



**Institutionen för hälsovetenskaper**

Uppsatsarbete i folkhälsovetenskap

C-uppsats 20 poäng

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

# Arbetshälsa en helhet

## En kvalitativ studie om delaktighet

2007-05-07

Eriksson Lina & Regnell Alexandra

Handledare: Malmström Elisabet

Examinatorer: Andersson Ingemar & Selghed Bengt

Uppsats för filosofi kandidatexamen i Folkhälsopedagogik  
vid Högskolan Kristianstad.

51- 60 i folkhälsovetenskap och 51-60 i pedagogik (s.39).

Författare: Eriksson, Lina & Regnell, Alexandra (2007). Arbetshälsa en helhet  
En kvalitativ studie om delaktighet

Handledare: Malmström Elisabet, Doktor i pedagogik

---

## Sammanfattning

**Bakgrund/Litteraturgenomgång:** Arbetet spelar en stor och betydande roll i de flesta människors liv. Idag mår cirka en miljon människor i Sverige dåligt på sina arbeten och satsningar för att främja hälsa på arbetsplatser görs. Det har satsats mycket på människors fysiska hälsa, men forskning om arbetsrelaterad hälsa och ohälsa visar på att den psykiska och sociala hälsan bör studeras. På hälsa börjar ett nytt synsätt belysas, det *salutogena* synsättet handlar om att se det friska istället för det sjuka. Friskfaktorer belyser aspekter som främjar hälsa. Delaktighet är en betydande friskfaktor för att främja den psykiska och sociala hälsan.

**Syfte:** Öka förståelsen för hur delaktighet kan främja hälsa på arbetsplatsen. **Metod:** Kvalitativa intervjuer genomfördes med en halvstrukturerad intervjuguide som låg till grund.

**Resultat:** Olika variationer av hur delaktighet kan främja hälsa belystes. Relationer och kommunikation var de två mest övergripande och betydande aspekterna. Organisation, ledare och arbetsgruppen var även viktiga faktorer som presenterades i resultatet. **Diskussion:** Hälsa på arbetet handlar om att ha möjlighet att vara delaktig i sin arbetssituation samt fungerande relationer. Slutsatsen blir att den psykiska och sociala hälsan och dess friskfaktorer bör utvecklas inom arbetslivet.

**Nyckelord:** Hälsa, Arbete, Hälsöfrämjande arbete, Salutogen, Friskfaktorer, Delaktighet och Kommunikation.

Dissertation in partial fulfillment of the requirements for a Bachelor's degree in Health promotion and Education, Kristianstad University.  
Equivalence: 10 credit points (15 ECTS) Public Health Science and 10 credit points (15 ECTS) Education (p.39).  
Author: Eriksson, Lina & Regnell, Alexandra (2007). Workplacehealth as a whole  
A qualitative study of participation

Supervisor: Malmström Elisabet, PhD, Senior Lecturer.

---

## Abstract

**Background/Literature:** Workplace environment has a significant influence on the livelihood of many in today's world. In Sweden one million employees feel the effects of ill-health due to a dissatisfactory workplace environment. Consequently there has been a recent focus on the promotion of health in the workplace with an emphasis on physical activities. However scientific research has shown that psychological and social aspects need to be addressed in addition to the physical aspects. A new perspective within the health sector is emerging; *Salutogenics*, whereby the determinants that promote health are observed (*health factors*) rather than determinates of ill-health. One theme in Salutogenics is participation; and its significance as a health factor. **Aim:** Increase comprehension of participation as a health factor. **Method:** Qualitative research interviews were prepared. A structured interview guide was used as a foundation for the interviews. **Result:** Different determinants were revealed on how participation can promote health in the workplace. Relationships and communication were the most overall meaningful health factors. Organisation, leadership and workgroups were further contributing health factors in promoting healthy workplace environments. **Discussion:** Occupational health is related to the employee's opportunity to participate in shaping their workplace environment and functional relationships. The conclusion takes focus on the future development of psychological and social aspects, and their respective health factors.

**Keywords:** Health, Workplace, Health promotion, Salutogenic, Health factors, Participation and Communication

# Förord

Kära uppsats.

Nu har det snart gått ett år sedan vi för första gången möttes. Vi är glada över att fått lära känna dig, men det har inte alltid varit lätt. Det är som med oss människor, man går in i olika lära känna faser, först är allt lätt och enkelt, inga krav och komplikationer. Till en början var det bara nyfikenhet och olika intressanta perspektiv på det mesta. Men ju närmare vi lärt känna dig, desto mer har vi även fått uppleva dina sämre sidor. Det där med att du alltid ska gå för mycket ner på djupet i någon mening eller all den tiden vi har behövt ägna med dig när vi egentligen ville göra andra saker. Det har inte varit enkelt. Men oftast har vår bekantskap och relation varit rolig och lärorik, vi har dig att tacka för mycket. Du har lärt oss att ha tålamod, vara flitiga men också att engagemang lönar sig. Tack vare dig har vi faktiskt fått göra det vi brinner för. För oss handlar du mycket mer om att bara vara en uppsats, du är vårt stora intresse, det som gör att vi utvecklas som personer och folkhälso pedagoger. För den inspiration och glädje du har skapat vill vi bara säga tack. Tack för den här tiden, vi hoppas på att möta dig igen i ett nytt skede, i en ny tid och med ny energi.

Med Vänliga Hälsningar  
Lina Eriksson & Alexandra Regnell

Vi vill även tacka det företaget som studien är utförd på, tack. Utan er hade uppsatsen aldrig fått den verklighetsförankring och känsla som vi upplever att den har. Vi vill även tacka alla Ledare och medarbetare som har ställt upp på alla intervjuer, möten och föreläsningar, det är ni som gör skrivandet så roligt och betydelsefullt för oss. Vi tackar också handledare Elisabet Malmström, Doktor i pedagogik och bihandledare Annelie Wigforss- Percy, Universitetsadjunkt i omvårdnad för ert stöd och hjälp under skapandet av uppsatsen, det har varit lätt och det har varit trögt men ni har gett oss inspiration att fortsätta skrivandet, tack.

Tack och trevlig läsning.

# Innehållsförteckning

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Inledning</b>                                    | <b>7</b>  |
| <b>2. Bakgrund</b>                                     | <b>7</b>  |
| 2.1 World Health Organisation, hälsa och arbete        | 7         |
| 2.2 Hälsa som begrepp                                  | 8         |
| 2.3 Folkhälsomål nummer 1, Delaktighet och inflytande  | 8         |
| 2.4 Delaktighet  | 9         |
| 2.5 Folkhälsomål nummer 4, Ökad hälsa i arbetslivet    | 9         |
| 2.6 Arbetsmiljölagen                                   | 9         |
| 2.7 Arbete, ekonomi och friskfaktorer                  | 10        |
| 2.8 Företaget för studien                              | 11        |
| 2.9 Problemformulering                                 | 11        |
| <b>3. Litteraturgenomgång</b>                          | <b>12</b> |
| 3.1 Demokrati  | 12        |
| 3.1.1 Empowerment som personlig strategi               | 12        |
| 3.2 Lärande  | 13        |
| 3.2.1 Samhället och människan                          | 13        |
| 3.2.2 Sociokulturellt perspektiv                       | 14        |
| 3.2.3 Behaviorism                                      | 14        |
| 3.3 Friskfaktorer i arbetet                            | 15        |
| 3.3.1 Organisationsstruktur- arbetsmiljö               | 15        |
| 3.3.2 Kommunikation                                    | 16        |
| 3.3.3 Ledarskap  | 16        |
| 3.3.4 Relationer i grupp                               | 17        |
| 3.4 Krav-kontroll-stöd modell                          | 18        |
| 3.4.1 Faktorer som påverkar stress i arbetet           | 19        |
| <b>4. Sammanfattning</b>                               | <b>19</b> |
| <b>5. Problemprecisering</b>                           | <b>20</b> |
| <b>6. Syfte</b>  | <b>20</b> |
| 6.1 Frågeställningar                                   | 20        |
| <b>7. Teoretiska utgångspunkter</b>                    | <b>20</b> |
| 7.1 KASAM och Salutogenes- ett sätt att beskriva hälsa | 20        |
| 7.2 Humanistisk människosyn                            | 21        |
| <b>8. Material och metod</b>                           | <b>21</b> |
| 8.1 Val av undersökningsmetod                          | 21        |
| 8.2 Urval  | 22        |
| 8.3 Förberedelser                                      | 22        |
| 8.4 Genomförande                                       | 23        |
| 8.5 Analys och databearbetning                         | 23        |

