens kunskaper. Genom att delge varandra sina kunskaper kommer besluten om och i enskilda projekt att vila på en fastare kunskapsbas och ge samordningsvinster. Det som utgör den största vinsten, är att gruppens kompetens kan öka. De enskilda individerna får inte bara möjlighet att bli informerade av varandra, utan det kan också resultera i en förändrad syn på verksamheten som helhet (Bjerlov, 1999).

5.3 Friskfaktorer i arbetsuppgiften

Inflytande

Inflytande innebär att kunna påverka villkoren för *att* arbetet genomförs och *hur* det ska genomföras (Hanson, 2004). I dagens organisationer har Marx formulering ”Människan är kapitalet” förverkligats. Kapitalet är idag kunskap och kompetens, och om individen lämnar organisationen tar hon kapitalet, sin kunskap, med sig (Micha Lange & Odabas, 2003). Vad kan då organisationen göra för att locka sina anställda, sitt kapital, att stanna kvar? Numera är inte lönen det som är den största drivkraften hos individen, så kompensation för obekväma arbetstider och liknade fungerar inte i lika stor utsträckning idag som förr i tiden. Idag är utrymmet för egna val och inflytande viktigare än pengar för många. Satsningar på ökat inflytande på arbetsplatsen borde vara av största intresse för organisationerna. System där personalen kan välja sina egna arbetsrutiner och arbetstider kan vara exempel på nya drivkrafter. I synnerhet inflytande över arbetstiden har visat sig vara en viktig positiv bestämningsfaktor för upplevelsen av arbetsmiljön i stort (Theorell, 2003a). I vilken utsträckning individen själv bestämmer i sitt arbete kan antas ha stor betydelse för individens välbefinnande. Vetskapen om att det finns en möjlighet att påverka sin situation kan eliminera individuella stressorer (Eriksson, 1991).

Delaktighet

Delaktighet har blivit ett honnörsord och ett självklart villkor för hur arbetslivet med dess uppgifter ska organiseras (Hanson, 2004). Enligt Theorell (2003a) finns det mycket vetenskapligt stöd för att de anställdas delaktighet i arbetet är bra för deras hälsa. Möjligheter att påverka beslut samt vetskapen om att arbetet tillför samhället någonting är kriterier som också anses viktiga i arbetssituationen (Eriksson & Karlsson, 2002; Rehnström, 1999). Dock finns en trend inom organisationer idag som pekar mot besparingar och nedskärningar av olika slag, vilket ökar arbetsbelastningen inom organisationer. Den höga arbetsbelastningen kan ses som en av de viktigaste orsakerna till befintliga stressnivåer och hög sjukfrånvaro

(Angelöw, 2002). En viktig friskfaktor blir därmed att skapa en lagom arbetsbelastning. I utförandet av arbetsuppgifter är det enligt Theorell (2003a) därav viktigt att öka delaktigheten för de anställda. Detta kan ske genom att utveckla möjligheten för de anställda att vara delaktiga i beslut som berör arbetstempo och förläggning av rast. Hur arbetet ska utföras och vad som ska utföras bör bestämmas genom dialog mellan chef och medarbetare. Detsamma gäller för utformningen av den fysiska arbetsmiljön, vilken kan utgöra en inspirationskälla för personalen. Enligt Gard och Odenrick (1999) är den fysiska ergonomin viktig att ta hänsyn till. Personalen bör ha tillgång till ergonomiskt korrekta hjälpmedel för att förebygga eventuella belastningsskador. Personalen bör även vara delaktig i beslut som berör exempelvis belysning, buller, varmt/kallt klimat osv.

Lärande i arbetsuppgiften

Arbetsuppgiftens utformning utgör något av en grundbult när det gäller att skapa organisationer som ger möjligheter till lärande för de anställda i det dagliga arbetet. Den kanske viktigaste aspekten av en arbetsuppgifts lärandepotential är att uppgiften innebär något av en utmaning för individen (Ellström, 1992). Vissa menar att de som har ett arbete som inte bidrar till aktiv stimulans av hjärnan kompenserar detta med en stimulerande fritid. Enligt Kohn (1971) förhåller det sig dock inte så, och människor som lever under en lång tid med ett monotont arbete tenderar också att ha en stimuleringsfattig fritid.

Forslin och Thulestedt (1993) menar att det i arbetsuppgiften bör vara en självklarhet för individen att lära nytt och löpande utveckla verksamheten. Svensk forskning har enligt Leymann och Gustavsson (1990) länge försökt ta reda på när och hur människor utvecklar aktivitet i sin arbetssituation. Aktivitet ser de som något som är knutet till de möjligheter människan har till att handla. Förutsättningarna för att kunna handla eller inte är följderna av arbetsuppgiftens karaktär. Enligt Ellström (1992) beror det i hög grad på vilka möjligheter individen har till inflytande och delaktighet. Vidare finner Leymann och Gustavsson (1990) att aktivering av arbetssituationen kräver någon slags inlärningsprocess som bygger på tidigare erfarenheter. Tidigare trodde man att ett lärande skulle kunna ske genom att olika arbetsledare förmedlade sin erfarenhet till andra anställda. Idag läggs dock mer fokus på själva arbetssituationen och möjligheten till inflytande och självständigt handlande i denna. Fokus läggs även på arbetssituationens inbyggda möjlighet till erfarenhet och utveckling (a.a.).

Dagens och framtidens ökande ombytliga arbetsliv ställer ökade krav på både utbildning och kompetensutveckling för anställda inom en organisation (Nilsson, 1999). Trots ett ökat krav finner många detta som något positivt. Enligt Eriksson och Karlsson (2002) är intellektuell stimulans det som högskolelärare finner som allra viktigast i sitt arbete. Vidare menar Rehnström (1999) att högt utbildade idag tenderar att värdesätta personlig utveckling högre än materialistiska värden såsom försörjning, lön och anställningstrygghet, som hittills varit det som prioriterats. En medarbetare som inte får tid till de saker som är viktiga i livet kommer inte heller att kunna prestera sitt bästa på arbetet (Bredensjö, 1999). Detta illustrerar en syn på arbete och arbetstid som tenderar att öka idag (Bredensjö, 1999; Rehnström, 1999).

5.4 Lärande på arbetsplatsen

En lärande organisation

För att förstå vad en lärande organisation är för någonting bör först och främst begreppet lärande definieras. Enligt Ellström (1992, s. 67) avser lärande vara ”relativt varaktiga förändringar hos en individ, som ett resultat av individens samspel med sin omgivning”. En

organisation i sin tur, är ”en planmässigt inrättad sammanslutning av människor med syftet att nå givna mål” (Abrahamsson & Andersen, 2005, s. 11). Utifrån dessa definitioner kan det konstateras att lärande organisation är ett brett begrepp med många innebörder. Exempelvis är det en organisation där kommunikationen inte bara består av information, utan som också präglas av dialog och diskussion. Nya idéer och förslag tillåts att seriöst provas mot vartannat (Augustinsson, 2000).

Enligt Mikkelsen (1998) är kontinuerligt lärande ett nyckelbegrepp i lärande organisationer. Lärande organisationer ska inte bara öka kunskaper och färdigheter hos sina anställda utan också bli kapabla att lära som en del av den löpande verksamheten. Det är viktigt att den lärande organisationen är bredare i sitt synsätt än att bara se lärandet som något som används i specifika utvecklingsområden (Matthews, 1999). Organisationen bör inte bara bli kompetent utan också förbli kompetent i förhållande till nya och ständigt växlande problemställning som saknar färdiga svar.

Varför en lärande organisation?

Organisationen befinner sig i en snabbt föränderlig värld. För att kunna överleva bör den vara kreativ, flexibel, öppen, handlingskraftig, kunna anpassa sig till omvärlden o.s.v. (Leymann & Gustavsson, 1990). Lärandet i organisationen har blivit ett av de viktigaste verktygen för individen och organisationen när det gäller att stå sig i konkurrensen. I tider av snabba förändringar gäller det att personalen får redskap för att kunna hantera detta (Rothwell, 2002).

På arbetsplatsen krävs det att både individen och organisationen lär. Individer kan lära utan att organisationen lär, men organisationen kan inte lära utan att individerna gör det. Lärande är inte något som individen är färdig med innan arbetslivet tar sin början. Även om man har toppkompetens inom ett område är det fortfarande inte troligt att man har stött på alla problem och deras lösningar vid skolbänken. Lärande under tiden individen arbetar är därför en av förutsättningarna för att klara av arbetet (Mikkelsen, 1998). Lärande på arbetsplatsen kan inte längre utgöra något som organisationen tar till i efterhand för att lösa eventuella problem, utan bör istället utgöra en avgörande del i organisationens utvecklingsstrategi (Matthews, 1999).

Vilka är förutsättningarna för en lärande organisation?

Arbetsplatsen bör skapa ett klimat som inspirerar till individuellt lärande, vilket i sin tur kan bidra till organisationens lärande och utveckling (Rothwell, 2002). Omgivningens ramar och villkor ger grundförutsättningar för huruvida det sker ett lärande där kunskapen sprids i organisationen (Augustinsson, 2000). Det bör klargöras *varför* personalen bör lära sig nya saker och *vad* de behöver lära sig. Det bör också klargöras hur resultatet av lärandeprocessen kan/kommer att bidra till organisationens utveckling. Här har chefen ett stort ansvar, då han/hon bör förmedla organisationens visioner och mål på ett tydligt sätt. Det är även viktigt att chefen tydligt visar att lärande på arbetsplatsen är viktigt och något som prioriteras. Detta kan han/hon göra genom att visa att det finns resurser avsatta som inspirerar till lärande, såsom tid och pengar. Lärande är något som tar tid och är en process som egentligen aldrig tar slut. Därför behöver personalen få tid avsatt för att kunna arbeta ikapp, när de kommer tillbaka efter en utbildning, konferens etc. (Rothwell, 2002).

Enligt Rothwell (2002) är psykologisk trygghet en väldokumenterad faktor för en framgångsrik lärandeprocess. Det är viktigt att personalen känner att de har organisationens stöd och förtroende i lärandeprocessen. Ingen ska behöva känna att de blir straffade för eventuella misstag eller misslyckanden i sin utveckling. Istället bör personalen känna att de har kontroll över sin egen inläring och att de har klart för sig *varför* de deltar i diverse

utvecklingsammanhang. En annan förutsättning är att personalen är öppen för och har en positiv attityd till lärandeprocessen.

Eftersom lärande kan börja på individnivå, är det viktigt att organisationen fångar upp den enskilda medarbetaren (Mikkelsen, 1998). Dels bör hänsyn tas till vad de olika individerna har för bakgrund, utbildning och på vilket sätt de föredrar att lära sig nytt på (Rothwell, 2002). Och dels bör dagliga erfarenheter i arbetsituationen fångas upp. Ett sätt att åstadkomma detta är att göra lärande till en uttrycklig del av dialogen mellan chef och medarbetare. Kärnan i detta är utvecklingssamtalen som knyter medarbetaren till organisationen (Mikkelsen, 1998).

6. Teoretiska utgångspunkter

Ett antal teoretiska utgångspunkter kommer i det följande avsnittet att presenteras, vilka vi avser utnyttja som analytiska glasögon när vi senare bearbetar och tolkar vårt material.

Antonovskys tankar kring det salutogena perspektivet utgör en grund för vår uppsats, då vi liksom Antonovsky lyfter fram det som främjar hälsa. Vi kommer även behandla Karaseks krav-kontroll-stödmodell, Maslows motivationsteori samt Kolbs inlärningsteori vilka många gånger omnämns i samband med arbetslivsforskning.

6.1 Salutogent perspektiv

Aaron Antonovsky myntade på 70-talet ett begrepp som kommit att diskuteras, utvecklas och praktiseras mycket de senaste åren inom området hälsa; salutogenes. ”Vi kommer alla att dö. Och vi är alla, så länge det finns minsta liv i oss, i någon bemärkelse friska” (Antonovsky, 1991, s. 24). Att se på hälsa utifrån ett salutogent perspektiv innebär att tänka i termer av faktorer som befrämjar vår hälsa. Kaos och stress är alltid närvarande men det intressanta här är inte vad som orsakar sjukdom, utan hur vi trots olika påfrestningar kan ha hälsa.

Traditionellt sett har man fokuserat på de risker som finns omkring oss och hur vi kan undvika att de påverkar vår hälsa negativt. Antonovsky (1991) vänder istället fokus mot vad det är som får oss att må bra och hur vi kan utveckla, befrämja, dessa faktorer. Antonovsky var den som satte ord på denna tanke och skapade begreppet salutogenes, men själva grundtanken bakom begreppet fanns redan långt innan. Tittar vi bakåt i historien finner vi att psykologin innan Andra Världskriget hade tre huvudsakliga mål nämligen; att bota psykisk sjukdom, att göra livet mer produktivt och tillfredsställande för alla människor samt att identifiera och ta vara på talang (Seligman, 2002). Efter kriget ändrades dessa mål av olika anledningar och psykologins mål kom att bli patologiska.

Så länge som det finns minsta liv i oss människor, har vi alltså i någon bemärkelse god hälsa. Hälsa kan därmed ses som ett kontinuum mellan polerna hälsa och ohälsa. Individen rör sig mellan dessa poler vid olika tidpunkter i livet. Människan ses som en helhet och hennes hälsa är beroende av hur hon kan bemästra omvärlden (Antonovsky, 1991). Enligt Antonovsky (1991) finns det ett centralt begrepp som kan sammanfatta vad människan behöver för att klara av sin situation. Detta begrepp kallar han KASAM, känsla av sammanhang. KASAM är en viktig faktor bakom upprätthållandet av individens position på kontinuumet hälsa och ohälsa, och rörelserna mot just polen hälsa. De tre centrala komponenterna i KASAM (a.a.) är:

Begriplighet – I vilken utsträckning omvärlden upplevs som förnuftsmässigt begriplig, snarare än kaotisk och oförklarlig. Obehagliga händelser kan ibland inträffa i livet, vilka då går att begripa och förklara.

Hanterbarhet – I vilken utsträckning individen upplever sig ha resurser till förfogande för att möta och hantera de händelser som omger individen. Sådana resurser kan vara egna egenskaper och kunskaper men även resurser i omgivningen.

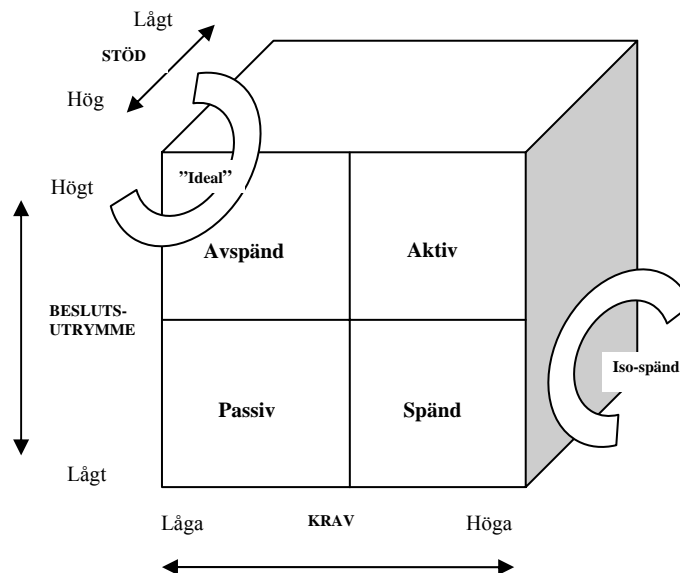
Meningsfullhet – I vilken utsträckning individen uppfattar att livet har en känslomässig mening, en upplevelse av att det är värt att investera energi i de problem som uppstår genom livet (a.a.).