|   |           |
|---|-----------|
| 8.6 Etiska hänsynstaganden  | 24        |
| <b>9. Resultat</b>  | <b>25</b> |
| 9.1 Relationer  | 26        |
| 9.2 Kommunikation   | 26        |
| 9.3 Organisation  | 27        |
| 9.3.1 Omorganisation  | 27        |
| 9.3.2 Gemensamma mål  | 28        |
| 9.3.3 Kompetensutveckling   | 28        |
| 9.4 Ledarskap   | 29        |
| 9.4.1 Struktur  | 29        |
| 9.4.2 Handlingsutrymme  | 29        |
| 9.4.3 Eget inflytande   | 30        |
| 9.4.4 Feedback  | 31        |
| 9.5 Arbetsgruppen   | 31        |
| 9.5.1 Socialt stöd  | 32        |
| 9.5.2 Samarbete   | 32        |
| 9.5.3 Hanterbarhet  | 33        |
| 9.6 Hälsa   | 33        |
| <b>10. Diskussion</b>   | <b>35</b> |
| 10.1 Relationer, ett verktyg  | 35        |
| 10.2 Kommunikation, ett samspel                                     | 35        |
| 10.3 Organisationen som stjärper och hjälper                        | 36        |
| 10.3.1 Gemensamma mål som skapar förståelse                         | 36        |
| 10.3.1.1 Individuella mål kan skapa konkurrens                      | 37        |
| 10.3.1.2 Belöning och bestraffning                                  | 37        |
| 10.3.2 Kompetensutveckling och stödjande miljöer                    | 38        |
| 10.3.3 Omorganisation och förändring                                | 38        |
| 10.4 Ledare som bollblank och styrande hand                         | 38        |
| 10.4.1 Struktur och balans  | 39        |
| 10.4.2 Handlingsutrymme en ledares möjlighet att ge plats           | 40        |
| 10.4.3 Eget inflytande över arbetet handlar om att kunna prioritera | 40        |
| 10.4.4 Feedback   | 40        |
| 10.5 Arbetsgruppen som friskfaktor på arbetsplatsen                 | 40        |
| 10.5.1 Socialt stöd   | 41        |
| 10.5.2 Samarbete  | 41        |
| 10.5.3 Hanterbarhet som stärker KASAM                               | 42        |
| 10.6 Hälsa som helhet   | 42        |
| 10.6.1 Hälsa som investering i organisationen                       | 42        |
| 10.6.2 Att mäta hälsa- En barometer för att må bra?                 | 43        |
| 10.7 Konklusion   | 43        |
| 10.8 Metoddiskussion  | 44        |
| 10.8.1 Det synliga språket som inte hörs                            | 45        |
| 10.9 Folkhälso pedagogisk relevans                                  | 45        |
| <b>11. Litteraturförteckning</b>                                    | <b>47</b> |
| <i>Bilaga 1</i>   | <i>50</i> |
| <i>Bilaga 2</i>   | <i>51</i> |
| <i>Bilaga 3</i>   | <i>52</i> |

# 1. Inledning

Arbetet spelar en stor och betydande roll i de flesta människors liv idag. Det är på arbetet individen spenderar en stor del av sin vakna tid. Arbetsplatsen är en plats, där flera människor finns för att fungera tillsammans. Arbetsplatsen ska inte bara producera utan helst också bidra till medarbetarnas upplevelse av arbetsglädje och välbefinnande (Hanson, 2004). Det är aspekterna på hälsa och välbefinnande kopplat till arbetet och arbetsplatsen som skapat intresset till uppsatsen. Dessvärre skapar inte alla arbetsplatser hälsa och välmående, i Sverige idag står drygt en miljon människor i arbetsför ålder utanför arbetsmarkanden. Dels som långtidssjukskrivna, med sjuk- eller aktivitetsersättning och dels som arbetslösa. Enbart sjukpenning och sjukersättning kostar samhället drygt 100 miljarder kronor årligen. (Arbets- och miljömedicin, 2007). Vingård (2006) menar att människan inte alltid är det som sätts i fokus, utan istället de ekonomiska vinsterna. Ökat arbetstempo, tidspress och allt osäkrare anställningar är en vardag för många, vilket bidrar till ohälsa på arbetet (Lenneér & Thylefors, 2005). Statistik från Arbetsmiljöverket visar att arbetsskador orsakade av stress ökar. Sedan 1997 har arbetssjukdomarna ökat med nästan fyra gånger, främst på grund av organisatoriska och sociala faktorer. 60 procent av dessa arbetssjukdomar var orsakade av stress och stor arbetsbelastning (Arbetsmiljöverket, 2007).

Även om orsakerna till ohälsa på arbetsplatsen är många, har det börjat ske en perspektivförskjutning, där man går från vad som orsakar ohälsa till vad som främjar hälsa. Perspektivförskjutningen är än så länge mer diskuterad än realiserad i praktiken, men många hävdar att ett positivt, främjande fokus är viktigt för att nå framgång i kampen för hälsa (Folkhälsoinstitutet, 2007). Dessvärre är perspektivförskjutningen inte realiserad i arbetet i så stor utsträckning så att det påverkar medarbetarnas hälsa. Många människor på arbetet idag mår i relativt stor utsträckning dåligt. Hur kan hälsa på arbetsplatsen då främjas ur ett folkhälsovetenskapligt perspektiv så att hälsa hos medarbetaren får en stor och betydande roll på arbetsplatsen?

## 2. Bakgrund

I bakgrunden avser vi att ta upp begreppen hälsa, arbete och arbetsplats för att få perspektiv av begreppens betydelse. Dispositionen är skapad utifrån problematiken i inledningen och avser här att konkretisera begreppen, det vill säga vad hälsa, arbete och friskfaktorer är. Att utifrån internationellt och nationellt perspektiv, lyfta begreppen och skapa en grund, för den empiriska studien.

### 2.1 World Health Organisation, hälsa och arbete

Att arbeta med hälsa är ur ett perspektiv att arbeta hälsofrämjande. Det är enligt World Health Organisation, WHO (2006) en process där människor ges kontrollen och möjligheten att styra över sitt eget liv. För att nå ett fullkomligt fysiskt, psykiskt och socialt välmående som individ eller i grupp är det viktigt att identifiera ambitioner och önskningar hos individen eller i gruppen. Hälsa är att tillfredställa behov och förändringar men även möjligheten att anpassa och hantera miljön vi lever i. Hälsa är därför en resurs i vardagen där människor lär, arbetar, leker och älskar (a.a).

I WHO:s dokument, *Arbetsplatsen, en viktig arena för hälsoarbete* belyser WHO (2007, a) vikten av hälsofrämjande arbete på arbetsplatser. De skriver att arbetsplatsen påverkar den fysiska, psykiska, ekonomiska och det sociala välmåendet hos sina medarbetare. Enligt WHO (2007, a) finns det ett koncept som främjar hälsa på arbetsplatsen. Konceptet har blivit relevant då arbetsmarknaden insett att de bara kan nå framgång med en hälsosam, kvalificerad och motiverad medarbetare. Att främja hälsa på arbetet förstärker en flexibel och dynamisk balans mellan kundernas förväntningar, organisationens mål samt medarbetarnas välbefinnande. Att arbeta hälsofrämjande kan göra arbetsplatsen mer konkurrenskraftig och stabil, vilket kommer att bidra till en ihållande social och ekonomisk utveckling (a.a).