Det är styrkan i förhållandet mellan dessa tre komponenter som bidrar till ett starkt KASAM hos en individ och därmed till god hälsa samt framgångsrik problemlösning. KASAM är sålunda inte synonymt med hälsa utan något som bidrar eller hjälper till att upprätthålla hälsa (a.a.).

6.2 Krav-kontroll-stödmodellen

En modell för psykisk arbetsbelastning som fått stor spridning i forskningen är den s.k. krav-kontroll-stödmodellen, utarbetad av Robert Karasek (Orth-Gomér & Perski, 1999). För Karaseks del handlar det om att visa hur arbetssituationen direkt påverkar människors välbefinnande och hälsa (Karasek & Theorell, 1990). Modellen används ofta när en organisation vill kartlägga de psykosociala arbetsförhållandena. Innehållet i modellen består av tre dimensioner: psykiska krav, beslutsutrymme samt socialt stöd. Kravnivåerna kan se olika ut på olika arbetsplatser. Givetvis måste den mängd arbetsuppgifter som ska utföras under en viss tid kunna klaras av den mängd arbetstagare som finns och den samlade kompetens som finns. De psykiska kraven måste vara rimliga (Theorell, 2003a). Att lyckas med sina arbetsuppgifter och klara utmaningar är centralt för självkänslan. Utmanande är att ha eget ansvar som är hanterbart och att individen klarar uppgifterna som den är satt att göra (Weingarten & Weingarten, 2000). Beslutsutrymmet eller om man så vill, kontrollmöjligheten, handlar om den enskilde arbetstagarens utrymme för beslut. Det är viktigt för välbefinnandet i arbetslivet, att ha inflytande över arbetsuppgifternas planering och utförande samt den personliga utvecklingen. De tre dimensioner som ovan beskrivits är tänkta som omgivningsfaktorer och de kan alla förbättras med arbetsorganisatoriska åtgärder (Theorell, 2003a).

Vidare är det viktigt att individen blir sedd i sitt sociala sammanhang. Ju hårdare krav desto viktigare blir det sociala stödet. Stöd i form av goda sociala relationer är en väl dokumenterad skyddsfaktor samt en av förutsättningarna för ett kreativt arbetsklimat (Weingarten & Weingarten, 2000). Att få stöd innebär att individen kan få både praktisk och känslomässig hjälp (Theorell, 2003b). Karasek och Theorell (1990) pekar på att socialt stöd kan ha flera indirekta effekter på hälsan. Socialt stöd kan utgöra en buffert mellan arbetssituationens krav och hälsa. Samarbete kan även ge upphov till läroprocesser, vilket gynnar känslor av kontroll. Socialt stöd kan leda till uppkomsten av en positiv social identitet och därmed uppfattningar om mål och mening med arbetet, vilket bör ha en positiv effekt på välbefinnandet. Då det tar tid att skapa sådana här goda relationer, bör tid för detta byggas in i organisationen (Weingarten & Weingarten, 2000).



Figur 1. Krav-kontroll-stödmodellen efter Theorell (2003b).

Krav-kontroll-stödmodellen beskriver fyra stycken Extremsituationer:

- Den "avspända" med högt beslutsutrymme och låga krav.
- Den "passiva" med lågt beslutsutrymme och låga krav.
- Den "aktiva" med högt beslutsutrymme och höga krav.
- Den "spända" med lågt beslutsutrymme och höga krav (a.a.).

"Ideal"- situationen innebär mycket stöd från omgivningen, högt beslutsutrymme och låga krav. Motsatsen benämns som den "isospända"- situationen med litet socialt stöd, lågt beslutsutrymme och höga krav (a.a.).

Utifrån Karaseks modell är det den "aktiva" kombinationen som i många avseenden är den bästa. I denna situation kan individen successivt förbättra sina möjligheter att klara oväntade och stressfyllda situationer och får också möjligheter att ta kommando över dem. Detta tillstånd skapar även motivation för lärande och utveckling. Den "spända" situationen är enligt Karasek den mest farliga för hälsan eftersom den innebär att individen ständigt utsätts för uttalade psykiska krav utan att kunna utöva kontroll (Theorell, 2003a).

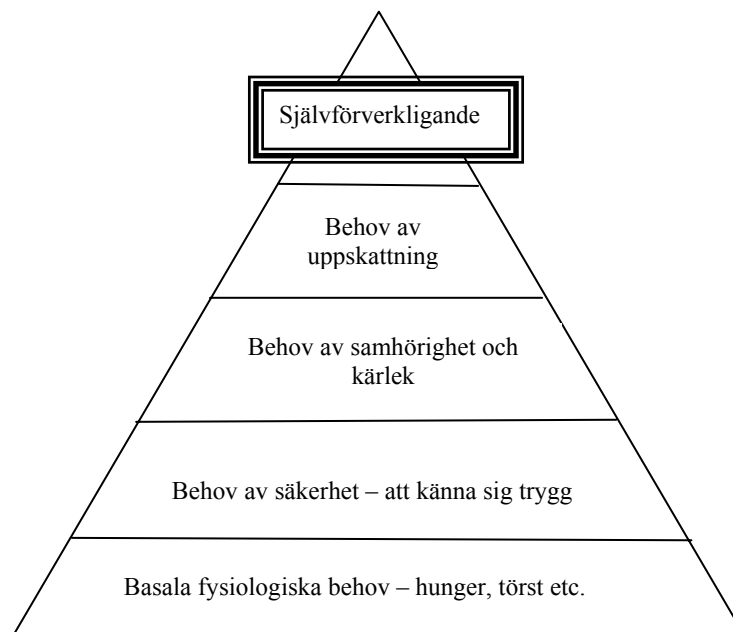
6.3 Maslows motivationsteori

Behovsteorier bygger på den egentligen enkla idén att människors beteende styrs av en vilja att tillfredsställa vissa behov. Den allra mest kända behovsteorin, åtminstone inom arbetspsykologin, är Maslows hierarkiska modell (Lenéer Axelsson & Thylefors, 2005).

Abraham Maslow var en av grundarna till den humanistiska psykologin och en av de första som började intressera sig för forskning kring friskfaktorer. Människans mest grundläggande behov är att äta och dricka, ha tak över huvudet och helt enkelt överleva. För att ett lärande ska kunna ske måste de grundläggande behoven vara tillfredsställda (Ohlson, 1996). Enligt Maslow (1954) strävar människan först och främst efter att tillfredsställa dessa behov. Eftersom vi idag har en så pass hög levnadsstandard krävs det inte så mycket av oss för att detta ska bli möjligt. Vi börjar då sträva efter att tillfredsställa andra, enligt Maslow mer sofistikerade behov. Dessa hänger samman med att vi är sociala varelser och därmed har behov som tillhörighet, trygghet tillsammans med andra och bekräftelse. Vi har också behov som rör oss själva som individer, exempelvis behov av att prestera någonting, skapa och

uppleva självkänsla och identitet. Även att vara någon i andras ögon och uppleva en mening och ett sammanhang i sitt arbete beskriver Maslow som mänskliga behov. Hur bra vi lyckas tillfredsställa dessa mer sofistikerade behov formar sedan hur vi uppfattar oss själva, vår självkänsla och vårt självförtroende (a.a.). De beskrivna behovsgrupperna bygger på varandra, ungefär som avsatserna i en pyramid. Skulle något av behovstegen vara bristfälligt tillfredsställda blir det svårt att kliva vidare. På en arbetsplats bör det vara de övre behovsnivåerna som står i fokus, i första hand de sociala behoven och behoven av uppskattning och självförverkligande. Alla chefer bör vara medvetna om och inskolade i sin sociala uppgift (Maltén, 2000).

Maslows motivationsteori har blivit inflytelserik och beskrivs ofta i samband arbete och organisationsteori och presenteras med hjälp av en hierarkisk behovstrappa eller pyramid (Trollestad, 1994).



Figur 2. Maslows motivationsteori efter Trollestad (1994).

6.4 Kolbs inlärningsteori

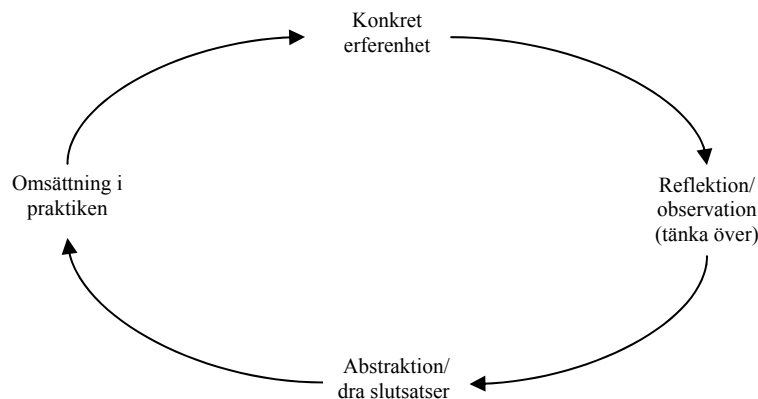
Kolb definierar individuellt lärande som den process där kunskap skapas genom förändrade erfarenheter. Kolb har utarbetat en modell för erfarenhetslärande, som visar det individuella lärandet som cykliskt. Lärcykeln börjar med en här-och-nu-erfarenhet, där individen upplever något via sina sinnen. För att skilja denna erfarenhet från de intryck individen får från exempelvis böcker och TV, kallar Kolb detta för erfarenhetslärande. Erfarenhetslärande kan innebära att sitta på ett möte, undervisa en klass etc. Första steget i cykeln utgör en slags datainsamlingsfas inför steg två, som är observation och reflektion. Här tänker individen över det som har erfärits. Eftersom individer ofta handlar automatiskt, som att väja när de kör bil, är reflektion över egna erfarenheter oftast enklast och mest effektivt att göra tillsammans med andra. I gruppen blir individen tvungen att sätta ord på och förklara sina erfarenheter, vilket kan ge nya infallsvinklar och större förståelse (Kolb, 1984).

I steg tre drar individen slutsatser utifrån vad som upplevts. Detta sker genom att de nya erfarenheterna kopplas samman med redan existerande meningsstrukturer och uppfattningar. Tillsammans med andra kan tankemodellerna förändras snabbare och den enskildes rädsla för

att göra något nytt och risken för att göra fel kan bli mindre. På detta sätt kan grunden för en gemensam förståelse av situationen på arbetsplatsen öka (a.a.).

Det sista steget i lärcykeln är nytt beteende, vilket innebär ett slags experimenterande. De nya erfarenheterna testas genom handling, vilket leder till nya erfarenheter (a.a.).

Kolb menar att individen som regel är bättre på något av stegen i cykeln, och på så sätt kan personliga inlärningsstilar utvecklas. Då alla steg i cykeln är nödvändiga, kan det därför underlätta om de individer som på något sätt ska utvecklas tillsammans kompletterar varandra och har olika lärprofiler. Detta är något som en organisation kan tänka på när olika grupper sätts samman. Det är viktigt att se individernas olikheter som en styrka istället för en svaghet (a.a.).



Figur 3. Inlärningssteori efter Kolb (1984).

7. Material och metod

7.1 Val av metod

I genomförandet av denna studie valde vi att använda oss av kvantitativ metod. Efter diskussion och planering fann vi att en enkätundersökning skulle besvara vårt syfte bäst, då vi i denna studie inte var intresserade av några djupgående personliga data. Istället ville vi genom vår empiriska undersökning kartlägga attityder till friskfaktorer på arbetsplatsen. Vi fann att resultatet av en enkät kunde generera den helhetssyn som vi var intresserade av att få fram. Ett fåtal intervjuer hade i det här fallet inte kunnat representera hela arbetsplatsen, då risken för bias hade blivit alltför hög. För att ytterligare motivera vårt val av metod fann vi att frågeformuleringarna i en enkät oftast är standardiserade, vilket medförde att resultaten blev relativt lätta att tolka (Ejlertsson, 2005).

7.2 Val av undersökningsgrupp

I början av höstterminen 2005 tog vi per telefon kontakt med prefekten på institutionen för hälsovetenskaper samt prefekten på institutionen för beteendevetenskap på Högskolan Kristianstad. Efter beskrivning av vår studies syfte, visade sig båda prefekterna vara positivt inställda till att delta. Dock ledde vissa omständigheter till att dessa institutioner drog sig ur deltagande i vår studie och istället kontaktade vi prefekterna på fyra andra institutioner på Högskolan Kristianstad. De fick ta del av vår projektplan samt vår enkät som vid det här laget var färdigställd. Samtliga fyra institutioner var positivt inställda till att delta i vår studie. Därmed utgjorde undersökningsgruppen samtliga anställda på fyra institutioner på Högskolan Kristianstad.

7.3 Etiska överväganden

Vid planeringen av vår enkätundersökning gjorde vi de etiska övervägandena med hänsyn till informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Ejlertsson, 2005).

Informationskravet blev, som Ejlertsson (2005) rekommenderar, tillgodosett genom ett följebrev. Följebrevet innehöll en presentation av oss, syfte och mål med undersökningen, konfidentialitet, samtyckeskrav samt information om hur insamlad data kommer att behandlas efter studiens slut. Individerna i undersökningsgruppen fick efter informationen i följebrevet själva avgöra om de ville besvara enkäten och därmed delta i studien.

Konfidentialitetskravet uppfylldes genom att varje individ i undersökningsgruppen blev tilldelad en sifferkod innan distribution av enkäten. Kopplingen mellan sifferkod och individ var inte möjlig att identifiera av utomstående, då samtliga dokument angående detta förstördes. Enkäten användes endast i arbetet med vår C-uppsats och lämnades inte vidare och/eller användes i andra sammanhang. Därmed blev nyttjandekravet tillgodosett.

7.4 Genomförande av pilotstudie

För att öka kvaliteten på vår enkätundersökning genomfördes en pilotstudie. Syftet med denna var att undersöka om de svarande tolkade påståenden, frågor och svar på samma sätt som vi. Vid formulering av påståenden och frågor var det lätt att tro att tolkningen av dem var självklar. Dock påverkar olika förståelse och erfarenheter hur vi som individer tolkar saker och ting, därav var det viktigt att frågeformuläret fick genomgå en provundersökning (Ejlertsson, 2005).