## 2.2 Hälsa som begrepp

Begreppet hälsa är ett komplext och svårdefinierat begrepp. Hälsa kan innefatta en mängd olika faktorer och aspekter som påverkar människor på olika sätt exempelvis samhälleliga, miljömässiga, fysiska, mentala, sociala, sexuella, andliga och känslomässiga. Det finns ingen entydig definition av begreppet hälsa, då hälsobegreppet hela tiden utvecklas utifrån ökade kunskaper, ändrade villkor och förutsättningar för hälsa respektive ohälsa. (Naidoo & Wills, 2000).

Alexandersson och Medin (2000) beskriver begreppet hälsa utifrån olika ansatser. De olika ansatserna finns under två övergripande inriktningar. En inriktning är den humanistiska och en inriktning är den biomedicinska. Inom den humanistiska inriktningen förekommer olika syn på sambandet mellan hälsa och sjukdom, medan den biomedicinska inriktningen ser hälsa som motsats till sjukdom. Holistisk ansats går under den humanistiska inriktningen. Inom den holistiska ansatsen ses människan som handlande med en fri vilja och beroende av de omständigheter hon lever i. Grundtanken inom den holistiska ansatsen är att hälsa och sjukdom är intressanta då de båda tillstånden påverkar människans handlingsutrymme i den sociala kontext hon lever i. Att ha hälsa är relaterat till i vilken utsträckning människan har förmågan att, givet rimliga förutsättningar, socialt, kulturellt och ekonomiskt, kunna förverkliga det som är viktigt för henne.

## 2.3 Folkhälsomål nummer 1, Delaktighet och inflytande

Våren 2003 infördes en ny folkhälsopolitik i Sverige med det övergripande målet att skapa samhälleliga förutsättningar för en god hälsa för hela befolkningen och till det gjordes elva målområden (Socialdepartementet, 2002).

Det första målområdet, *Delaktighet och inflytande* i samhället, ses som en av de mest grundläggande förutsättningarna för en god folkhälsa och skall därför utgöra ett särskilt målområde. Delaktighet inom målområdet innebär möjligheten att bland annat kunna påverka politiska beslut. Det kan ta sig olika uttryck, exempelvis genom medlemskap i politiska partier, genom representation i beslutande församlingar eller genom deltagande i allmänna politiska val. Demokratisk delaktighet avser delaktighet och inflytande i samhället via den politiska arenan. Målområdet belyser även vikten med möjlighet till inflytande över sin egen livssituation (a.a).

För att nå folkhälsomål nummer ett, skall särskild vikt läggas vid att stärka förmågan och möjligheten till social och kulturell delaktighet för ekonomiskt och socialt utsatta personer samt vid barns, ungdomars och äldres möjligheter till inflytande och delaktighet i samhället. Det har i studier visats att det finns ett tydligt samband mellan delaktighet och inflytande över sin livssituation kopplat till upplevd god hälsa (a.a).



## 2.4 Delaktighet

Delaktighet är ett sätt att involvera människor och flera människors *kunskap*. Kunskap finns hos alla människor och är en viktig resurs att ta vara på, även kunskapen om verkligheten kan utvecklas i större omfattning i dialog med andra. Delaktighet är ett sätt att skapa *engagemang*. Engagemang är det som ger olika situationer energi. Människor blir mer motiverade när de blir tillfrågade, får komma med förslag eller på andra sätt känna att de har betydelse och status. Delaktighet ger en bättre möjlighet till *situationsanpassning*, det vill säga större chans att agera klokt utifrån specifik situation. Delaktighet är ett kriterium som bidrar till rörelse men är också hälsofrämjande i sig (Statens folkhälsoinstitut, 2005). Delaktighet är ett begrepp med många olika definitioner. Det definieras exempelvis som *att medverka aktivt* och även att känna *medansvar*. Människors delaktighet och inflytande påverkas av många faktorer, bland annat tillgången till arbete och sysselsättning, utbildning, föreningsliv, kultur, socialt nätverk och information (a.a).

## 2.5 Folkhälsomål nummer 4, Ökad hälsa i arbetslivet

Målområde nummer fyra i de nationella folkhälsomålen handlar om *Ökad hälsa i arbetslivet*. Enligt Socialdepartementet (2002) är ett bra arbetsliv med väl fungerande arbetsvillkor viktigt för att minska den arbetsrelaterade ohälsan som i sin tur bidrar till en allmänt förbättrad folkhälsa. Målområdet beskriver några viktiga åtgärdsområden inom arbetslivet, som till exempel anpassning av fysiska och psykiska arbetskrav till individens förutsättningar, ökat inflytande och utvecklingsmöjligheter i arbetet, minskat övertidsarbete och en förstärkt företagshälsovård. Det beskriver även begreppet *hälsofrämjande arbete* på arbetsplatser, vilket bedöms fånga in de flesta frågor och kunskap om sambanden mellan hälsa, välbefinnande och ekonomisk utveckling. Vad som skapar dessa arbetsplatser bör utvecklas både vetenskapligt och i praktiken. Ökad hälsa i arbetslivet utgör därför ett särskilt målområde (a.a).

## 2.6 Arbetsmiljölagen

Det finns generella riktlinjer och lagar som råder på nationell nivå gällande hälsa på arbetet. Arbetsmiljölagen syftar till att främja en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Lagen ger regler om hur arbetsplatsen, arbetsmiljön och arbetsförhållandena ska vara utformade. Arbete påverkar hälsa och hälsa påverkar arbete (Janlert, 2000). Enligt arbetsmiljölagen ska arbetsgivaren arbeta systematiskt för att förbättra arbetsmiljön. I praktiken innebär det nästan alltid att leta efter sådant som kan vara farligt eller hälsoskadligt. Skyddsronder, arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal, enkäter och mätningar är olika sätt att hitta risker på arbetsplatsen (Arbetsmiljöupplysningen, 2005). Systematiskt arbetsmiljöarbete är enligt Angelöw (2002) en viktig framgångsfaktor som bidrar till en friskare personal. Systematiskt arbetsmiljöarbete handlar om att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och att tillfredsställande och hälsofrämjande arbetsmiljö främjas.

## 2.7 Arbete, ekonomi och friskfaktorer

Det finns studier som visar på ett samband mellan hur medarbetarna har det och verksamhetens effektivitet, att en verksamhet med goda resultat oftast har en personal som mår bra. Idag är en ökad ohälsa i arbetslivet ett problem och även ett hot mot folkhälsan. Det finns olika faktorer som är orsaken till den ökade ohälsan och enligt Hansson (2004) handlar det om att det uppstått en obalans mellan arbetets krav och människans behov samt förmåga. Det kan resultera i hög grad av negativ stress som i sin tur ger sjuka medarbetare. Stress är ett begrepp som beskriver en anpassningsreaktion som ett svar på yttre påfrestning, en stressor. Stress benämns både ur ett negativt- och ett positivt perspektiv. Negativ stress innebär att stressreaktionen är förknippad med ökad risk för ohälsa exempelvis högt blodtryck. Positiv stress pekar på att yttre krav kan fungera som ett positivt stimuli. Förmågan att hantera stress kallas coping (Janlert, 2000).

Inom arbetslivet idag pratas det om ohälsa och riskfaktorer och ett nytt synsätt på problematiken försöker lyftas fram. Det är ett synsätt där vi fokuserar på det friska på en arbetsplats och vad som skapar hälsa samt att bibehålla det friska. Perspektivet att se faktorer som friska det vill säga friskfaktorer är motsatsen till riskfaktorer. Tanken med att fokusera på friskfaktorer är att kunna se möjligheter istället för problem. Exempel på friskfaktorer i arbetet kan vara att ta tillvara de möjligheter och styrkor som finns bland personalen, försöka identifiera vad som fungerar bra samt uppmärksamma alla små framsteg som görs. När det pratas om friskfaktorer fokuseras det kring vad som främjar hälsa istället för vad som skapar ohälsa (Angelöw, 2002). En grundläggande och ytterst viktig framgångsfaktor är att genomföra personalekonomiska analyser, för att kunna belysa de utgifter som ohälsa medför och de intäkter som en friskare arbetsplats kan leda till (Angelöw, 2002). Organisationer har behov av de anställdas närvaro och engagemang på arbetsplatsen för att få ekonomiskt bärkraftiga verksamheter och skapa tillväxt. Att det finns starka samband mellan verksamhet och hälsa råder det ingen tvekan om. Genom att utgå från personalens hälsa i ett helhetsperspektiv kan organisationer fungera på ett effektivt sätt som i sin tur skapar en stabil och lönsam ekonomi (Aronsson & Malmqvist, 2002). Enligt Olsson (1996) går Sverige ifrån att ha ett arbetsliv uppbyggt runt industrier med relativt lätt utbytbara medarbetare, till att mer och mer bli ett kompetenssamhälle där den stora delen av de tjänster som företagen säljer finns i medarbetarna själva och deras kunskaper. Med det personalekonomiska synsättet i fokus kommer vi inte bara att mäta pengar i form av vad förändringen kostar och vad den genererar, utan även vad olika förändringar innebär för personalen i form av sjukfrånvaro, trivsel med mera.

## 2.8 Företaget för studien

Företaget för vår studie ligger i Norra Skåne med tre tillhörande kontor. Det är ett stort företag som har lokala kontor och verksamhet över hela Sverige samt ett stort gemensamt huvudkontor. Som huvudsyfte har företaget att sälja sina tjänster till företag och enskilda personer. År 2001 hälsodiplomerades företaget tillsammans med *Korpen Svenska Motionsidrottsförbundet* och planerar nu sex år senare att bli återdiplomerade. Hälsodiplomering är en metod för att bedöma och utveckla befintligt hälsofrämjande arbete på en arbetsplats. Hälsodiplomering innebär att företag blir certifierade utifrån ett antal punkter som berör hälsofrämjande arbete. Arbetet med Hälsodiplomering syftar till att förbättra hälsa och att fungera som en resurs i det långsiktiga hälsoarbetet på arbetsplatsen (Korpen Svenska Motionsidrottsförbundet, 2007).

I samband med hälsodiplomeringen, startades en *hälsogrupp* på företaget som har för avsikt att arbeta med hälsodiplomeringen. Företagets stora hälsomål är att öka frisktalet på sina medarbetare, det vill säga öka antalet friskt, arbetande medarbetare. I och med återdiplomeringen har det tillkommit nya aspekter för vad som krävs för diplomering, där aspekterna social och psykisk hälsa får lika stort utrymme som den fysiska hälsan. I ett framtaget åtgärdsdokument beskrivs det vilka åtgärder som behövs sättas i fokus för att företaget enligt Korpens mallar ska uppnå standarden av att vara ett hälsodiplomerat företag. Enligt åtgärdsdokumentet är delaktighet en av de viktigaste faktorerna som bör belysas och utvecklas för att diplomering ska kunna genomföras (Korpen Svenska Motionsidrottsförbundet, 2006). Enligt en tidigare behov- och resursinventering som gjorts bland medarbetarna upplevde företaget att effektivitet hamnat mer i fokus än vad medarbetarna själva gjorde. Den tidigare behov- och resursinventeringen skulle även sammanfatta medarbetarnas och ledarnas behov och möjliga resurser för att främja hälsa på företaget. Det är behovet i behov- och resursinventering som gett utrymme för de kvalitativa intervjuerna på företaget. På företaget idag finns olika arbetsgrupper som alla har olika arbetsuppgifter men som alla medarbetare verkar inom. Företaget är i en stor förändringsprocess, där många av medarbetarna har blivit omplacerade, förtidspensionerade och uppsagda för att företaget ytterligare ska effektiviseras (Korpen Svenska Motionsidrottsförbundet, 2006).

## 2.9 Problemformulering

Det är genom teorin i bakgrunden som problemformuleringen vuxit fram. Uppsatsen kommer att belysa hur hälsa kan främjas på arbetsplatsen samt öka förståelsen av delaktighet som friskfaktor i arbetet.

## 3. Litteraturgenomgång

I litteraturgenomgången avser vi att ta upp litteratur och vetenskapliga artiklar med aktuell forskning samt metoder och modeller vilka är knutna till begreppen, hälsa och arbete och. Litteraturgenomgången är uppdelad i fyra huvudområden, demokrati, lärande, friskfaktorer i arbetet och krav-kontroll-stöd modellen. Litteraturgenomgången är uppdelad i dessa fyra områdena för att skapa en tydlig struktur.

### 3.1 Demokrati

Demokrati är människors lika värde och rättigheter. Det finns ingen definition på demokrati som hela världen skulle kunna ställa upp på. Däremot finns det faktorer som många är överens om som kännetecknar en demokrati (Sveriges Regering, 2007). Enligt Levi (2000) förefaller det sannolikt att demokrati kan bidra till att skapa en livsmiljö som främjar hälsa och välbefinnande. Han beskriver även att demokrati i ett demokratiskt samhälle ökar förutsättningarna för en väl fungerande hälso- och sjukvård vilket även genererar en välinformerad befolkning som både vill och kan ta hand om sig själv.

Levi (2000) tar upp begreppet gräsrotsperspektiv som handlar om människans egenmakt. Det innebär vad individen själv kan göra för att förbättra sin situation. Egenmakt inom gräsrotsperspektivet är ett nedifrån- upp perspektiv som handlar om egen förmåga att påverka det som berör. Att ta ansvar för det som är möjligt att påverka istället för att skylla på andra. Demokratisk delaktighet avser delaktighet och inflytande i samhället via den politiska arenan (Statens Folkhälsoinstitut, 2005). Demokratisk delaktighet på arbetsplatsen beskrivs i en studie. Den beskriver inte bara bilden av medarbetarnas vilja, utan den ger enligt Moon, Brdsall, Ciesluk, Garlett, Hermias, Mendenhall, Schmid, Wong, (2006) också möjlighet att utveckla det som är befintligt hos medarbetarna. Den demokratiska delaktigheten fungerar som en förläggning av individens frihet och autonomi. Demokrati kan stärka, utveckla empowerment hos individen om alla är delaktiga i företagets arbete och strävar mot samma mål, desto mer demokratisk blir deras arbetssituation. Delaktighet är en nyckelkomponent för demokrati. Delaktighet hjälper till att skapa en kollektiv identitet, nå en social rättvisa och jämlikhet (Moon m.fl. 2006).

#### *3.1.1 Empowerment som personlig strategi*

Empowerment är individens egna strategier att ta ansvar för sin livssituation och sitt egna liv. I en studie har empowerment som begrepp studerats på en arbetsplats. Enligt Bryman, Dainty, Price, Soetanto och King (2004) såg deltagarna i studien att empowerment i sitt arbete kunde uppnås på två sätt. Dels genom att få bevis på förtroende från ledningen dels genom att vara så lite kontrollerad som möjligt. Deltagarna i studien upplevde att desto mindre de var kontrollerade av arbetsledaren desto mer förtroende hade de att ta egna beslut gällande sin arbetssituation. Mer inflytande gav deltagarna mer arbetsglädje. Empowerment beskrivs därmed av de anställda som att vara betrodda men därmed inte sagt att de fullt vill styra sin situation utan ledning. Anledningen till att de vill känna sig betrodda har att göra med att det i sin tur skapar att de anställda känner sig kompetenta och kvalificerade. Forskarna beskriver i sin studie att själva studien med intervju som metod fick de anställda att uppleva empowerment därför att medarbetarna fick komma till tals och beskriva sin egen arbetssituation (Bryman m.fl. 2004).

Slutsatsen i studien var även att graden av upplevd empowerment i arbetet bland de anställda har en tydlig effekt på deras attityd till både arbete och dem själva som individer. Ifall de kände empowerment över sin situation resulterade det i att de var stolta över sitt arbete vilket i sin tur ledde till att de hade högt självförtroende. Enligt studien innebär högt självförtroende en känsla av välbefinnande hos individen (Bryman m.fl. 2004).

## 3.2 Lärande

Enligt Moxnes (1984) är den traditionella definitionen på lärande en mer eller mindre varaktig förändring av beteende, attityder, tankar eller känslor. Lärande kan äga rum på en individuell eller en kollektiv nivå. Individer lär men det gör också exempelvis företag. Under de senare åren har det blivit allt vanligare att betrakta arbetsplatsen som en lärande miljö. Ett företag kan genom sin organisation och sitt arbetsklimat vara en stimulerande lärandemiljö för sina anställda. I arbetslivet förekommer redan en omfattande utbildningsverksamhet dels i form av organiserad undervisning och dels i själva arbetsuppgiften.