Enligt Ejlertsson (2005) ska pilotstudien genomföras bland ett mindre antal individer som i största möjliga mån liknar studiens undersökningsgrupp. Detta för att få en så stor behållning som möjligt av pilotstudien. Vår pilotstudie genomfördes på en institution på Växjö universitet, där tio lärare fyllde i enkäten. Per telefon tog vi kontakt med en av lärarna på den berörda institutionen, som vidare blev vår kontaktperson på Växjö universitet. En vecka senare träffade vi läraren och överlämnade tio enkäter samt följebrev. Då vår kontaktperson ansåg att det inte skulle vara möjligt att samla de tio lärarna samtidigt och med vår närvaro, fick vår kontaktperson bli den som distribuerade enkäten. Vid besvarandet av enkäten fanns möjlighet att skriftligen lämna kommentarer och/eller möjlighet att personligen ta kontakt med oss via telefon. Vår kontaktperson skickade tillbaka enkäterna per post och gav via telefon en kort kommentar.

Pilotstudien resulterade i ett antal korrigeringar, då respondenterna skriftligen hade tillhandahållit oss kommentarer. För att undvika en s.k. takeffekt, där svaren automatiskt hamnar i ruta ett eller två, valde vi att skriva om ett par av påståendena till frågor, vilka var mer neutralt ställda. Vi utökade även svarsalternativen från fem till sju, för att få en större spridning av svaren. Flera av respondenterna ansåg att ett par av frågorna var irrelevanta för sammanhanget, samt att ett par av frågorna skapade risk för missförstånd. Samtidigt som vi tog bort ett antal frågor, la vi också till, exempelvis en rangordningsfråga angående utvecklingssamtal, samt tre påståenden angående sociala relationer. Arbetsgruppen var ett begrepp i pilotstudiens enkät som skapade frågetecken, vilket medförde att vi ändrade begreppet arbetsgrupp till respondentens syn på friskfaktorer i relationen mellan dig och dina arbetskamrater. Vi ändrade även ordningsföljden av påståendena i detta avsnitt av enkäten, så att den röda tråden blev mer naturlig och tydlig. Ovan beskrivna korrigeringar genomfördes

efter pilotstudiens slut och enkäten fick sin slutgiltiga utformning, med totalt 20 frågor (se bilaga 4).

7.5 Genomförande av enkätundersökning

Enkätundersökningen godkändes utan anmärkelser av det etiska rådet på Institutionen för Hälsovetenskaper, vilket är ett krav för att undersökningen ska kunna genomföras.

Enkäterna var försedda med ett följebrev som enligt Ejlertsson (2005) informerade om undersökningens syfte, vilka som valts till att genomföra enkäten samt de föreskrifter som finns när det gäller anonymitet, konfidentialitet och självbestämmande. Därigenom var informationskravet uppfyllt. Omständigheterna kring valet av undersökningsgrupp medförde att vi omformulerade följebrevet och utökade det från två till fyra olika versioner, då studien nu istället berörde fyra olika institutioner.

För att veta hur många anställda det var på varje institution skrev vi ut aktuella personallistor. Institutionssekreterarna på institutionerna fick sedan revidera dessa genom att stryka de individer som eventuellt hade slutat, var tjänstlediga o.s.v. En av institutionerna visade sig vara i behov av enkät samt följebrev på engelska, vilket vi tillhandahöll dem. Varje individ fick sedan en sifferkod, för att vi på ett korrekt sätt skulle kunna hålla ordning på vilka som lämnat in sina enkäter, så att vi senare inte skickade ut påminnelsebrev i onödan. Enkät samt följebrev placerades i ett kuvert som var försett med en sifferkod. Den 1 december 2005 distribuerade vi kuverten via postfacken, och såg noggrant till så att rätt sifferkod kom till rätt individ. Enkäten distribuerades till totalt 186 individer.

Vi valde att tillverka egna förseglade lådor som enkäterna lämnades in i. Varje institution gav oss information om var vi lämpligen kunde placera de förseglade lådorna. Deltagarna fick information om detta i följebrevet.

Den 8 december 2005 delade vi ut vårt första påminnelsebrev. Då hade vi samlat in inlämnade enkäter, samt strukit sifferkoderna tillhörande dessa enkäter på personallistorna. Resterande individer fick ett påminnelsebrev i sitt postfack.

Den 13 december 2005 delade vi ut vårt andra påminnelsebrev, efter att ha strukit de sifferkoder som efter första påminnelsebrevet lämnat in sina enkäter. Den här gången fick deltagarna även en ny enkät samt ett nytt svarskuvert, utifall att de hade gjort sig av med det första.

Sista dag för att lämna in enkäten var den 16 december 2005. Dagen efter detta samlade vi in de sista enkäterna. Då det visade sig att vi hade fått in 107 enkäter av totalt 186 stycken, bestämde vi oss för att låta de förseglade lådorna stå kvar över jul- och nyårshelgen. Den 9 januari 2006 kunde vi samla in ytterligare tre enkäter.

Vi ansåg att vi ännu inte hade uppnått en önskad svarsfrekvens och skickade den 10 januari 2006 ut ett tredje påminnelsebrev, den här gången via mail. Då vi hade sett att flera av tidigare utlämnade påminnelsebrev samt enkäter fortfarande låg kvar i postfacken, tänkte vi att ett mail kunde generera bättre resultat. Vi förlängde därmed sista inlämningsdatum till den 18 januari 2006. Vi fick via mail snabbt svar från ett antal deltagare, där de klargjorde att de inte tänkte delta i studien. Vi fick också svar från ett par stycken som nu ville delta, men som behövde få en ny enkät samt ett nytt svarskuvert, vilket vi tillhandahöll dem via postfacken. Vårt tredje påminnelsebrev genererade ytterligare sju enkäter.

7.6 Databearbetning

Totalt 117 individer besvarade och lämnade in enkäten, vilket innebar att vår svarsfrekvens blev 63 %. 117 enkäter utgjorde därmed det material som vi förde in i statistikprogrammet Statistical Packages for Social Sciences (SPSS). Vi kontrolläste allt inlagt material, för att försäkra oss om att inga misstag hade begåtts. Efter detta påbörjades analysen av vårt material.

Statistisk analys

Hypotesprövningar av skillnader genomfördes utifrån signifikansnivån $p < 0,05$. Vid jämförelser av variabler och index testades skillnaderna med Students t-test.

Reliabiliteten, den interna konsistensen av ett konstruerat index, beskrevs med Cronbachs alpha. För att ha en acceptabel intern konsistens, brukar det i litteraturen anges ett värde mellan 0,70 och 0,90 (Nunnally, 1978). Enligt Ejlertsson (2005) är inte dessa gränser på något sätt absoluta, inte sällan ser man värden strax under 0,70 vilka har accepterats som tillräckliga för att använda aktuellt index.

Bearbetning av variabler

Frågor gällande samma område kan slås ihop till ett index, vilket möjliggör jämförelser med andra variabler på ett mer övergripligt sätt. Fråga nummer 11–17 i enkäten (se bilaga 4), vilka alla behandlade attityder till friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna, slogs ihop till ett index (Attitydindex nr 1) vilket sedan reliabilitetstestades med Cronbachs alpha.

Attitydindex nr 1 fick ett värde på 0,66 vilket vi fann acceptabelt att använda. Även fråga 20 a-e i enkäten (se bilaga 4) gick att göra till ett index (Attitydindex nr 2). Dessa delfrågor behandlade attityder till friskfaktorer i utförandet av en arbetsuppgift. Vid en reliabilitetstest med Cronbachs alpha fick Attitydindex nr 2 ett värde på 0,70. Båda indexen kunde användas i vårt resultat då reliabiliteten var acceptabel. Frågorna i våra index var av Likert-typ. De var med andra ord påstående i vilka respondenten fick 5 (fråga 11-17) respektive 7 (fråga 20 a-e) svarsalternativ från instämmer helt till instämmer inte alls. Varje svarsalternativ fick vid inmatning i SPSS en siffra från 1–5 eller 1-7. Genom att summera siffrorna för respektive svar erhöll samtliga respondenter ett indexvärde i intervallen 7-35 (Attitydindex nr 1) samt 5-35 (Attitydindex nr 2), ju lägre indexvärde desto högre grad av instämmande.

Fråga nummer 19 a-e (se bilaga 4) valde vi att jämföra med Attitydindex nr 1. För att göra denna jämförelse möjlig dikotomiserade vi samtliga påståenden enligt medianen och korstabellerade dem med Attitydindex nr 1. Attitydindex nr 1 var vid denna korstabellering uppdelad efter kön. De värden vi fick fram testades med Students t-test, för att styrka statistiska samband.

8. Resultat

Resultatet bygger på delar av respondenternas enkätsvar och de analyser vi har gjort av dessa. Resultatet inleds med en beskrivning av undersökningsgruppen. Då vi vill förmedla en överskådlig bild av bakgrundsvariablerna finner vi att dessa visas bäst i en deskriptiv tabell. Därefter har vi valt att dela in resultatet i samma rubriker som i litteraturgenomgången; friskfaktorer i organisationen, friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna samt friskfaktorer i arbetsuppgiften. Lärande på arbetsplatsen undersöks inte i enkäten, vilket medför att resultatet inte kommer att innehålla denna rubrik.

8.1 Beskrivning av undersökningsgruppen

Tabell 1 visar att 117 individer deltog i studien, varav 59 (51 %) var män och 56 (49 %) var kvinnor. Majoriteten av respondenterna befann sig i åldersintervallet 55 år och uppåt (37 %). De flesta (82 %) bodde tillsammans med maka/make eller sambo och av dessa hade över hälften hemmaboende barn (57 %). 84 % av respondenterna arbetade heltid.

Tabell 1. Beskrivning av bakgrundsvariabler i undersökningsgruppen (n=117).

Variabel	Antal	Andel (%)
<i>Kön (n=115)</i>		
Man	59	51
Kvinna	56	49
<i>Åldersgrupper (n=113)</i>		
-34	9	8
35-44	33	29
45-54	29	26
55-	42	37
<i>Personer i hushållet (n=115)</i>		
Ensamboende	16	14
Maka/make/sambo	94	82
varav även med barn	54	57*
Barn	4	3
Föräldrar	0	0
Syskon	1	1
<i>Sysselsättningsgrad (n=115)</i>		
25%	2	2
50%	9	8
75%	7	6
100%	97	84

* andel av sammanboende som även bor med barn.

8.2 Friskfaktorer i organisationen

Enligt tabell 2, ansåg majoriteten av respondenterna (87 %) att det var viktigt med beröm från chefen. 40 % av dessa var män och 47 % var kvinnor.

Tabell 2. Beskrivning av könsfördelningen på fråga 5d, vikten av beröm från chef (%) (n=114).

	<u>Män</u>	<u>Kvinnor</u>	<u>Total</u>
1 Mycket viktigt	40	47	87
2			
3			
4 Varken/eller	7	1	8
5	5	0	5
6			
7 Inte alls viktigt			
	52	48	100

Enligt tabell 3, ansåg majoriteten av respondenterna (90 %) att det var viktigt med utvecklingssamtal mellan chef och arbetstagare. 44 % av dessa var män och 46 % var kvinnor.

Tabell 3. Beskrivning av könsfördelning på fråga 5g, vikten av utvecklingssamtal (%) (n=114).

	<u>Män</u>	<u>Kvinnor</u>	<u>Total</u>
1 Mycket viktigt	44	46	90
2			
3			
4 Varken/eller	4	3	7
5	3	0	3
6			
7 Inte alls viktigt			
	51	49	100

Majoriteten av respondenterna, 51,4 % ansåg att feedback på arbetsprestationer var viktigast att diskutera under utvecklingssamtalet, medan 69,2 % av respondenterna ansåg att personliga problem var minst viktigt att diskutera under utvecklingssamtalet (markerat med fetstil i Tabell 4).

Tabell 4. Beskrivning av fråga 6, ämnen av vikt att diskutera under utvecklingssamtal (%) där 1 är viktigast och 6 är minst viktigt.

	Arbetstider (n=104)	Feedback på arbets- prestationer (n=105)	Fördelning av arbets- uppgifter (n=103)	Genomgång av mål i organisationen (n=105)	Kompetens och utvecklings- behov (n=104)	Personliga problem (n=104)
1	0	51,4	16,5	9,5	20,2	2,9
2	2,9	25,7	26,2	8,6	34,6	1,9
3	7,7	9,5	35,0	17,1	29,8	1,9
4	27,9	10,5	15,5	24,8	11,5	10,6
5	47,1	2,9	5,8	25,7	3,8	13,5
6	14,4	0	1,0	14,3	0	69,2
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

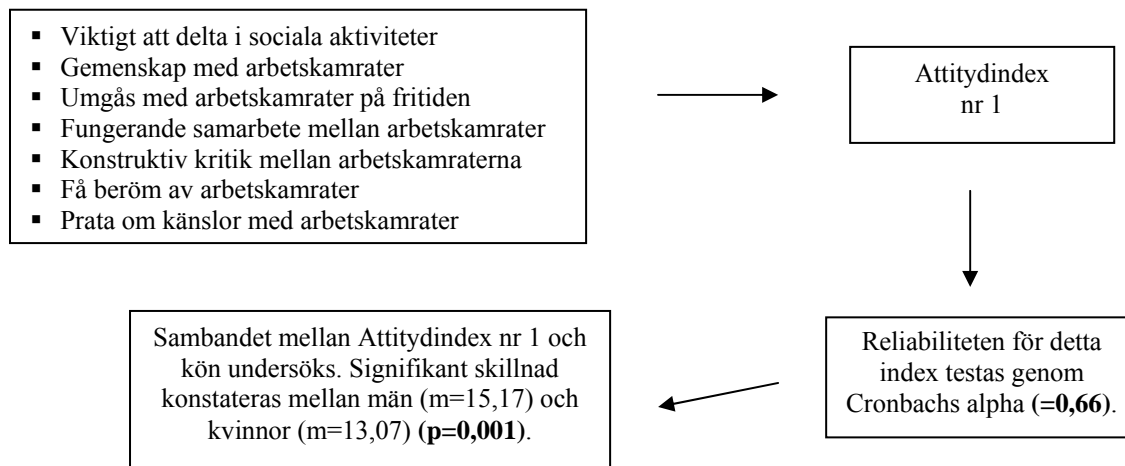
Enligt Tabell 5 var stresshantering det som majoriteten av respondenterna (60,4 %) ansåg vara viktigast att bli erbjuden av arbetsplatsen. Viktgrupp var det som respondenterna ansåg vara minst viktigt (36,7 %) för arbetsplatsen att erbjuda (markerat med fetstil i Tabell 5).

Tabell 5. Beskrivning av fråga 10, ämnen av vikt för arbetsplatsen att erbjuda (%) där 1 är viktigast och 5 är minst viktigt.

	Hjärt- och lungräddning (n=103)	Rökavvänjning (n=97)	Stresshantering (n=106)	Stöd mot alkoholmissbruk (n=95)	Viktgrupp (n=98)
1	21,4	4,1	60,4	11,6	5,1
2	34,0	15,5	24,5	15,8	11,2
3	12,6	30,9	9,4	23,2	23,5
4	12,6	28,9	2,8	31,6	23,5
5	19,4	20,6	2,8	17,9	36,7
Total	100%	100%	100%	100%	100%

8.3 Friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna

Männens medelvärde i Attitydindex nr 1 var 15,17 och kvinnornas var 13,07 ($p=0,001$), d.v.s. kvinnorna instämde i högre grad än männen i påståendena (Figur 4).