### 3.2.1 Samhället och människan

John Dewey föddes 1859 och hade under hela 1900-talet ett stort inflytande på pedagogiskt tänkande. Den generella aspekten i Deweys tankar handlade om att finna den verkliga delaktigheten. Enligt Dewey (1997) växer varje individ upp i en social miljö och påverkas av den från första stund. Individens utveckling blir därmed olika beroende på miljön den lever i. Utifrån miljön och de människor som finns där utvecklas individen och dess eget medvetande. Huruvida det är ett eget medvetande ifrågasätter Dewey eftersom det är skapat tillsammans med andra. Att dela andras åsikter, att vara likasinnad samt att vara medlem i en social grupp menar han är att uppfatta föremåls och handlingars mening på samma sätt som andra. Dewey (1997) menar att samhället fortlever genom kommunikation. Människorna i samhället har kommunikation som något gemensamt och det är även kommunikationen som gör att en gemenskap kan skapas. Han påvisar dock att gemensamma mål och en gemensam strävan måste finnas för att ett samhälle ska kunna skapas. Dewey skriver:

Det är inte bara så att socialt liv är detsamma som kommunikation, utan all kommunikation (och är med allt verkligt socialt liv) är bildande. Att kommunicera med sin omgivning innebär att man får en utvidgad och förändrad erfarenhet. Man får del av vad andra har tänkt och känt, och påverkas, på ett eller ett annat sätt, av detta (Dewey, 1997 s.26).

Dewey menar att individuell frihet och politisk gemenskap kan beskrivas som ett växelförhållande, han menar att den enskilde individen utvecklas och erfar sin frihet i något som skapas gemensamt. En samling individer på exempelvis en arbetsplats strävar efter ett gemensamt mål och att det i sin tur främjar utveckling för de enskilda individerna i gruppen. Deweys demokratiska ideal innebär att lita till varje enskild samhällsmedlems förmåga att i full frihet förverkliga sig själv. Dewey kallar sitt demokratiska ideal och tillit till varje samhällsmedlems förmåga för demokratins individualism. Med det menar han att personligt ansvar och individuellt initiativ är demokratins kännetecken. Dewey föreställde sig den demokratiska individualismen som ett internt samband mellan samarbete, frihet och demokrati. Inom den samhällseliga arbetsdelningen som råder ansåg han att individens frihet är fullständigt beroende av kommunikationen med andra samhällsmedlemmar. Att individen självförverkligas i sin roll inom arbetsdelningen är ett sätt att upprätthålla den samhällseliga helheten. Helheten som skapas tillsammans med andra kan uppfattas som ett kooperativt projekt av alla enskilda individer, då uppstår ett ideal som Dewey kallar demokrati (Honneth, 2003).

### *3.2.2 Sociokulturellt perspektiv*

Sociokulturellt perspektiv handlar om hur människor tillägnar sig och formas av deltagande i kulturella aktiviteter och hur de använder sig av de redskap som kulturen tillhanda håller. En av utgångspunkterna vad gäller sociokulturellt perspektiv på lärande handlar om mänskligt tänkande, handlande och intresset för hur individer och grupper utnyttjar olika resurser. Det finns många olika syner på sociokulturellt perspektiv men det som känns mest relevant i det här läget är perspektivet som organisationsforskare har, hur organisationer lär och utvecklar sin kompetens. Företeelser såsom exempelvis företag och andra liknade miljöer är möjliga genom att organisera mänskliga aktiviteter i så kallade verksamheter, det vill säga varaktiga och kraftfulla sociala system som bygger på komplicerade former av samverkan mellan människor. Med en sociokulturell utgångspunkt är problemet hur människor lär således en fråga om tillägnandet av olika resurser för att tänka och utföra praktiska handlingar som är delar av kultur och omgivning. Kunskaper och färdigheter av detta slag kommer från de insikter och handlingsmönster som byggts historiskt i ett samhälle och som blir delaktiga igenom interaktion med andra människor. Människor engagerar sig och motiveras av vissa lärprocesser, medan det ofta är svårt att skapa ett sådant engagemang i andra sammanhang, men människor kan inte undvika att lära ( Säljö, 2003).

Lev Vygotskij föddes i Vitryssland 1896. Han var en psykolog och en pedagog som räknas som en av pedagogikhistoriens stora. Vygotskijs pedagogik passar bra in i vår tid eftersom han betonar samspel mellan delaktighet i ett kollektiv och individens egen möjlighet att påverka sin omgivning samt det sociokulturella perspektivet (Egidus, 2003). För Vygotskij handlar pedagogik om hur miljön och arenan kan verka som en stödjande miljö för individen. Det vill säga en miljö som skapar förutsättningar för utveckling och självförverkande hos individen. Det handlar inte om att styra individer utan att organisera deras miljö så att individerna kan utveckla sig själva. Vygotskij betraktar lärandet som ett samspel mellan tre aktiva parter: en aktiv medarbetare, en aktiv ledare och en aktiv social miljö som dessa verkar i (Lindqvist, 1999). Vygotskij drar ett antal slutsatser om arbetets roll, det avgörande är att öka individernas intresse för sitt arbete. De nya kunskaperna måste kopplas samman med det som individen redan vet och blir på så sätt en personlig angelägenhet för medarbetaren, delaktigheten i gruppen och deras arbete. Arbetet och dess mål måste kopplas samman istället för att splittras upp i en massa olika delar, vilket gynnar samarbetet, delaktigheten och utvecklingen (Vygotskij, 2000). Konsekvensen av Vygotskijs teori är att lärande och arbetet har stor betydelse i hur ledaren använder sitt ledarskap gentemot sina medarbetare. Ledarna måste först lyssna på medarbetarna, observera dem för att se var de befinner sig i sitt arbete och därifrån vägleda dem i en utvecklande riktning av arbetet (Egidus, 2003).

### *3.2.3 Behaviorism*

Behaviorismen är en syn på lärande som motsvarar en empirisk idétradition. För behaviorismen, som termen antyder, är det yttre och konkreta beteendet det som uppfattas verkligt. Det är miljön som påverkar individens beteende. När den yttre miljön förändras, förändras individen. Individen har ingen inre drivkraft. Inläring definieras således som en observation av en yttre förändring av miljön. Behaviorismen är läran om att människors och djurs beteende helt styrs av yttre stimuli och belöningar (Skinner, 1976). Den främste företrädaren för behaviorismen är B F Skinner som förespråkade något som kallades operant betingning, det vill säga beteenden som styrs av yttre stimuli (Egidus, 2003).

### 3.3 Friskfaktorer i arbetet

Delaktighet och inflytande ses som en grundläggande strategi för friska arbetsplatser. Bristfälliga sociala relationer är en aspekt som påverkar individens möjlighet till inflytande och delaktighet på ett hämmande sätt (Utvecklingsrådet, 2006). Möjlighet att påverka sin egen arbetssituation fungerar som ett skydd mot den negativa stressens skadeverkningar. Graden av delaktighet har stor betydelse för minimerandet av den negativa stressen (Angelöw, 2002).

Inflytande och delaktighet i praktiken kan utvecklas genom gemensamma angelägenheter vilka kan utövas via enkla omröstningar. Omröstningar där majoriteten vinner en beslutsform som eventuellt låter alla komma till tals men som sannolikt inte ger upplevelsen av ett verkligt inflytande eller leder till de samverkande problemlösningarna. Det kräver mer än att alla kommer till tals, det bygger på att alla respekteras och får sina synpunkter beaktade såväl i gruppbeslut som i chefens beslut. Människor blir mer motiverade när de blir tillfrågade, när de får komma med förslag och på andra sätt känna att de har betydelse. Eftersom olika arbetsplatser har olika förutsättningar och vilka dessa är, vet de som arbetar oftast bäst. Det som behövs göras på en arbetsplats beskrivs således bäst av dem som arbetar där, de behöver känna igen sig och medarbetarna kan själva medverka. Delaktighet är *återskapande* i sig (Hanson, 2004). Delaktighet kopplad till en arbetsplats kan enligt Hansson (2004) ses ur två perspektiv;

- Ett perspektiv där individen ses som passiv och ett objekt men ändå har möjlighet till att känna delaktighet. I till exempel ett hälsoarbete skulle det då innebära att individen är *objektet* som insatsen ska göras för och delaktigheten för individen blir att säga vad hon tycker om redan beslutad insats.
- Det andra perspektivet på delaktighet är att individen är *subjektet* i exempelvis ett hälsofrämjande arbete. Delaktigheten som eftersträvas då är att utgå från individen själv genom att hon ges större kontroll över sin situation och själv aktivt kan utveckla sitt läge.

Det är allt vanligare att betona medarbetarnas roll för att en förändring mot en friskare arbetsplats ska ske, det vill säga att det görs en förskjutning av fokus från organisationens ledning mot den enskilda individen. Den här förändringen är kopplat till erfarenheter att förändring av attityder och beteende som bygger på att människor görs delaktiga i arbetet ger ett resultat med stor genomslagskraft (Hanson, 2004).

#### 3.3.1 Organisationsstruktur- arbetsmiljö

För att få genomslagskraft för arbetsmiljö och hälsa på organisationsnivå krävs det att det finns en tydlig struktur, för hur det arbetet ska se ut och för hur det kan utvecklas. Enligt Korpen Svenska Motionsidrottsförbundet (2006) är en tydlig struktur en hälsofrämjande faktor i sig, även om organisationen genom sin personalpolitik har som syfte att medarbetarna ska trivas på sin arbetsplats. Trivsel har inget eget värde för organisationen utan trivsel på arbetsplatsen blir ett instrument för att arbete ska fungera bättre (Granér, 1991). En viktig aspekt i hälsoarbetets organisationsstruktur är att det står klart, vem som har ansvar för vad, och vad de förväntas att arbeta med. En framgångsfaktor för arbetsplatser är att lägga in hälsofrågor som en del i verksamhetsplaneringen i stort, det är viktigt att hälsa och arbetsmiljö blir en del av arbetet (Angelöw, 2002). Delaktighet ger chans till att nå en gemensam bild av organisationen och hur den ska kunna utvecklas samt en förståelse av hur arbetet bäst ska kunna genomföras.

Att en arbetsplats har gemensamma mål är viktigt för att arbetstagarna ska känna sig delaktiga och förstå i vilken riktning de strävar. Gemensamma mål kan vara små mål inom exempelvis en arbetsgrupp eller visionen som de strävar efter. Det viktiga är att arbetstagaren är medveten om vad som gäller just denne (Abrahamsson, 2003). Det blir ett större beslutsunderlag och en större legitimitet när förståelsen är gemensam hos alla medarbetarna (Hanson, 2004).

Delaktighet kan således inte beställas eller befordras fram. Delaktighet kommer till stånd när det skapats gynnsamma förutsättningar för den. Det finns två områden som har betydelse för hur delaktighet skapas i en organisation (Hanson, 2004).

- Kommunikation
- Ledarskap

### *3.3.2 Kommunikation*

Begreppet kommunikation kan användas på flera sätt. Granér (1991) menar att kommunikation är på vilket sätt flera deltagare i en grupp delar eller utbyter budskap så att de ömsesidigt påverkar varandra. Kommunikationen i en grupp kan liknas som gruppens blodomlopp, det är kommunikationen som sammanbinder gruppens olika delar (Graner, 1991). Kommunikation är ett redskap för kontakt, överföring av idéer, påverkan och utveckling. Redskapets effekt är beroende på hur det används. Språk och socialt samspel är medfödda förmågor hos människor, men färdigheten att använda den är inte medfödd. Enligt Nilsson (2007) är den icke-verbala kommunikationen en viktig del av människors kommunikation. Tankar, känslor och upplevelser avspeglas i de kroppsliga uttryck som förmedlas tillsammans med det talade språket. Precis som människor med språkets hjälp kan dela tankar med andra, kan också minspel och gester göra att vi förstår varandras känslor. En god kommunikation är en viktig framgångsfaktor för att utveckla en hälsosam arbetsplats. Tillgång till information och att ha en väl utvecklad dialog mellan medarbetarna är positivt för både arbetet i sig och individens välbefinnande. Att få feedback och konstruktiv kritik är en del av kommunikationen som blir ett givande inslag i arbetssituationen. En god kommunikation är med andra ord en förutsättning för att skapa friska arbetsplatser (Angelöw, 2002).

### *3.3.3 Ledarskap*

Ledarskapet har en viktig roll för att skapa friska och välfungerande arbetsplatser. Det är viktigt att kunna skapa organisatoriska förutsättningar för ett konstruktivt ledarskap. Där ledare har möjlighet att främja och bevara sina medarbetares hälsa och välbefinnande. Viktiga faktorer som är grundläggande för ett bra ledarskap är således, att ledarskapet är delaktigt, att ledaren ger uppmuntran och stöd. Det skapar möjligheter för medarbetaren att agera inom ramarna för att påverka sin egen situation (Angelöw, 2002). I ledningen finns det möjlighet att fördela inflytandet och därmed delaktigheten ut i organisationen. En medveten ledning strävar efter att hitta balansen mellan vad som är ledningens ansvar och vad som är personalens ansvar. Det innebär att maktspridningen, det vill säga fördelningen av befogenheter, inflytande över beslut och möjlighet att påverka sker på ett sätt som gynnar både medarbetarna och organisationen. Ledare idag uppmuntras att tillåta en högre grad av delaktighet, gruppinvolvering, autonomi och att utveckla team som utvecklar gruppen själva (Utvecklingsrådet, 2006).

Uppmuntrande ledarskap är enligt Paul, Niehoff och Tumley (2000) ett sätt att stärka medarbetare samt utveckla egenansvar för att få en arbetssituation som utvecklar engagemang.



Ökat engagemang och en mer mänsklig arbetsmiljö utvecklar ofta arbetsprestationen och ett bra individuellt beteende i arbetsgruppen samt kvaliteten på arbetslivet. Viktiga variabler som inverkar på graden av involvering från medarbetarna i organisationens beslut är huruvida medarbetarna känner sig delaktiga processen. Den här synen har en snöbollseffekt som inte alltid är positiv, desto mer en medarbetare involveras, desto mer förväntar sig denne att ytterligare involveras. När medarbetaren inte gör det kan det uppstå något av en frustration i organisationen, det är således viktigt med balans (Paul, m.fl. 2000). För att involvering ska fungera krävs *Information, Kunskap, Makt* och *Belöning*. Enligt Rafferty och Griffin (2000) finns det olika typer av ledarskap som kännetecknar hur olika ledare utvecklar och bemöter sina medarbetare.

1. Utvecklande ledarskap är en kärnpunkt vad gäller förändringsbeteende för att höja medarbetarnas förmåga och effektivitet. Ett ledarskap som utvecklar motivation, intellektuell stimulation och individuellt övervägande kan skapa högre mål än förväntat, därför att medarbetarna är mer inspirerade och motiverade. Att se till individen som ledare ökar kommunikationens möjligheter samt att förbättra utbytet av information.
2. Stödjande ledarskap är starkt förknippat med nöjdhet men inte vad gäller motivation och utförande. Stödjande ledarskap har visat sig vara väldigt effektivt mot negativ stress, den stödjer inverkan av välbefinnande. Sociala resurser har stödjande effekt då stressnivån är förhöjd.