Figur 4. Beskriver samband mellan kön och attityder till friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna.

8.4 Friskfaktorer i arbetsuppgiften

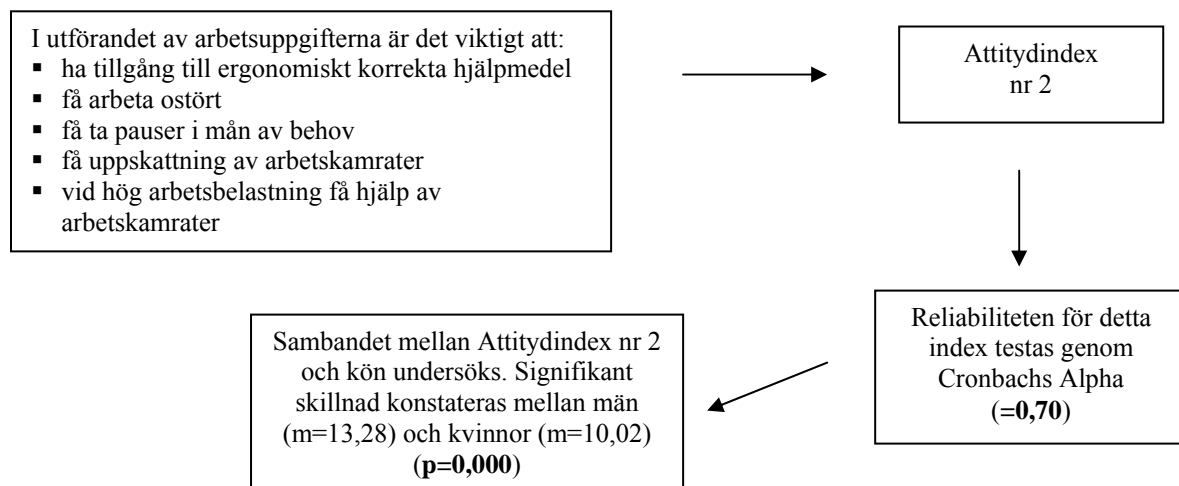
I Tabell 6 presenteras medelvärden av Attitydindex nr 1 för män respektive kvinnor i relation till påståendena 19 a-e. Resultatet visar att de kvinnor som instämmer i högre grad i Attitydindex nr 1 även instämmer i högre grad i påståendena b ($p=0,007$), c ($p=0,038$) och d ($p=0,005$). Resultatet visar inga signifikanta skillnader vad gäller sambandet mellan männens grad av instämmande i Attitydindex nr 1 och påståendena 19 a-e.

Tabell 6. Samband mellan Attitydindex nr 1 och påståendena 19 a-e, uppdelat efter kön.

För att känna meningsfullhet i mina arbetsuppgifter anser jag att:	Medelvärden Attitydindex nr 1					
	Män			Kvinnor		
	instämmer	instämmer ej	p-värde	instämmer	instämmer ej	p-värde*
a) arbetet ska ha bra möjligheter till avancemang och befordran.	15,3	14,4	0,328	12,9	13,4	0,628
b) jag i arbetet ska komma i kontakt med många människor.	15,0	15,0	0,937	12,2	14,3	0,007
c) arbetet ska ge mig möjlighet att hjälpa andra människor.	14,3	15,8	0,100	12,5	14,2	0,038
d) arbetet ska vara viktigt för samhället.	14,9	15,1	0,822	12,2	14,3	0,005
e) arbetet ska ha status.	14,9	15,1	0,757	12,7	13,2	0,764

*Signifikant p-värde i fetstil

Männens medelvärde i Attitydindex nr 2 var 13,28 och kvinnornas var 10,02 ($p=0,000$), d.v.s. kvinnorna instämde i högre grad än männen i påståendena.



Figur 5. Beskriver samband mellan kön och friskfaktorer i utförandet av arbetsuppgiften.

8.5 Resultatsammanfattning

Studiens resultat bygger på material från 117 respondenters enkätsvar. Resultatredovisningen är uppdelad enligt samma rubriker som enkätformuläret, varav den första behandlar friskfaktorer i organisationen. Majoriteten av respondenterna ansåg att det var viktigt med beröm från chefen samt att det var viktigt att bedriva utvecklingssamtal mellan chef och arbetstagare. Feedback på arbetsprestationer ansåg majoriteten som viktigast att diskutera under utvecklingssamtalet och personliga problem ansågs som minst viktigt att diskutera. Majoriteten av respondenterna ansåg att arbetsplatsen bör erbjuda kurs i stresshantering, viktgrupp ansågs som minst viktigt för arbetsplatsen att erbjuda. Den andra rubriken behandlar friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna. Det visade sig att kvinnorna instämde i högre grad än männen i de påståenden som berör friskfaktorerna i relationen mellan arbetskamraterna (Attitydindex nr 1). Den tredje och sista rubriken behandlar friskfaktorer i arbetsuppgiften. Kvinnorna instämde i högre grad än männen i de påståenden som berör friskfaktorer i utförandet av arbetsuppgiften (Attitydindex nr 2). Även vid en jämförelse när det gällde vissa ytterligare påståenden (Tabell 6) kring friskfaktorer i arbetsuppgiften och Attitydindex nr 1 fanns en signifikant skillnad mellan könen.

9. Diskussion

Vår diskussion är, liksom vår litteraturgenomgång samt resultat, indelad i rubrikerna friskfaktorer i organisationen, friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna samt friskfaktorer i arbetsuppgiften. Som en grundtanke bakom samtliga av våra diskussioner, kring de olika områdena, ligger lärande på arbetsplatsen. Vi finner lärandet vara en central tanke som vi strävat efter att tydliggöra genom hela vår diskussion, varför vi inte gett detta en egen rubrik.

Vidare blir genusperspektivet framträdande i vår diskussion, då vi i vårt resultat fann signifikanta skillnader mellan män och kvinnor. Då det gällde attityder till friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna fanns en könsskillnad ($p=0,001$) samt även i attityderna till friskfaktorer i arbetsuppgiften ($p=0,000$). Könsfördelningen i vårt insamlade material var också tämligen jämn, 59 (51 %) var män och 56 (49 %) var kvinnor. Då de övriga

bakgrundsvariablerna i vår undersökning (se bilaga 4) överlag visade sig vara snedfördelade, blev just könsfördelningen det av mest intresse att jämföra med andra variabler.

9.1 Friskfaktorer i organisationen

Resultatet av vår studie visar att majoriteten av undersökningsgruppen tycker det är viktigt med beröm från chefen (Tabell 2). Beröm från chefen ingår i det stödjande och uppmuntrande ledarskapet, vilket också har en stark sammankoppling med det salutogena perspektivet. Beröm är något som uppenbarligen får individen att må bra, vilket också kan bidra till att stärka individens känsla av sammanhang, KASAM. Vi tror att beröm från chefen kan bidra till att stärka individens upplevelse av att det är värt att investera energi i de problem som kan uppstå på arbetsplatsen. Beröm kan också skapa motivation och arbetsglädje, samt utgöra en grundläggande faktor för individens och organisationens fortsatta lärande (Ellström, 1992). Lindberg (2006) visade i sin avhandling att det finns samband mellan beröm från chefen och framtida arbetsförmåga och välbefinnande. Beröm från chefen utgör med andra ord en av friskfaktorerna på arbetsplatsen. Vi anser att det är av vikt att poängtera att beröm från såväl chef som arbetskamrater bör vara befogad, då den annars kan mista sin effekt.

Chefen bör ta sig an rollen som den som i största möjliga mån ser till de enskilda individerna, och försöker uppfylla de anställdas behov. Chefen motiverar sina anställda på bästa sätt genom att behandla dem som han/hon själv vill bli behandlad av högre ledning inom organisationen (McConnell, 1998). Då vi inte vet vilken slags position våra respondenter har, om de är någon slags chef eller inte, kan vi inte heller påvisa skillnader i attityder till vikten av beröm från chef i olika positioner inom organisationen. Dock fann vi att den allra största delen av våra respondenter upplevde denna friskfaktor som viktig. Vi kan därför anta att även de som har en chefsposition har ett behov av beröm från sin överordnade. Detta i enlighet med McConnell (1998) som menar att oavsett vilken position individen har inom företaget har alla samma behov att få ut något av sitt arbete. Vi skulle kunna anta att positiv feedback från medarbetare till chef också är något som är av stor vikt.

Vår undersökningsgrupp fick svara på frågan om hur viktigt de tyckte att det var med utvecklingssamtal (Tabell 3). Majoriteten av undersökningsgruppen ansåg att det var viktigt att bedriva utvecklingssamtal. Både kvinnor och män tycks uppskatta möjligheten till ett enskilt möte med sin chef, där allt från fördelning av arbetsuppgifter till utveckling och lärande kan ventileras. Då den genomgång som sker under utvecklingssamtalet kan bidra till att medarbetaren känner sig delaktig i organisationen (Mikkelsen, 1998), finner vi det inte förvånansvärt att majoriteten av respondenterna anser det vara viktigt att bedriva utvecklingssamtal. Utvecklingssamtal har blivit ett alltmer vanligt förekommande inslag på arbetsplatsen (Mikkelsen, 1998). Det fanns individer i vår undersökning som ansåg att utvecklingssamtal inte alls var viktigt. En anledning till att utvecklingssamtal inte uppfattas som något positivt kan ha att göra med hur individen hanterar att tillgodose sina behov. Enligt Maslow (1954) kan en människa inte tillgodose sina mer sofistikerade behov om de grundläggande behoven är bristfälligt tillgodosedda. Eftersom det på arbetsplatsen ofta är de övre behovsnivåerna i Maslows behovspyramid (Figur 2) som står i fokus, vilket det också bör vara, kan de individer vars behov av exempelvis trygghet brister, inte på önskvärt sätt ta till sig den uppskattning och möjlighet till inflytande som ges vid ett utvecklingssamtal. Detta skulle kunna vara en anledning till att några individer i vår undersökning inte finner utvecklingssamtal som viktiga. Ytterligare en anledning kan vara dåliga erfarenheter av tidigare samtal av detta slag.

Utvecklingssamtalet utgör en av delarna i det stödjande och uppmuntrande ledarskapet, där det bl.a. ges tillfälle för beröm från chefen. Undersökningsgruppen fick rangordna sex

alternativ utefter vad de tyckte var av störst vikt att diskutera under utvecklingssamtalet (Tabell 4). Majoriteten ansåg att feedback på arbetsprestationer var av störst vikt att diskutera under utvecklingssamtalet. Detta resultat kändes inte helt oväntat eftersom majoriteten av respondenterna även ansåg att beröm från chefen var viktigt. Enligt Maslows motivationsteori har individen ett behov av bekräftelse från sin omgivning. Detta behov bör bli tillgodosett, då individen annars kan ha svårt att på ett tillfredsställande sätt vidareutvecklas. Individen lägger ner tid, kraft och energi på arbetet och förväntar sig då också någon form av utdelning tillbaka, en bekräftelse på att en god arbetsinsats har blivit utförd. För att detta ska kunna ske tror vi att det dels måste finnas en gemensam bild av vad en god arbetsinsats är, och dels en gemensam bild av det resultat som uppnåtts. Denna gemensamma bild, eller detta gemensamma mål i organisationen anser vi vara av stor vikt för chefen att dels tydliggöra i utvecklingssamtalen, men också i det dagliga arbetet. En lärande organisation präglas av dialog och diskussion, vilket är en grund för allt lärande och utveckling i organisationen (Mikkelsen, 1998). De allra flesta i vår undersökning menade att feedback på arbetsprestationer var det som helst diskuterades i utvecklingssamtalet. Utifrån detta skulle vi kunna anta att även de som är chefer finner det viktigt med feedback på sitt arbete från sina anställda. Ledarskapet bygger på ett positivt förhållande till medarbetarna och är en relation mellan två parter. Det är inte bara chefen som påverkar medarbetarna utan även tvärt om (Micha Lange & Odabas, 2003).

Personliga problem var det som undersökningsgruppen ansåg vara oviktigt att diskutera (Tabell 4). En förklaring till detta skulle kunna vara att det sociala stödet på arbetsplatsen är bra, men också stödet hemifrån. Tillgodoses dessa behov, ser individen antagligen ingen anledning att diskutera personliga problem under utvecklingssamtalet. Stöd i form av goda sociala relationer är en väldokumenterad friskfaktor (Weingarten & Weingarten, 2000). Karasek och Theorell (1990) menar att socialt stöd kan ha flera indirekta effekter på hälsan. Det kan bidra till ett positivt samarbete medarbetare emellan, och i sin tur ge upphov till nya läroprocesser. Dessutom kan det stärka individens sociala identitet och därmed uppfattningar om mål och mening med arbetet.

Utvecklingssamtalen har även kommit att utgöra ett av huvudinstrumenten för att sätta igång och vidmakthålla lärandeprocesser (Mikkelsen, 1998). Kolbs inlärningsteori, som handlar om erfarenhetslärande, anser vi kan appliceras på utvecklingssamtalet. I samtalet mellan chef och arbetstagare sker ett utbyte av erfarenheter som i slutändan kan komma att leda till ny förståelse eller på sikt rentutav ett nytt beteende. I enlighet med Mikkelsen (1998) tycker vi dock att det är synd att lärande i stora organisationer ofta är begränsat till att lösa just en persons eller den aktuella enhetens funktion, istället för att fokusera på beroendet mellan de olika enheterna eller avdelningarna. Utmaningen i lärande organisationer blir att riva ner alla gränser som har uppkommit, och med det skapa goda förutsättningar för ett organisationslärande. Ett sådant här hälsofrämjande arbete bör integreras och anses som en viktig faktor i det befintliga arbetsmiljöarbetet. Kommunikationen kring detta måste bli allmänt vedertagen och en huvudsaklig angelägenhet för alla (Ennals, 2002). Vidare, som komplement till utvecklingssamtalen, bör organisationen därför även satsa på team, arbetslag och specialenheter för konkreta arbetsrelaterade problem samt för att dagliga erfarenheter i arbetssituationen ska fångas upp och diskuteras. Enligt Kolbs (1984) inlärningsteori är reflektion över egna erfarenheter oftast enklast och mest effektivt att göra tillsammans med andra. I gruppen blir individen tvungen att sätta ord på och förklara sina erfarenheter, vilket kan skapa nya infallsvinklar och större förståelse.

Organisationen bör erbjuda sin personal friskvård av olika slag, då detta är en framgångsrik strategi för att skapa friskare arbetsplatser (Angelöw, 2002). Vår undersökningsgrupp fick

rangordna alternativ utefter vilka de tyckte var av störst vikt för arbetsplatsen att erbjuda (Tabell 5). Majoriteten ansåg att stresshantering var av störst vikt för arbetsplatsen att erbjuda. Vad detta tyder på kan vi endast spekulera i, men då majoriteten anser att det är stresshantering som i första hand bör erbjudas, är det kanske också så att majoriteten känner sig stressade. Enligt Karaseks krav-kontroll-stödmodell måste den mängd arbetsuppgifter som ska utföras under en viss tid kunna klaras av den mängd arbetstagare som finns och den samlade kompetens som finns (Theorell, 2003a). Detta mål bör organisationer sträva efter, men på vägen dit kan organisationen erbjuda sin personal verktyg för att på bästa sätt kunna hantera aktuell situation. En kurs i stresshantering kan vara en väg att gå, vilket personalen i vår studie ansåg vara den bästa.