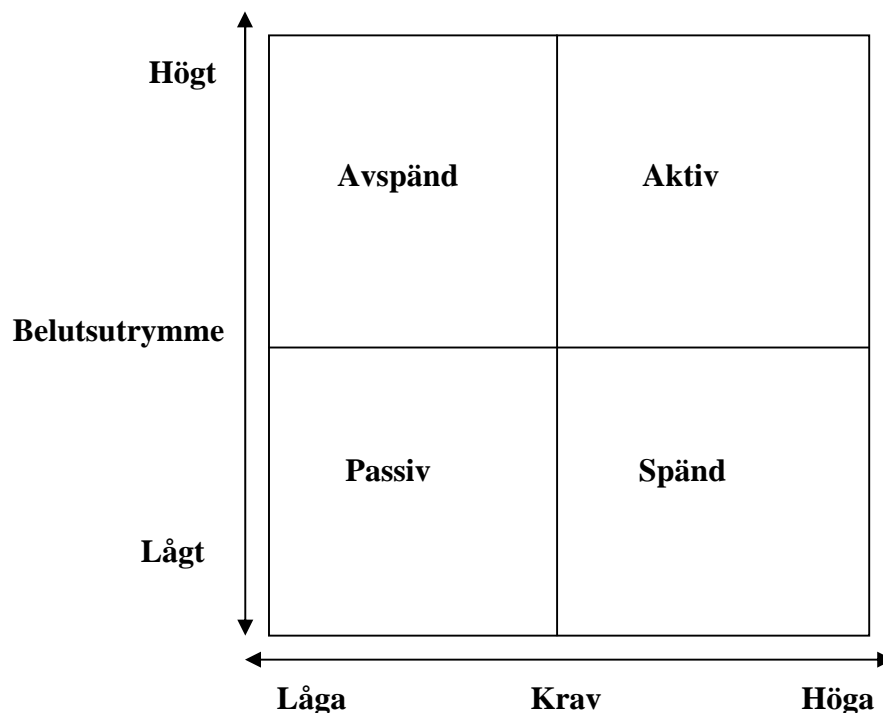
Idag förändras miljön på företag hela tiden, det ställs mer krav på utveckling i takt med höjd produktivitet. I takt med det ställs högre krav på ledarskapet, då ledarskapet måste skapa förutsättningar för att medarbetarna ska klara den nya miljön (Rafferty m. fl. 2000).

### 3.3.4 Relationer i grupp

Alla grupper består av enskilda individer, var och en med ett personligt förflutet och en nuvarande historia. En grupp har olika syften beroende på i vilket sammanhang de finns. Den grupp som tas upp här handlar om arbetsgruppen som har i syfte att nå specifika mål på arbetsplatsen. Enligt Granström (2006) påverkar arbetsplatsens historia, struktur och ansvarsfördelning i hög grad hur en arbetsgrupp fungerar. Det är dock individerna och dess relationer i gruppen som är grunden till hur gruppen fungerar. Granström (2006) skriver att relationer i en grupp fungerar på olika sätt beroende på fokus, att behandla frågor som handlar om en tredje part och inte berör dem själva är oftast enkelt. Det är individens kompetens och kunskap som används och en gemensam lösning kan arbetas fram. När frågan istället handlar om individens egen arbetssituation och arbetsvillkor kan situationen bli en helt annan. Här kan det handla om känslor och den gemensamma strävan efter samma mål har förvandlats till egen angelägenhet. Det kan således konstateras att ärendenas art och innehåll i arbetsgruppen påverkar gruppens sätt att möta utmaningar. Helkama, Myllyniemi & Liebkind (2000) skriver om gruppmedlemskap som källa till social identitet. Gruppen i sig, den egna rollen i gruppen samt relationer i gruppen påverkar individens självkänsla och tro på sig själv. Gruppen är ett komplext fenomen där olika individer med olika identiteter ska samverka tillsammans. Det betyder att gruppen både kan stärka och försvaga individen beroende på vilken plats individen har i gruppen.

### 3.4 Krav-kontroll-stöd modell

Stress är en faktor som tidigare likställdes med de krav som ställs på människan och medarbetaren, det vill säga långa arbetstider, tunga lyft, buller, stor press, ansvar och många arbetsmoment. Det finns dock människor som trots höga krav mår bra och snarare upplever något som kallas positiv stress (Karasek & Theorell, 1990). Enligt Orth-Gomér och Perski (1999) är förutsägbarhet, kontroll och feedback fenomen som alla bidrar till att reducera den anspänning som stressen frambringar. Individer har olika goda coping strategier, det vill säga strategier individen skapar för att hantera stressen. Vilket gör att stressen påverkar individer på olika sätt under samma förutsättningar som i sin tur påverkar deras hälsa och det sociala samspelet. Krav- kontroll modellen är en analysmodell som beskriver hur krav och kontroll inom arbetsmiljöområdet påverkar varandra.



**Figur 1.**  
**Krav- kontroll- modell**

(Karasek & Theorell, 1990)

Modellen utvecklades för att mäta ohälsosam stress i arbetslivet (Janlert, 2000). När kraven är större än vad individen är kapabel att hantera uppstår stress. Utifrån den aspekten har Karasek och Theorell (1990) utvecklat en tvådimensionell krav- kontroll modell för att tydliggöra att en hög psykisk arbetsbelastning är sjukdomsalstrande, om det samtidigt föreligger ett lågt beslututrymme hos individen. Modellen utgår från de *krav* som individen upplever sig ha i sin arbetssituation samt den *kontroll* individen upplever sig ha över sin arbetssituation. Ett arbete där individen känner låg arbetsbelastning samt ett lågt beslututrymme benämns med *passivt arbete*. Arbete med låg psykisk belastning och ett stort beslututrymme kallas för *avspänt arbete*. Medan ett arbete med höga krav och ett lågt beslututrymme är ett *spänt arbete*. Ett *spänt* arbete kan även kallas för *hög stress arbete* för att individen inte har möjlighet att hantera de krav som ställs. Den optimala arbetssituationen anser Karasek och Theorell (1990) vara när kraven är höga samtidigt som individen ett högt beslututrymme.

Det benämns med *aktivt arbete*. Att kunna påverka och hantera den egna arbetssituationen är av stor betydelse när det gäller att hantera och undvika negativ stress och psykisk arbetsbelastning, samt att öka arbetsmotivation och arbetsglädje (Karasek & Theorell 1990). Modellen har senare utvecklats med en dimension om det sociala stödet som påverkan. Det betyder att det sociala stödet gör det lättare för individen att möta krav och kontroll (Janlert, 2000).

Flera studier har genomförts för att studera huruvida krav- kontroll modellen stämmer överens med verkligheten. Syftet med en av de studierna var att belysa eventuell betydelse av en balans mellan krav och kontroll på arbetet. Resultatet visade att en balans mellan krav och kontroll på arbetet hade betydelse för hur delaktig individen var både på och utanför arbetet. Med balans menades att individen inte kände hög grad av negativ stress. Resultatet visade även att ett lågt beslutsutrymme för individen i sin arbetssituation i många fall leder till social isolering. Social isolation innebar oftast psykisk ohälsa för individen, medan delaktighet på och utanför arbetet ofta innebar psykiskt välbefinnande och hälsa. Studien visade även att socialt stöd och social delaktighet är två betydande faktorer inom psykosocialt arbete på en arbetsplats. Social delaktighet definieras i studien som individens delaktighet i sociala konstruktioner. I studien fann forskaren en folkhälsoaspekt och ett direkt samband mellan social delaktighet på arbetet och individens hälsosamma beteenden. Studien belyser även empowerment på arbetsplatsen. Det visade sig att empowerment och social delaktighet i kombination var viktigt för att främja hälsa på arbetsplatsen (Lindström, 2005).

### *3.4.1 Faktorer som påverkar stress i arbetet*

En studie har genomförts för att studera negativ psykisk stress på en arbetsplats. De faktorer som studerades var den psykiska stressens eventuella samband med utmattning, kronisk trötthet samt utbrändhet. Frågor som exempelvis togs upp i studien var: *Har du inflytande över och möjlighet att planera din arbetssituation?*, *Har du stöd från dina arbetskamrater?*, *Är dina arbetskamrater snälla mot dig?*, *Kan du räkna med stöd från chefen då problem i arbetet uppstår?*, *Får du information om resultatet av ditt arbete?*, *Är ditt arbete psykiskt påfrestande?* Resultaten visade att medarbetarnas psykiska stress var hög. Huvudaspekterna till orsaken var sociala aspekter i arbetsmiljön. De som upplevde en hög grad av negativ psykisk stress upplevde både brist på socialt stöd från chef och kollegor men också dålig kommunikation generellt på arbetsplatsen. En av de aspekter som återkom bland de psykiskt stressade var att de inte blev informerade om beslut som direkt rörde dem. Det i sin tur resulterade i psykisk ohälsa och stress. Forskaren tar i diskussionen upp att när arbetsmiljöinsatser ska implementeras på en arbetsplats måste sociala aspekter tas hänsyn till (Kleber och Van der Ploeg 2003).