Vidare förvånar det oss att hjärt- och lungräddning ansågs som mer viktigt för arbetsplatsen att erbjuda än rökavvänjning samt viktgrupp (Tabell 5). Rökningen i Sverige har visserligen generellt sett minskat, men det finns trots allt fortfarande ett stort antal individer som röker (Socialstyrelsen, 2005). Kan det vara så att majoriteten av respondenterna i vår studie faktiskt inte röker och därav inte är i behov av rökavvänjning? Givetvis kan det också förhålla sig så att de individer som röker inte vill eller känner tillräcklig motivation för att sluta röka. Då andelen överviktiga individer i Sverige ökar samt att livsstilens stora betydelse för hälsan idag är mer uppenbar för allmänheten, trodde vi att fler individer skulle tycka att arbetsplatsen borde erbjuda hjälp för viktnedgång. Så var dock ej fallet och förklaringen till detta kan möjligtvis vara densamma som för rökningen. Å ena sidan kanske majoriteten av respondenterna i vår studie helt enkelt inte är överviktiga och anser därav inte att arbetsplatsen bör prioritera att erbjuda personalen hjälp med viktnedgång. Å andra sidan finns det möjligen överviktiga, men som inte vill gå ner i vikt och av den anledningen inte anser att arbetsplatsen bör prioritera hjälp med viktnedgång.

9.2 Friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna

I vår undersökning visade det sig att kvinnor i högre grad än män finner det viktigt med goda relationer mellan arbetskamraterna. Attityder till gemenskap på arbetsplatsen och ett fungerande samarbete var mer positiva hos kvinnorna än hos männen (Figur 4). Tidigare beskrev vi generella genusskillnader som man kan tycka hör hemma mer i ett icke modernt samhälle. Att kvinnor skulle vara mer lättpåverkade och känslosamma, och män aggressiva och envisa är påståenden som många idag förnekar och arbetar aktivt mot. Idag strävar vi efter tanken att de flesta av oss har både maskulina och feminina personlighetsdrag. Detta kan vi förvisso tycka är sant men egenskapernas dikotomi verkar, i enlighet med vårt resultat, fortfarande ligga som en stark grund till många attityder (Connell, 2003).

Språk och socialt samspel är medfödda förmågor hos människan, men färdigheten att använda dem är inte medfödd. Förmågan att kommunicera är något vi kan öva upp och förbättra genom erfarenhet (Engqvist, 1994). Efter att ha analyserat vårt insamlade material fann vi en genusskillnad även i detta sammanhang då attityden till möjligheten att prata om sina känslor med arbetskamrater och vikten av att ge konstruktiv kritik värderades högre av kvinnorna. Maslow (1954) påstår att människors beteenden styrs av en vilja att tillfredsställa vissa behov. Eftersom våra grundläggande behov tillfredsställs relativt lätt i vårt moderna samhälle strävar vi efter att tillfredsställa mer sofistikerade behov, så som tillhörighet och trygghet med andra. I vår undersökning visar kvinnorna en mer positiv attityd till friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna och därigenom tolkar vi det som en mer positiv attityd till tillhörighet med arbetskamraterna. Maslow (1954) talar dock också om sofistikerade behov som behov att prestera något samt att uppleva självkänsla. Eftersom vårt resultat endast påvisar en skillnad, inte en polarisering, tolkar vi resultatet på så sätt att männen också är positiva till friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna. Men kan det möjligtvis vara så att de har större behov

av självkänsla än trygghet? Stöd i form av goda sociala relationer är som bekant en väl dokumenterad skyddsfaktor (Weingarten & Weingarten, 2000) vilket enligt vårt resultat är av större vikt hos kvinnorna än männen.

Vidare är individerna, som tidigare beskrivits, varandras arbetsmiljö och människor påverkas, påverkar och utvecklas i samspel med omgivningen och människorna i den. De sociala relationerna är en bidragande orsak till människors lycka. Vid ett positivt samspel utvecklas individen med psykisk hälsa och personlig mognad som resultat. Medarbetarna mår bättre om de känner varandra lite närmare och trivs tillsammans. Denna utveckling kan påverkas genom sociala satsningar för alla anställda (Lenéer Axelsson & Thylefors, 2005). Vad vi dock anser bör beaktas är att ingen bör tvingas med i de sociala aktiviteterna, då detta kan skapa motsatt effekt. Precis som i många andra sammanhang bör de enskilda individerna och deras olikheter respekteras. Enligt vårt resultat verkar kvinnorna mer positiva till friskfaktorer som rör det sociala samspelet på arbetsplatsen, men innebär det också att de är mer positiva till förändring och utveckling? I vissa sammanhang kan utveckling och förändring vara synonymt med lärande. På en arbetsplats är vi oftast inte ensamma och oftast har individen sin arbetsgrupp att fråga om råd och lösa problem med. Då olika människor kan bidra med olika saker i problemlösandet, kan vi också lära olika saker av varandra. Enligt Bjerlov (1999) går summan av ett sådant här samspel mellan människor och kunskaperna det frambringar, utöver summan av vars och ens kunskaper. Genom att delge varandra sina kunskaper kommer besluten om och i enskilda projekt att vila på en fastare kunskapsbas och ge samordningsvinster. Då vårt resultat påvisar att kvinnorna är mer positiva i sin attityd till friskfaktorer i relationen mellan arbetskamraterna, kan vi då också påstå att de är mer positiva till ett kollektivt lärande än männen? Samtidigt som vissa frågor besvaras, dyker också hela tiden nya upp.

Enligt Antonovsky (1991) finns det ett centralt begrepp som kan sammanfatta vad människan behöver för att klara av sin situation. Detta begrepp kallar han KASAM, känsla av sammanhang. Könsskillnaden i attityden till aktuella friskfaktorer skulle kunna tolkas på så sätt att kvinnor har ett större behov av känslomässig mening i sin arbetssituation. Utan känslomässig mening saknas också upplevelsen av att det är värt att investera energi i de problem som kan uppstå i relationen mellan arbetskamraterna. Män kan snarare lägga större vikt vid begripligheten, om händelser är förnuftiga. Vi skulle kunna likna detta med de olika språkbruk män och kvinnor tenderar att ha, manligt abstrakt språkbruk och kvinnligt konkret språkbruk (Nilsson & Waldemarson, 1994). Det typiskt manliga språket med sin logik, faktainriktade och rationella sätt kan vara en del i orsaken till varför de var mindre positiva i sin attityd till mer känslomässigt inriktade påståenden. Kvinnornas språkbruk som är mer personligt och av känslomässig karaktär, kan vara en av orsakerna till varför kvinnorna var mer positiva i sin attityd till mer känslomässigt inriktade påståenden. I detta sammanhang är det förståeligt att män och kvinnor kan ha svårt att förstå varandra, och vikten av en tydlig och öppen kommunikation på arbetsplatsen blir framträdande (a.a).

9.3 Friskfaktorer i arbetsuppgiften

Studiens resultat visar att de kvinnor som instämmer i högre grad med variablerna i Attitydindex nr 1 (Figur 4) även instämmer i högre grad i påståendena att individen i arbetet ska komma i kontakt med många människor samt att arbetet ska ge möjlighet att hjälpa andra människor (Tabell 6). Detta resultat var inte helt oväntat då dessa påståenden berör olika slags kontakt med människor, och kan på så sätt ha en nära sammankoppling med påståendena i relationen mellan arbetskamraterna. Eriksson och Karlsson (2002) påstår att vetskapen om att arbetet tillför samhället något är ett kriterium av vikt i arbetssituationen. Resultatet i vår studie visar att de kvinnor som instämmer i högre grad med variablerna i Attitydindex nr 1 (Figur 4) även instämmer i högre grad i påståendet att arbetet ska vara viktigt för samhället. Återigen är

det kvinnorna som i högre grad än männen visar en positiv attityd till ett påstående. Enligt Östlin et al. (1996) förmodas kvinnor vara mer omvårdande och känsligare än männen, vilket kan utgöra en av förklaringarna till studiens resultat.

Kvinnorna visade sig instämma i högre grad än männen till påståendena som berör friskfaktorer i utförandet av arbetsuppgiften (Figur 5). Vi vill understryka att vårt resultat endast påvisar en skillnad mellan kvinnor och mäns attityder, inte en polarisering. Även majoriteten av männen är positiva till friskfaktorerna i utförandet av arbetsuppgiften, men inte i lika hög grad som kvinnorna. Exempelvis var kvinnorna mer positivt inställda till att få uppskattning av arbetskamraterna och vid hög arbetsbelastning också få hjälp av arbetskamraterna. Enligt krav-kontroll-stödmodellen är det viktigt att bli sedd i sitt sociala sammanhang och stödet i form av goda sociala relationer är en väl dokumenterad skyddsfaktor. Stödet kan innebära att få både praktisk och känslomässig hjälp. Det sociala stödet utgör en av förutsättningarna för ett kreativt arbetsklimat, där arbetskamraterna kan lära av varandra (Weingarten & Weingarten, 2000). Uppskattning av arbetskamraterna samt hjälp vid hög arbetsbelastning anser vi har ett nära samband med friskfaktorerna i relationen mellan arbetskamraterna. Då kvinnorna instämde i högre grad även i friskfaktorerna i relationen mellan arbetskamraterna, menar vi att det faller sig naturligt att kvinnorna instämde i högre grad även när det gäller ovan beskrivna friskfaktorer i arbetsuppgiften.

I utförandet av arbetsuppgifter är det enligt Theorell (2003a) viktigt att öka delaktigheten för de anställda. Utan delaktighet från personal, är det svårt för organisationen att veta vad personalen anser att de behöver (Hanson, 2004). De anställda kan exempelvis ges möjlighet till att vara delaktiga i beslut som berör förläggning av rast eller arbetsplatsens tillgång av ergonomiskt korrekta hjälpmedel. I vår studie gjorde genuskillnaden sig gällande även när det gäller dessa friskfaktorer, då kvinnorna i högre grad än männen instämde i att det var av stor betydelse att ha tillgång till ergonomiskt korrekta hjälpmedel samt att få ta pauser i mån av behov.

Om organisationen skapar en miljö där personalen ges tid för att ta tillvara på erfarenheterna, utgör det dagliga arbetet med dess uppgifter en mycket bra miljö för lärande (Södergren & Fredriksson, 1998). Fokus bör alltså ligga på steg två i Kolbs inlärningsteori, reflektion och observation (Figur 3), där individen får tänka över det som erfarits (Kolb, 1984). När personalen möter nya situationer eller nya problem, möter de samtidigt naturliga inlärningstillfällen. Det mesta lärandet i arbetet sker ostrukturerat och kanske till och med omedvetet (Södergren & Fredriksson, 1998). Flera av de friskfaktorer i arbetsuppgiften som vår studie fokuserar på, kan kopplas till lärande. Några av de friskfaktorer som respondenterna ansåg vara de viktigaste i utförandet av arbetsuppgiften var möjligheten att komma i kontakt med andra människor samt möjligheten att hjälpa andra människor, vilka i sig utgör möjligheter till lärande. Enligt våra respondenter verkar en slags stimulans vara samspelet mellan individer på arbetsplatsen, såväl mellan chefer och medarbetare som medarbetare emellan. Detta samspel är en grund som kan fångas upp och bearbetas. Hänsyn bör tas till olika individers behov, deras utveckling men också organisationens behov. En lärandeprocess är ömtålig och för att fortsätta utvecklas behövs ständigt engagemang från individen, vilket kan underlättas genom att lärande är en tydligt uttalad del i samspelet mellan individerna på arbetsplatsen (Mikkelsen, 1998). Bli organisationen medveten om vilka friskfaktorer i arbetsuppgiften som majoriteten av personalen mår bra av är också chanserna för att lärandet i arbetsuppgiften ökar (Ellström, 1992).

9.4 Slutsatser

Arbetslivet fyller en stor del av människans liv. Det har alltmer kommit att betraktas som en förutsättning för hälsa, inte bara genom att ge inkomster och försörjning utan även genom att bidra till att ge individen en identitet och social status (Andersson, 2002). Vi har i den här studien valt att fokusera på attityder till friskfaktorer på arbetsplatsen, med andra ord vad som får oss att må bra och bibehålla hälsan på arbetsplatsen.

En allt viktigare förutsättning för en framgångsrik och hälsosam organisation, är att medarbetarna ges möjligheter till lärande och reflektion (Abrahamsson et al. 2003). I en lärande organisation ges alla individer möjlighet att ta del i utvecklings- och kvalitetsarbete. Alla på arbetsplatsen bör bli medvetna om organisationens styrkor, svagheter och utvecklingsmöjligheter, så att personalen tillsammans kan bemästra hoten mot verksamheten och gemensamt finna nya tillvägagångssätt (Egidius, 2002). Människan bör ses som en varelse som aktivt deltar i en skapande process och som därmed är med och formar sin verklighet (Abrahamsson et al. 2003). Resultatet visade att friskfaktorer bedöms olika av olika intressenter. Generellt hade kvinnorna i studien en mer positiv attityd till friskfaktorerna på arbetsplatsen. Människor är inte lika varandra på det sättet att det som en mår bra av behöver vara bra för en annan. Därtill är det sannolikt att friskfaktorerna i likhet med andra förutsättningar varierar över individens livscykel. Friskfaktorer som ger de bästa förutsättningarna att fungera optimalt, utvecklas och må bra kan dock komma att utgöra väsentliga konkurrensfaktorer för organisationen. Således står friskfaktorer i nära samband med skapandet av den hälsosamma och attraktiva arbetsplatsen. I det skapandet är personalen viktiga aktörer. Det måhända att den ideala arbetsplatsen som vid varje tidpunkt till punkt och pricka uppfyller samtliga personals anspråk och olika behov av friskfaktorer inte existerar. Ändå är utmaningen att genom kontinuerlig utveckling och förändring, med positiva drivkrafter, ständigt sträva efter att komma så nära denna vision som möjligt (a.a.).

10. Metoddiskussion

10.1 Urval

Vi stötte på vissa svårigheter när det gällde urvalet till vår studie. Preliminärt klartecken för genomförande hade getts från de två institutionerna på Högskolan Kristianstad vi först hade för avsikt att inkludera i vår studie. Dock ville dessa se godkännande av projektplan samt enkät av etiska rådet innan vi distribuerade denna till de anställda. När dessa kriterier så småningom kunde uppfyllas, var det bara för oss att avsluta enkätens sista korrigeringar. Drygt en vecka innan enkäten skulle distribueras, fick vi ett mail från prefekten på institutionen för hälsovetenskaper. I mailet förklarades att vi inte längre borde genomföra enkäten på institutionen för hälsovetenskaper, då det var en student som skrev D-uppsats som hunnit distribuera sin enkät före oss. Prefekten trodde att detta kunde skapa problem för vår svarsfrekvens. Här bör tilläggas att vi fått vårt godkännande före studenten som skrev D-uppsats. Det aktuella mailet var vidarebefordrat till prefekten på institutionen för beteendevetenskap, då D-uppsatsens enkät hade distribuerats även där. Vi fick dock aldrig något besked från institutionen för beteendevetenskap om hur de ställde sig i frågan. De rådande omständigheterna gjorde att vi var tillbaka på ruta noll, och vi bestämde oss för att ta kontakt med andra institutioner.

10.2 Externt bortfall

Totalt delade vi ut vår enkät till 186 personer, och vårt analysmaterial kom att omfatta 117 enkäter. Vårt bortfall blev därmed 37 %. En av studiens styrkor utgörs av att vi vidtagit åtgärder för att minimera samt lindra effekterna av bortfallet i enkätundersökningen. Enligt Ejlertsson (2005) bör största ansträngningen göras redan vid inledandet av undersökningen för att minimera risken för bortfall. I vår undersökning anser vi att vi gjort vårt yttersta i denna fråga. Vi genomförde en pilotstudie, för att se om respondenterna tolkade frågor, påståenden och svar på samma sätt som vi. Genom pilotstudien kunde vi också bilda oss en uppfattning om huruvida frågorna och påståendena verkligen mätte det vi avsåg att mäta. Vårt förarbete med enkäten resulterade i ett väl genomarbetat frågeformulär med hög validitet. Vi utformade ett följebrev med största noggrannhet, som introducerade enkät och undersökning på ett lämpligt sätt. Följebrevet utarbetades i fyra versioner för att passa de respektive institutionerna och för att undvika missförstånd. Eftersom det fanns ett behov av enkät samt följebrev på engelska tillhandahöll vi även detta, för att minska risken för bortfall på grund av språkförbistringar.

Risken för felaktiga generaliseringar blir större ju större bortfallet är. Bortfallsproblematiken innefattar därmed även att lindra effekterna av det externa bortfallet (Ejlertsson, 2005). Två påminnelsebrev distribuerades via postfacken, varav vi med det andra påminnelsebrevet även bifogade en ny enkät samt ett nytt svarskuvert. Ett tredje påminnelsebrev skickade vi ut via mail, då vi hade uppmärksammat att ett flertal enkäter samt påminnelsebrev låg kvar i sina postfack. Vi förlängde tidsperioden för insamlandet av enkäterna, så att den sträckte sig drygt en månad längre än vad vi hade planerat från början. Efter vår tredje påminnelse ansåg vi att vi inte kunde göra mer för att få in fler enkäter, utan fick nöja oss med en svarsfrekvens på 63 %. Då vi fann en lämplig metod för att pricka av inkomna enkäter, distribuerade vi aldrig ett påminnelsebrev till någon som redan lämnat in enkäten. Härigenom kunde vi undvika att skapa irritation hos respondenterna. Då vi hade en identifikation på svaren, behövde vi inte heller oroa oss över om någon respondent hade besvarat enkäten två gånger, vilket hade medfört problem vid analysen.

Vad som tyvärr kom att bli en nackdel för vår del, var tidpunkten för distribution av enkäten. Tidigare beskrivna omständigheter kring valet av undersökningsgrupp medförde att vi blev försenade ca tre veckor med distributionen. Det hade hunnit bli december månad, vilket enligt Ejlertsson (2005) är en olämplig månad för att distribuera enkäter. Detta är en tid då människors julförberedelser stjälar mycket uppmärksamhet och tid. Ofta är det även mycket att göra på arbetsplatsen vid den här tidpunkten. Tyvärr hade vi inget annat val än att distribuera enkäten vid denna tidpunkt, då vi annars hade blivit alltför försenade i vår process. Vi tror dock att tidpunkten för distributionen medförde en ökning av det externa bortfallet. En möjlighet hade varit att intervjua ett urval av bortfallsgruppen, för att på så sätt få större vetskap om den. I vårt fall fann vi dock att tiden för ett sådant arbete var alltför knapp. På grund av detta vet vi alltså inte mer om bortfallsgruppen än att 19 (27,5 %) är kvinnor och 50 (72,5 %) är män.

10.3 Internt bortfall

Det interna bortfallet blev inte så betydande och de flesta respondenterna fyllde i enkäterna fullständigt. Av olika anledningar lämnade dock två personer in icke ifyllda enkäter, en person vill inte besvara frågor rörande arbetsuppgiften och en person valde att endast besvara bakgrundsfrågorna. Ett något större internt bortfall fick vi på frågorna nr 6 och nr 10, de s.k. rangordningsfrågorna (se bilaga 4). Här skulle fem respektive sex alternativ rangordnas från ett (viktigast), till fem/sex (minst viktigt). Enligt Ejlertsson (2005) finns vissa problem med en

sådan här frågekonstruktion som måste beaktas. Han menar att alla människor inte klarar av att göra en rangordning på det sätt som frågekonstruktören tänkt sig. Vissa sätter istället ett kryss för det viktigaste alternativet, eller flera kryss som antagligen symboliserar de viktigaste alternativen, andra rangordnar enbart några av alternativen. Precis detta fick vi erfara i vår enkätundersökning. Ejlertsson (2005) understryker vikten av att fundera igenom om den aktuella undersökningsgruppen förväntas klara av en fråga av detta slag, vilket vi också gjorde. Vi ansåg att vår undersökningsgrupp, anställda på Högskolan Kristianstad, borde klara av denna slags fråga. Dock ställde denna fråga till besvär för ganska många och det interna bortfallet blev betydligt större på dessa frågor än på de andra i enkäten. Vissa valde dock att inte fylla i frågan och kommenterade den sedan och angav varför de gjort detta val.

10.4 Enkätformuläret

Vad gäller utformningen av enkäten kan vi så här i efterhand konstatera att enkätformuläret innehöll lagom många frågekonstruktioner för ändamålet. Vad vi förstår var det inte några begrepp eller ordval som skapade frågetecken eller missförstånd. Något som vi däremot har kommit att diskutera är vårt sätt av att presentera variabeln ålder i bakgrundsfrågorna (se bilaga 4). Ejlertsson (2005) rekommenderar att i normalfallet använda en exakt fråga om ålder, och inte ett åldersintervall. Detta med anledning av att ett förutbestämt åldersintervall kan skapa problem vid analysen. För att ha ett rimligt anonymitetsskydd kan det ibland vara motiverat att inte be om exakt födelseår eller ålder. Då vårt enkätformulär riktade sig till ett större antal individer, ansåg vi inte att detta skulle bli något problem. Trots detta var det ett par av respondenterna som ansåg att anonymiteten hade stärkts med ett åldersintervall.

I samband med att vi gick igenom de inlämnade enkäterna uppmärksammade vi ett fel i enkätformuläret. Fråga nummer 6, där undersökningsgruppen skulle rangordna diverse alternativ för vad som är av störst vikt att diskutera i utvecklingssamtalet, skulle även ha innehållit alternativet lön. Detta misstag beror på någon form av tekniskt missöde vid sista genomgång och utskrift av enkäten.

10.5 Dikotomiseringar

Vid analys av vårt insamlade material valde vi att dikotomisera vissa av variablerna för att sedan jämföra dessa med index. Vi valde att göra detta trots att en dikotomisering kan innebära vissa förluster i variabelns ursprungliga exakthet. Den gradering som frågan innehåller går förlorad, men istället öppnar sig möjligheten att göra jämförelser med index. Vi fann detta vara av stort intresse i vår studie, större än att påvisa de marginella skillnader i graderingar som våra svar uppvisade. Vidare är vi medvetna om att en dikotomisering anses olämplig då frågorna speglar attityder eller åsikter (Ejlertsson, 2005), men jämförelsen med index var i dessa fall så intressant att vi trots detta fann en dikotomisering berättigad.

10.6 Lärande

Vi är medvetna om avsaknaden av frågor och påståenden kring attityder till lärande på arbetsplatsen i vår enkät. Den tanke vi dock har arbetat utifrån är den att lärande utgör en grund för det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatsen. För att ett hälsofrämjande arbete med fokus på friskfaktorer ska kunna skapas, tror vi att personalen bör bli medvetna om sina attityder till dem för att därigenom ha möjlighet att ta till sig ny kunskap. Vi anser att attityder, lärande och attitydförändring hör ihop på så sätt att det krävs ett lärande om sina och andras attityder för att i framtiden kunna förändra dessa. Vi tror att den reflektion respondenterna tvingades till vid ifyllandet av vår enkät i sig bidrog till ett lärande och en utveckling av attityder till friskfaktorer.

Vi anser chefen vara en central gestalt för synen på och attityder till det hälsofrämjande arbetet inom organisationen. Chefens sätt att bete sig har en tydlig inverkan på den atmosfär som utvecklas i en grupp (Permer & Permer, 1989). Chefen har ett stort ansvar i att förmedla organisationens visioner och mål på ett tydligt sätt, och för att lyckas med detta finns en rad olika egenskaper en chef kan/bör ha samt en rad olika tillvägagångssätt för att nå ut med budskapet till de anställda (Rothwell, 2002). Den inverkan som chefen har på de anställda anser vi vara en dimension av det pedagogiska begreppet lärande, vilken kan ge effekt i form av lärande och utveckling hos de anställda. Ett ständigt lärande i organisationen är idag en viktig faktor för att organisationen ska kunna överleva, anpassa sig till omvärlden och på sätt vara konkurrenskraftig (a.a.). Individuer kan lära utan att organisationen gör det, men organisationen kan inte lära utan att individerna i den gör det och det är chefens uppgift att inspirera, motivera och leda de anställda i lärandet.

Arbetsgruppen är en viktig del i organisationen, även när det gäller lärande. Individerna i gruppen påverkas av varandra och vid ett positivt samspel utvecklas de tillsammans med sin omgivning. Denna utveckling anser vi i sig är en form av lärande, ett dolt och omedvetet sådant. Mer tydligt är det kollektiva lärandet, där individer i en grupp lär sig av varandra. I spelet i gruppen formas lärandeprocesser genom vilka de enskilda individernas lärande relateras till arbetsgruppens (Ohlsson, 1996). Lärande i relationen mellan arbetskamraterna finner vi därmed vara en del av uppsatsens pedagogiska perspektiv.

I vår uppsats läggs även fokus på friskfaktorer i arbetsuppgiften. Attityderna till friskfaktorer inom detta område finner vi baserar sig på dels inflytande och dels delaktighet. Båda dessa begrepp anser vi vara pedagogiska sådana. Detta på grund av att de inbegriper att kunna påverka olika villkor exempelvis för hur arbetet genomförs (Hansson, 2004). Människan arbetar och lär i en och samma handling. Därav anser vi att friskfaktorer i arbetsuppgiften har en nära sammankoppling med lärandet på arbetsplatsen. Om organisationen vet vilka friskfaktorer som personalen anser vara viktiga, tror vi också att förutsättningarna för att ett lärande ska ske kan öka.

Trots de ovan beskrivna pedagogiska synvinklar vi arbetat utifrån i vårt uppsatsarbete inser vi att vi har brister i den pedagogiska delen av arbetet, då resultatet saknar en sådan synvinkel. Under arbetets gång har nya idéer kring detta dykt upp, och om vi ser tillbaka kan vi se tillfällen där vi hade kunnat välja andra sätt att angripa problemformuleringar etc. Detta har vi kunnat se tack vare den progression i vårt kunnande kring ämnet som fortskridit under det senaste året. Utan denna progression vore vårt arbete med uppsatsen dock inte så meningsfullt och utvecklande för oss som studenter.

Vårt enkätformulär utformades utan tydliga frågor kring pedagogiska problem, och idag inser vi att för att utveckla våra frågor kring attityder till friskfaktorer hade vi även kunnat undersöka attityder till lärande på arbetsplatsen. Exempelvis hade vi kunnat undersöka vilka organisatoriska förutsättningar som undersökningsgruppen ansåg som viktiga i sin lärandeprocess. Detta är, inser vi nu snart ett år senare, den tanke vi famlade efter vid inledandet av vårt uppsatsarbete men inte hade kunskap nog att fånga upp. Med detta perspektiv hade vi kunnat utöka vårt resultat med den rubrik vi genomgående har i övrigt i uppsatsen, nämligen lärande på arbetsplatsen.

11. Folkhälsopedagogisk relevans

Insikten om att hälsan aldrig kan anses vara frikopplad från människors totala livssituation har blivit alltmer tydlig i takt med att ohälsan i Sverige ökar. Arbetslivet är en av faktorerna som har en avgörande betydelse för folkhälsan (Bjurvald et al. 2004). Detta betonas i folkhälsomål 4, vilket ägnas åt ökad hälsa i arbetslivet. Där betonas att ett bra arbetsliv bidrar till en allmänt förbättrad folkhälsa, samt minskar de sociala skillnaderna i ohälsa. Därför anser vi att arbetsplatsen är en relevant arena för just folkhälsoarbete. Dels nås en stor grupp människor och dels spenderas en stor del av individens vakna tid på just arbetsplatsen. Vi kan konstatera att det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatsen resulterar i att det samtidigt arbetas på individ-, grupp- och organisationsnivå. Effekten av det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatsen blir med andra ord väldigt stor.

Vi är övertygade om att hälsa är en resurs både för den enskilda individen, organisationen och för samhället i stort. Att bedriva en verksamhet och inte bortse från hälsoaspekter för personalen kan bli långsiktigt lönsamt. Vi lever i ett informationssamhälle där kompetens blivit ett nyckelbegrepp. Vissa menar att det krävs en speciell hälso- eller livsstilskompetens för att i ett långt perspektiv lyckas hålla sig frisk i dagens stressiga miljö. Enbart yrkeskompetens är inte det som avgör om människor faktiskt gör sitt bästa i arbetet. Om någon är ytterst kompetent men ligkiltig inför sina arbetsuppgifter blir resultatet sannolikt ganska medelmåttigt. Detsamma gäller om någon är kompetent men fysiskt eller psykiskt utmattad (Ljusenius & Rydqvist, 1999). Många upplever idag stress i arbetslivet, vilket har resulterat i utbrändhet hos stora grupper. Tempot i dagens samhälle är uppskruvat och kraven på individen från olika håll är stora. I tider med ökande krav på effektivitet, gäller det att både organisatoriska strukturer, chefer och medarbetare snabbt kan ställa om och tänka i nya banor. Lärande och kompetensutveckling kan vara ett sätt att möta denna utmaning. Därför behöver organisationen skapa goda förutsättningar för personalens lärande på alla nivåer och i alla funktioner (Dilschmann, 1996).

Det preventiva arbetet på arbetsplatser har främst inriktats på att förebygga arbetsrelaterade sjukdomar och olycksfall, och fokus har legat på det sjuka i arbetslivet (Abrahamsson et al. 2003). Vi anser att arbetsplatserna istället bör fokusera på det friska och det som bibehåller vår hälsa. I detta avseende är vi övertygade om att arbetsplatserna både på kort och på lång sikt gör sig själva en tjänst. Arbetet ska inte bara befrämja hälsa i inskränkt bemärkelse, d.v.s. frånvaro av skada eller sjukdom, utan också bidra till ökat välbefinnande och personlig utveckling (Ahlborg, 2000). Det krävs en balans i tillvaron om individen under lång tid ska kunna ge och prestera sitt allra bästa. Annars blir det lätt att individen gör sitt bästa under en kortare period, för att sedan vara mer eller mindre förbrukad i förtid (Ljusenius & Rydqvist, 1999). Detta kan inte sägas vara lyckat ur vare sig samhället, organisationerna eller individens perspektiv. Det krävs samarbete mellan alla parter, vilket också är något som är lagstiftat. I arbetsmiljölagen betonas samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare samt det ömsesidiga ansvar för hälsan på arbetsplatsen som samtliga måste ta hänsyn till.

Vår förhoppning är att den här studien kan bidra till att fler individer utgår från friskfaktorerna och hälsans ursprung på arbetsplatsen, istället för att fokusera på riskfaktorerna. För att skapa engagemang och motivation är det även av stor vikt att personalen görs delaktiga i den hälsofrämjande förändringsprocessen. För att en organisation med dess personal ska kunna utvecklas och förändras, bör möjlighet ges till reflektion och lärande. Resultatet av vår studie kan bidra till att de berörda institutionerna på Högskolan Kristianstad blir medvetna om vilken eller vilka friskfaktorer som är av störst betydelse för personalen. Studiens slutsatser kan utgöra en bra grund för ett hälsofrämjande arbete och i vilken riktning detta kan bedrivas, på

de berörda institutionerna på Högskolan Kristianstad. Med fördel kan en kompetent person med lämplig utbildning anställas och medverka till en utveckling av det hälsofrämjande arbetet. Detta kan ge resultat i form av att personal, både chefer och medarbetare, får ett mer hälsosamt liv med ökat välbefinnande. En organisation behöver personal som vill, kan och orkar.

*”Vi får inte låta det förflutna, hur lysande det
än har varit, stå i vägen för vår framtid”*

(Charles Handy i *Bortom vissheten*, 1996)

Litteraturförteckning

- Abrahamsson, B., & Andersen, J.A. (2005). *Organisation – att beskriva och förstå organisationer*. Malmö: Liber Ekonomi.
- Abrahamsson, K., Bradley, G., Brytting, T., Eriksson, T., Forslin, J., Miller, M., Söderlund, B., & Trollestad, C. (2003). *Friskfaktorer i arbetslivet*. Stockholm: Prevent.
- Ahlborg, G. (2000). Arbetets betydelse för välbefinnande och hälsa. I A. Hertting & J. Samuelsson (Red.), *Smärta och trötthet* (pp. 123-133). Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M. (2001). *Organisationskultur och ledning*. Malmö:Liber.
- Anderson, D.R., Whitmer, R.W., Goetzl, R.Z., Ozminkowski, R.J., Dunn, R.L., Wasserman, J., & Serxner, S. (2000). The relationship between modifiable health risks and group-level health care expenditures. *American Journal of Health Promotion*, 15, 45-52.
- Andersson, G., Malmgren, S., & Johrén, A. (2000). *Lönsam friskvård, Effektivare företag*. Stockholm: Arbetarskyddsnämnden.
- Andersson, S-I. (2002). *Hälsopsykologi. En introduktion*. Lund: Sanitas.
- Angelöw, B. (1991). *Det goda förändringsarbetet. Om individ och organisation i förändring*. Lund: Studentlitteratur.
- Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Arbetsmiljöverket (2005). *Arbetsmiljölagen med kommentarer i lydelse från den 1 juli 2005*. Solna: Arbetsmiljöverkets publikationsservice.
- Augustinsson, S. (2000). *Perspektiv på lärande och förändring i organisationer*. (uppsats för licentiaexamen, Institutionen för Arbetsvetenskap, Luleå Tekniska Universitet).
- Berggren, C., Gillström, L., Gillström, L., & Östling, B. (2001). *Praktiskt Ledarskap*. Malmö: Liber ekonomi.
- Bjerlöv, M. (1999). *Om lärande i verksamhetsanknutna samtal – En studie om prat och lärande i möten på en arbetsplats*. (avhandling för doktorsexamen, Pedagogiska institutionen, Stockholms Universitet).
- Bjurvald, M., Menckel, E., Schaerström, A., Schelp, L., & Unge, C. (2004). *Hälsofrämjande arbete på arbetsplatser*. Statens Folkhälsoinstitut 2004:32.
- Bonniers Svenska Ordbok. (1994). (6:e upplagan). Stockholm: Bonnier Alba AB.
- Breidensjö, M. (1999). Ett mänskligare arbetsliv – en förutsättning för utveckling och tillväxt. I SOU 1999:69, *Individen och arbetslivet* (pp. 165-179). Stockholm: Arbetslivsdelegationen.

- Carlén, K., & Dahlkvist, M. (2001). *Nya friskvägen*. Uppsala: Kunskapsföretaget AB.
- Connell, R.W. (2003). *Om genus*. Göteborg: Daidalos.
- Cronsell, N., Engvall, J., & Karlsson, P. (2003). *Hälsoarbete & hälsobokslut – en handbok för arbetsgivare*. Näsviken: Björn Lundén Information AB.
- Dilschmann, A. (1996). *Nya former för lärande – parallella strukturer*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Egidius, H. (2002). *Pedagogik för 2000-talet*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Ejlertsson, G. (2005). *Enkäten i praktiken – en handbok i enkätmetodik (2:a uppl.)*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet*. Stockholm: Publica.
- Engquist, A. (1994). *Kommunikation på arbetsplatsen*. Stockholm: Rabén Prisma.
- Ennals, R. (2002). Partnership for Sustainable Healthy Workplaces. *The Annals of Occupational Hygiene*, 46, 423-428.
- Eriksson, B., & Karlsson, J. (2002). *Arbetsmiljön vid Karlstads universitet – en kartläggning (Karlstad University Studies 2002:15)*. Karlstad: Karlstads universitet, Institutionen för ekonomi arbetsvetenskap).
- Eriksson, N. (1991). Arbetskrav, egenkontroll och socialt stöd. I Furuåker, B. (Red.), *Arbetets villkor* (pp. 151-174) Lund: Studentlitteratur.
- Forslin, J., & Thulestedt B-M. (1993). *Lärande organisation. Att utveckla kompetens tillsammans*. Stockholm: Publica.
- Gard, G., & Odenrick, P. (1999). Ergonomi – en kunskapsöversikt. I E. Holmström., M. Eklundh & K. Ohlsson (Red.), *Människan i arbetslivet. Teori och praktik* (pp. 35-61). Lund: Studentlitteratur.
- Gleitman, H. (1995). *Psychology* (4th ed.). New York: W. W. Norton & Company.
- Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Helkama, K., Myllyniemi, R., & Liebkind, K. (2000). *Socialpsykologi. En introduktion*. Malmö: Liber Ekonomi.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work*. New York: Basic books.
- Keiley, C. (1996). Leading into the 21st Century. I M. Kolvitz (Red.), *Focusing on Staff Development and Administrative Issues* (pp. 331-335). Knoxville: University of Tennessee.
- Koehoorn, M., Lowe, G., Rondeau, K., Schellenberg, G., & Wagar, T. (2002). *Creating high-quality health care workplaces* (Work Network Diskussion Paper No. W/14). Ottawa: Canadian Policy Research Networks Inc.

- Kohn, M.L. (1971). Bureaucratic man: A portrait and interpretation. *American Sociological Review*, 36, 461-474.
- Kolb, D. (1984). *Experiential learning. Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Korp, P. (2004). *Hälsopromotion*. Lund: Studentlitteratur.
- Lenéer Axelsson, B., & Thyelfors, I. (2005). *Arbetsgruppens psykologi* (4:e uppl.). Stockholm: Natur och Kultur.
- Leymann, H., & Gustavsson, B-G. (1990). *Lärande i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Lindberg, P. (2006). *The work ability continuum: Epidemiological studies of factors promoting sustainable work ability*. (avhandling för doktorexamen, Karolinska Institutet, Stockholm).
- Ljusenius, T., & Rydqvist, L-G. (1999). *Friskt ledarskap – ledarskap ur ett hälsoperspektiv*. Stockholm: Prevent.
- Maltén, A. (2000). *Det pedagogiska ledarskapet*. Lund: Studentlitteratur.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Matthews, P. (1999). Workplace learning: developing an holistic model. *The learning organization*, 6, 18-29.
- McConnell, C.R. (1998). Learn what motivates your employees: look to yourself. *Health Care Superv.*, 16, 1-11.
- Menckel, E., & Thomsson, H. (1997). *Vad är hälsofrämjande arbetsplatser?* Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Menckel, E., & Österblom, L. (2004). Ledningssystem för hälsosamma arbetsplatser. I B, Johansson, K, Frick & J, Johansson (Red.), *Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete* (pp. 213-229). Lund: Studentlitteratur.
- Micha Lange, M., & Odabas, A-M. (2003). *Minska ohälsa, skapa arbetsglädje, uppnå resultat tillsammans*. Stockholm: Kommentus förlag.
- Mikkelsen, A. (1998). *Medarbetarsamtal och lärande i organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Nationalencyklopedins ordbok. (1995). Göteborg: Språkdata, Höganäs: Bra Böcker AB.
- Nicholls, J. (1987). Leadership in organisations: Meta, macro and micro. *European Journal of Management*, 6, 16-25.
- Nilsson, B., & Waldemarson, A-K. (1994). *Kommunikation – Samspel mellan människor* (2:a uppl.). Lund: Studentlitteratur.

- Nilsson, C. (1999). Ett framtida arbetsliv som främjar hälsa och utveckling. I SOU 1999:69, *Individen och arbetslivet* (pp. 155-163). Stockholm: Arbetslivsdelegationen.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Ohlsson, J. (1996). *Kollektivt lärande*. Stockholms Universitet: Pedagogiska Institutionen.
- Ohlson, L. (1996). *Pedagogiskt ledarskap*. Stockholm: Liber AB.
- Olsson, U. (1997). *Folkhälsa som pedagogiskt projekt: Bilden av hälsouppllysning i statens offentliga utredningar*. Uppsala: Uppsala Universitet.
- Orth-Gomér, K., & Perski, A. (1999). *Preventiv medicin i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.
- Permer, K., & Permer, L-G. (1989). *Psykologi – en grundbok*. Lund: Studentlitteratur.
- Rehnström, P. (1999). Flexibilitet i arbetslivet. I SOU 1999:69, *Individen och arbetslivet* (pp. 181-189). Stockholm: Arbetslivsdelegationen.
- Rosendahl, S. (2001). *Hälsofrämjande som affärsstrategi – fakta och argument*. Stockholm: Prevent.
- Rothwell, W. J. (2002). *The workplace learner*. New York: AMACON.
- Scott, G. E. (2005). Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management. *Behavior Modification*, 29, 539-561.
- Seligman, M. (2002). Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy. I C. R Snyder & S. J. Lopez (Red.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). New York: Oxford University Press.
- Socialdepartementet. (2002). *Mål för folkhälsan*. Regeringsproposition 2002/03:35.
- Socialstyrelsen. (2005). *Folkhälsorapport 2005*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Södergren, B., & Fredriksson, L. (1998). *Ledarskap i en lärande organisation – lärdomar och idéer*. Stockholm: Arbetsgivarverket.
- Theorell, T. (1999). Intresserade chefer får engagerad personal. *Miljön på jobbet*, 4, 39-43.
- Theorell, T. (2003a). *Är ökat inflytande på arbetsplatsen bra för folkhälsan?* Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.
- Theorell, T (Red). (2003b). *Psykosocial miljö och stress*. Lund: Studentlitteratur.
- Trollestad, C. (1994). *Människosyn i ledarskapsutbildning. En empirisk studie*. Nora: Bokförlaget Nya Doxa.
- Weingarten, A-M., & Weingarten, B. (2000). Hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen. I A. Hertting & J. Samuelsson (Red). *Smärta och trötthet*. (pp. 179-199). Lund: Studentlitteratur.

WHO. (1948). *Constitution*. New York: WHO.

WHO. (1986). *Ottawa Charter for Health Promotion*. Genève: WHO.

Östlin, P., Danielsson, M., Diderichsen, F., Härenstam, A., & Lindber, G (Red). (1996). *Kön och ohälsa*. Lund: Studentlitteratur.

Till Dig som vill hjälpa oss med vår enkätstudie

Det finns ett samband mellan människa och miljö som medför att hälsan aldrig kan anses vara frikopplad från människors totala livssituation. Detta gäller arbetsmiljön, men även andra miljöer som människor vistas i. Denna insikt har blivit alltmer tydlig i takt med att ohälsan i Sverige ökar. Att skapa hälsofrämjande processer som leder till goda och utvecklande livsmiljöer är därför viktiga delar i ett folkhälso- och arbetsmiljöarbete. Det finns sedan länge en omfattande kunskap och dokumentation om hur vi *inte* ska ha det på våra arbetsplatser. Däremot finns det väldigt lite kunskap om hur vi *ska* ha det, vad är det som får oss att må bra och bibehålla vår hälsa? En kartläggning över friskfaktorer på arbetsplatsen kan därför förväntas underlätta ett framtida hälsofrämjande förändringsarbete.

Som studenter på det Folkhälsopedagogiska programmet på Högskolan Kristianstad är detta ett ämne som vi kommit i kontakt med under vår utbildning och blivit ytterligare intresserade av. Vårt intresse har lett till att vi beslutat oss för att skriva vår C-uppsats kring friskfaktorer och hälsofrämjande förändringsarbete på arbetsplatsen. Syftet med vår studie är att kartlägga friskfaktorer hos personalen på Institutionen för Beteendevetenskap samt Institutionen för Hälsovetenskaper på Högskolan i Kristianstad. Utifrån detta vill vi påvisa förutsättningar för ett förändringsarbete i hälsofrämjande riktning. Vi har valt att genomföra en kvantitativ studie och att använda enkät som metod.

Vi vill nu gärna ha hjälp med att utvärdera vårt enkätformulär och skulle verkligen uppskatta om Du vill ta några minuter för att fylla i bifogat formulär. Uppfattar du någon fråga konstig, svår att förstå, orelevant i sammanhanget eller har andra synpunkter uppskattar vi en kommentar skriftligen på enkätformuläret. Vill Du hellre prata med oss personligen finns vi tillgängliga per telefon.

Vi är oerhört tacksamma för att Du tar Dig tid att hjälpa oss utveckla vårt frågeformulär inför vårt uppsatsarbete i folkhälsopedagogik!

Kristianstad, 2005-10-28

Karin Thorell
070-3002945
044-103882

Malena Andersson
070-8608754
044-219373

Fråga nr 1-5 handlar om dig och din bakgrund.

1. Ange ditt kön

1 Man

2 Kvinna

2. Ange ditt födelseår

19__ __

4. Vilka personer ingår i ditt hushåll?
(Flera svar kan anges.)

Jag bor ensam

1

Jag bor tillsammans med:

Maka/make/sambo

2

Barn

3

Föräldrar

4

Syskon

5

Annan person

6

5. Ange den sysselsättningsgrad som
bäst stämmer överens med din tjänst

1 25%

2 50%

3 75%

4 100%

Fråga nr 6-16 handlar om din syn på friskfaktorer i organisationen.

Var snäll och markera med ett kryss i den rutan som bäst passar in på ditt svar. Siffran 1 eller 5 är svarens yttervärden. Om du instämmer helt, sätt ett kryss bredvid 1:an. Instämmer du inte alls, sätt ett kryss bredvid 5:an. Om du känner annorlunda, sätt ett kryss i den rutan som bäst överensstämmer med din känsla. **Sätt ett kryss för varje delfråga.**

6. Det är viktigt att ord och handling från min chef överensstämmer.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

7. Det är viktigt att jag kan påverka de beslut som ska fattas på arbetsplatsen.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

8. Det är viktigt att jag blir informerad om de beslut som fattas på arbetsplatsen.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

9. Vid problem på arbetsplatsen är det viktigt med stöd/hjälp från min chef.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

10. Det är viktigt att få beröm och uppskattning av min chef.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

11. Det är viktigt att min chef uppmuntrar mig till att komma med egna synpunkter som rör arbetsplatsen.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

12. Det är viktigt med regelbundna medarbetarsamtal mellan mig och min chef.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

13. Det är viktigt att min chef är synlig och närvarande i det dagliga arbetet.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

14. Det är viktigt med fysisk aktivitet på arbetstid.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

15. Det är viktigt att arbetsplatsen ger ekonomiskt stöd till fysisk aktivitet.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

16. Sätt kryss för de **två** alternativ som du anser
vara viktigast för arbetsplatsen att erbjuda.

- 1 Hjärt- och lungräddning
 - 2 Rökavvänjning
 - 3 Stresshantering
 - 4 Stöd för alkoholmissbruk
 - 5 Viktgrupper
-

Fråga nr 17-25 handlar om din syn på friskfaktorer i arbetsgruppen.

Var snäll och markera med ett kryss i den rutan som bäst passar in på ditt svar. Siffran 1 eller 5 är svarens yttervärden. Om du instämmer helt, sätt ett kryss bredvid 1:an. Instämmer du inte alls, sätt ett kryss bredvid 5:an. Om du känner annorlunda, sätt ett kryss i den rutan som bäst överensstämmer med din känsla. **Sätt ett kryss för varje delfråga.**

17. Arbetsgruppen bör ha en ständig dialog om vad som är vems uppgifter.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

18. Mina arbetskamrater bör prata **med** mig istället för **om** mig.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

19. Att kunna prata om känslor med min arbetskamrater är viktigt.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

20. Arbetskamraterna bör kunna ge konstruktiv kritik till varandra.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

21. Att satsa på aktiviteter där de sociala banden stärks är viktigt.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

22. Det är viktigare att ha roligt i livet än på arbetet.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

23. Jag vill gärna umgås med mina arbetskamrater även på fritiden.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

24. Ett gott samarbete i arbetsgruppen är viktigt.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

25. Relationen med mina arbetskamrater är inte så viktig.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

Fråga nr 26-29 handlar om din syn på friskfaktorer i arbetsuppgiften.

Var snäll och markera med ett kryss i den rutan som bäst passar in på ditt svar. Siffran 1 eller 5 är svarens yttervärden. Om du instämmer helt, sätt ett kryss bredvid 1:an. Instämmer du inte alls, sätt ett kryss bredvid 5:an. Om du känner annorlunda, sätt ett kryss i den rutan som bäst överensstämmer med din känsla. **Sätt ett kryss för varje delfråga.**

26. För att må bra vill jag ha möjligheten att...

a) ...kunna planera innehållet i min arbetsuppgifter.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

b) ...påverka mängden av arbetsuppgifter.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

c) ...själv bestämma mina arbetstider.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

d) ...variera mina arbetsuppgifter.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

e) ...utföra arbetsuppgifter som är relaterade till min utbildning

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

27. För att jag ska känna meningsfullhet i mina arbetsuppgifter anser jag att...

a) ...arbetet ska ha bra möjligheter till avancemang och befordran.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

b) ...jag i arbetet ska komma i kontakt med många människor.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

c) ...arbetet ska ge mig möjlighet att hjälpa andra människor.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

d) ...arbetet ska vara viktigt för samhället.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

e) ...arbetet ska ha hög status.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

28. I utförandet av mina arbetsuppgifter anser jag det viktigt att...

a) ...jag har tillgång till ergonomiskt korrekta hjälpmedel.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

b)...få arbeta ostört.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

c)...få ta pauser i den mån jag behöver.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

d)...få uppskattning av mina arbetskamrater.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

e)...jag vid hög arbetsbelastning får hjälp av mina arbetskamrater.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

29. Det är viktigt att lönen motsvarar arbetsuppgiftens krav.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

30. Egna kommentarer.

Till dig som arbetar på Institutionen för Humaniora och Samhällsvetenskap Högskolan Kristianstad.

Det finns sedan länge en omfattande kunskap och dokumentation om hur vi *inte* ska ha det på våra arbetsplatser. Däremot finns det väldigt lite kunskap om hur vi *ska* ha det, vad det är som får oss att må bra och bibehålla vår hälsa. Det är viktigt för arbetsplatsen att föra in nya sätt att tänka och nya metoder för att kunna utveckla det traditionella arbetsmiljöarbetet. Att fokusera på friskfaktorer, vilka främjar individens hälsa kan vara ett sätt.

Som studenter på det folkhälsovetenskapliga programmet har vi under utbildningen utvecklat ett särskilt intresse för detta ämne och vill nu i vår C-uppsats utveckla det ytterligare. Vår studie har syftet att kartlägga attityder till friskfaktorer hos personalen på fyra institutioner på Högskolan Kristianstad. Utifrån detta vill vi påvisa förutsättningar för, samt innebörden av ett utvecklingsinriktat lärande.

Ditt deltagande i studien är naturligtvis frivilligt, men det är betydelsefullt för undersökningens kvalitet, att du som får frågeformuläret besvarar det. När du besvarat enkäten, placera den i det bruna kuvertet och lämna det i den förseglade lådan som finns i anslutning till era postfack. Inlämnandet bör ske så fort som möjligt, dock senast den 16 december.

Dina svar kommer att behandlas konfidentiellt!

På svarskuvertet finns ett nummer beroende på att vi måste veta att just du lämnat in ditt svar, så att vi inte sänder påminnelsebrev i onödan. Svaren kommer att databearbetas utan identitetsuppgifter och kommer på det sättet inte att kunna kopplas till dig som person. Namnlistan med löpnummer kommer att förstöras, så snart alla svar kommit in. Efter att studien avslutats kommer även samtliga insamlade enkäter att förstöras.

Om du har några problem med att besvara frågorna eller har synpunkter på frågeformuläret, ring då gärna Karin Thorell, tel: 070-300 2945, eller Malena Andersson, tel: 070-860 8754.

Vi hoppas du vill hjälpa oss att öka kunskaperna om hur vi *ska* ha det, vad det är som får oss att må bra och bibehålla vår hälsa på arbetsplatsen.

Tack på förhand för din medverkan!

Kristianstad 2005-12-01

Karin Thorell
Studerande

Malena Andersson
Studerande

Lars Axelsson
Handledare

Fråga nr 1-4 handlar om dig och din bakgrund.

1. Ange ditt kön

1 Man

2 Kvinna

2. Ange ditt födelseår

19__ __

3. Vilka personer ingår i ditt hushåll?
(Flera svar kan anges).

Jag bor ensam 1

Jag bor tillsammans med:

Maka/make/sambo 2

Barn 3

Föräldrar 4

Syskon 5

Annan person 6

4. Ange sysselsättningsgraden för ditt arbete

1 25%

2 50%

3 75%

4 100%

Fråga nr 5-10 handlar om din syn på friskfaktorer i organisationen.

Markera med ett kryss i den ruta som bäst passar in på ditt svar. Siffran 1 eller 7 är svarens yttervärden. Om du instämmer helt, sätt ett kryss bredvid 1:an. Instämmer du inte alls, sätt ett kryss bredvid 7:an. Har du en annan uppfattning, välj ett annat alternativ. **Sätt ett kryss för varje delfråga.**

5. Hur viktigt är det...

	Mycket viktigt			Varken/ eller			Inte alls viktigt		
a) ...att vara delaktig i de beslut som ska fattas på arbetsplatsen?	1	2	3	4	5	6	7		
b) ...att bli informerad om de beslut som fattas på arbetsplatsen?	1	2	3	4	5	6	7		
c) ...att ord och handling från min närmaste chef överensstämmer?	1	2	3	4	5	6	7		
d) ...att få beröm av närmaste chefen?	1	2	3	4	5	6	7		
e) ...att vid problem på arbetsplatsen få stöd från närmaste chefen?	1	2	3	4	5	6	7		
f) ...att närmaste chefen uppmuntrar till att komma med egna synpunkter som rör arbetsplatsen?	1	2	3	4	5	6	7		
g) ...med utvecklingssamtal mellan chef och arbetstagare?	1	2	3	4	5	6	7		

6. Vilka av följande alternativ anser du vara av störst vikt att diskutera i utvecklingssamtalet? (Rangordna dina svar från 1 till 6, där 1 är viktigast och 6 minst viktigt).

- Arbetstider
- Feedback på dina arbetsprestationer
- Fördelning av arbetsuppgifter
- Genomgång av organisationens mål
- Kompetens- och utvecklingsbehov
- Personliga problem

7. Det är viktigt att arbetsgivaren satsar på sociala aktiviteter för att öka gemenskapen på arbetsplatsen.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

8. Det är viktigt att få utöva motion under arbetstid.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

9. Det är viktigt att arbetsplatsen ger ekonomiskt stöd till fysisk aktivitet.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

10. Vilka av följande alternativ anser du vara av störst vikt för arbetsplatsen att erbjuda? (Rangordna dina svar från 1 till 5, där 1 är viktigast och 5 minst viktigt).

- Hjärt- och lungräddning
 - Rökavvänjning
 - Stresshantering
 - Stöd mot alkoholmissbruk
 - Viktgrupp
-

Fråga nr 11-17 handlar om din syn på friskfaktorer i relationen mellan dig och dina arbetskamrater.

Markera med ett kryss i den ruta som bäst passar in på ditt svar. Siffran 1 eller 5 är svarens yttervärden. Om du instämmer helt, sätt ett kryss bredvid 1:an. Instämmer du inte alls, sätt ett kryss bredvid 5:an. Har du en annan uppfattning, välj ett annat alternativ. **Sätt ett kryss för varje fråga.**

11. Att delta i sociala aktiviteter där gemenskapen bland arbetskamraterna ökar är viktigt.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

12. Gemenskapen med mina arbetskamrater får mig att må bra.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

13. Jag vill umgås med mina arbetskamrater även på fritiden.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

14. Ett fungerande samarbete mellan mig och mina arbetskamrater är viktigt.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

15. Arbetskamraterna bör kunna ge konstruktiv kritik till varandra.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

16. Jag vill få beröm av mina arbetskamrater.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

17. Att kunna prata om känslor med mina arbetskamrater är viktigt.

1 2 3 4 5
Instämmer helt Varken/eller Instämmer inte alls

Fråga nr 18-20 handlar om din syn på friskfaktorer i arbetsuppgiften.

Markera med ett kryss i den ruta som bäst passar in på ditt svar. Siffran 1 eller 7 är svarens yttervärden. Om du instämmer helt, sätt ett kryss bredvid 1:an. Instämmer du inte alls, sätt ett kryss bredvid 7:an. Har du en annan uppfattning, välj ett annat alternativ. **Sätt ett kryss för varje delfråga.**

18. För att må bra vill jag ha möjligheten att...

	Instämmer helt		Varken/ eller			Instämmer inte alls	
f) ...kunna planera innehållet i mina arbetsuppgifter.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
g) ...påverka mängden av arbetsuppgifter.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
c) ...själv bestämma mina arbetstider.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
d) ...variera mina arbetsuppgifter.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
e) ...utföra arbetsuppgifter som är relaterade till min utbildning.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>

19. För att jag ska känna meningsfullhet i mina
arbetsuppgifter anser jag att...

	Instämmer helt		Varken/ eller			Instämmer inte alls	
a) ...arbetet ska ha bra möjligheter till avancemang och befordran.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
b) ...jag i arbetet ska komma i kontakt med många människor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
c) ...arbetet ska ge mig möjlighet att hjälpa andra människor.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>

- d) ...arbetet ska vara viktigt för
samhället. 1 2 3 4 5 6 7
- e) ...arbetet ska ha status. 1 2 3 4 5 6 7
-

20. I utförandet av mina arbetsuppgifter anser
jag det viktigt att...

- | | Instämmer
helt | | Varken/
eller | | | Instämmer
inte alls | |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a) ...jag har tillgång till ergonomiskt
korrekta hjälpmedel. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| b) ...få arbeta ostört. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| c) ...få ta pauser i den mån jag
behöver. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| d) ...få uppskattning av mina
arbetskamrater. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
| e) ...jag vid hög arbetsbelastning får
hjälp av mina arbetskamrater. | 1 <input type="checkbox"/> | 2 <input type="checkbox"/> | 3 <input type="checkbox"/> | 4 <input type="checkbox"/> | 5 <input type="checkbox"/> | 6 <input type="checkbox"/> | 7 <input type="checkbox"/> |
-

21. Egna kommentarer.

Stort tack för din medverkan!

Karin & Malena

För en vecka sedan skickade vi en enkät till dig. Vi var intresserade av att kartlägga attityder till friskfaktorer hos personalen på fyra institutioner på Högskolan Kristianstad. Utifrån detta vill vi påvisa förutsättningar för, samt innebörden av lärande på arbetsplatsen. Under vår utbildning på det folkhälsovetenskapliga programmet har vi utvecklat ett särskilt intresse för detta ämne och vill nu i vår C-uppsats utveckla det ytterligare.

Eftersom vi ännu inte fått något svar från dig, antar vi att du glömt bort eller inte haft tid att fylla i enkäten.

Ditt deltagande i studien är naturligtvis frivilligt, men det är betydelsefullt för undersökningens kvalitet, att du som får enkäten besvarar den. Vi skulle därför vara tacksamma om du ville besvara enkäten, placera den i det bruna kuvertet och lämna det i den förseglade lådan som finns i anslutning till era postfack. Inlämnandet bör ske så fort som möjligt, dock senast den 16 december.

Som vi påpekade i förra brevet, kommer dina svar att behandlas konfidentiellt. Det nummer som finns på svarskuvertet har endast som syfte att hålla reda på vilka som har lämnat in enkäten. Detta för att inte skicka ut påminnelser i onödan. Namnlistan med löpnummer kommer att förstöras så fort vi har fått in alla svar. Efter att studien avslutats kommer även samtliga insamlade enkäter att förstöras.

Om du har några problem med att besvara frågorna eller har synpunkter på frågeformuläret, ring då gärna Karin Thorell, tel: 070-300 2945, eller Malena Andersson, tel: 070-860 8754.

Tack på förhand för din medverkan!

Kristianstad, 2005-12-08

Karin Thorell
Studerande

Malena Andersson
Studerande

Lars Axelsson
Handledare