## 4. Sammanfattning

Sammanfattningsvis har arbetet en stor roll i de flesta människors liv idag, det är ju där medarbetaren spenderar och lägger en stor del av sin tid. Arbetet ska fungera i samarbete med andra, inte bara produktion utan helst också bidra till medarbetarnas upplevelse av arbetsglädje och välbefinnande. Folkhälsomål nummer 1, Delaktighet och inflytande och folkhälsomål nummer 4, Ökad hälsa i arbetslivet är några av de mest grundläggande förutsättningarna för en god hälsa, på arbetet. Ett nytt synsätt på hälsa och arbete införlivas, ett synsätt som fokuserar på det friska och vad som skapar och bibehåller hälsa, trots det mår många inom arbetslivet idag dåligt.

## 5. Problemprecisering

Hur kan arbetsplatsen utnyttja delaktighet som friskfaktor?

Problematiken består i att arbetsbelastningen ökar, tidspress samt osäkra anställningar.

Människan sätts inte i fokus utan det är de ekonomiska aspekterna som styr. Orsakerna till ohälsan i arbetet är många, satsningar på hälsa på arbetsplatser görs ofta dock med vad som orsakar ohälsa, istället för vad som främjar hälsa. Hälsa ur ett annat perspektiv är att satsa på exempelvis delaktighet som friskfaktor. Det är svårare att mäta delaktighet eftersom det handlar om människor, deras känslor och uppfattningar. Utifrån teorin till den här uppsatsen har vi bildat oss en uppfattning om att delaktighet är viktigt, och att delaktighet i olika former har påvisat att det främjar människors hälsa. Med dessa aspekter som grund, har vi skapat syftet för empirin och tillhörande frågeställningar.

## 6. Syfte

Syftet med föreliggande arbete är att öka förståelsen för hur delaktighet kan främja hälsa på specifik arbetsplats.

### 6.1 Frågeställningar

- Vilken innebörd lägger informanterna i begreppet delaktighet?
- Vilken innebörd lägger informanterna i begreppet hälsa?

## 7. Teoretiska utgångspunkter

I det här avsnittet kommer vi att ta upp de teoretiska utgångspunkter vi valt att ha som referensramar dels när vi analyserat fram vårt resultat dels när vi genomfört studien. De utgångspunkter som ligger till grund för uppsatsen är det *salutogena* (friska) synsättet på hälsa samt en humanistisk människosyn. Det är de här två utgångspunkterna som ramar in arbetet.

### 7.1 KASAM och Salutogenes- ett sätt att beskriva hälsa

Antonovsky (1991) beskriver det synsätt som speglar hälsa utifrån ett friskt perspektiv och kallar det för *salutogenes*. Det salutogena synsättet fokuserar på hur och vilka faktorer som främjar och bibehåller hälsan. Han menar att olika grader av individens känsla av sammanhang, det vill säga KASAM i tillvaron denne har spelar in på huruvida individer hanterar och upplever företeelser vilka har betydelse för vår hälsa. *Begriplighet*, *hanterbarhet* och *meningsfullhet* är mätinstrumenten och dessa faktorer är viktiga för att få en helheten och känsla av sammanhang (Antonowsky, 1991).

Hansson (2004) har översatt KASAM till en vardaglig nivå på arbetsplatsen. *Begriplighet* är exempelvis delaktighet, kunskap om förändringar, arbetsinnehållet och den egna rollen. *Hanterbarhet* handlar om resurser och stöd, påverkansmöjligheter, kompetens och ork, både fysisk och psykisk. Det handlar om att människan har resurser att möta de krav som ställs på denne. Under *meningsfullhet* kommer faktorer in såsom motivation, förmåner, lön, positivt arbetsklimat, humor och trivselaktiviteter. Meningsfullhet handlar också om att kraven som ställs på människan känns som utmaningar och att man då orkar ge kraven engagemang och intresse (Janlert, 2000).

## 7.2 Humanistisk människosyn

En humanistisk människosyn enligt Stensmo (1992) är en syn där forskaren ser människan i större utsträckning som ett subjekt, att människan styrs av miljön och olika påverkansfaktorer. Människan ses som en källa till information och att de kan ge forskaren sina värderingar och erfarenheter. Samt att människan är en psykisk varelse som är lärande, gränslös och att denne kan agera dynamiskt aktivt. Valet att utgå ifrån en humanistisk människosyn genomsyrar även allt som görs i uppsatsen. Det betyder att människan ses ur ett helhetsperspektiv. Även om fokus ligger på arbetslivet så spelar även det privata perspektivet in i hur människor är. Det vill säga hur fritiden påverkar arbetssituationen och tvärtom. Humanistisk människosyn handlar om att ha respekt för andra, alla är olika och det är viktigt att människor skapar förståelse och respekt för varandra. Det innebär också en tro på individens inneboende kraft, vilja och förmåga till utveckling (Stensmo, 1992).

## 8. Material och metod

Material och metodavsnittet är disponerat utifrån den process som följer vår studie. Vi inleder med val av metod för att klargöra tillvägagångssättet, sedan följer urval, förberedelser, genomförande och analys av materialet. Det för att skapa förståelse över hur studien är utförd. Till sist kommer en beskrivning över de etiska hänsynstaganden som följt studien.

### 8.1 Val av undersökningsmetod

Enligt Malterud (1998) är kvalitativ forskning en av flera vägar till vetenskaplig kunskap. Kvalitativa metoder är en av de forskningsstrategier som lämpar sig för beskrivning och analys av karaktärsdrag och egenskaper hos de fenomen som ska studeras. Vi valde att i den här studien göra kvalitativa intervjuer som datainsamlingsinstrument utifrån det syfte och de frågeställningar som finns i uppsatsen. Intervjun är ett redskap inom den kvalitativa forskningen som syftar till att förstå ämnen ur den intervjuades livsvärld, utifrån individens eget perspektiv. En stor fördel med kvalitativ intervju är intervjuens öppenhet, det finns ingen standardteknik eller regler för en intervjuundersökning (Kvale, 1997).

Vi har använt begreppet informant när vi framställer den intervjuades åsikt. Forskningsintervjun är halvstrukturerad, varken ett öppet samtal eller ett strängt frågeformulär. Inom den kvalitativa forskningsintervjun finns det begrepp som vi har använt oss av i vårt sätt att beskriva metoden. *Livsvärld* är ämnet för intervjun, informantens livsvärld och dennes relation till den är i fokus. Den kvalitativa forskningsintervjun försöker därmed beskriva och förstå *meningen* hos centrala teman som informanten beskriver ur sin livsvärld. De centrala teman som vi sökte genom intervjuerna i studien var informantens upplevelse av hälsa generellt, hälsa på arbetet och olika faktorer som påverkar hälsan.

*Kvalitativ forskningsintervju* har som mål att få fram nyanserade beskrivningar av olika kvalitativa aspekter från informantens livsvärld. Inom kvalitativ forskning arbetas det med ord och inte med siffror (Kvale, 1997). Enligt Starrin och Svensson (1998) syftar den kvalitativa intervjun till att upptäcka nya företeelser, egenskaper och innebörder hos en undersökningsgrupp. Vi sökte de nya företeelserna hos en undersökningsgrupp på en specifik arbetsplats. Enligt Backman (1998) betraktas den omgivande verkligheten subjektivt inom det kvalitativa forskningsperspektivet. Det innebär att intresset i undersökningen rikas mot och utgår från individen. Det är en viktig aspekt som vi haft med oss i vårt sätt att planera, genomföra och analysera intervjuerna. *Induktion* är ett tillvägagångssätt som ofta används inom kvalitativ forskning.

Det innebär att vi som studenter började söka i empirin. Därefter lyftes meningsbärande enheter fram och därefter började en strukturering av de meningsbärande enheterna. De enheterna av liknade natur parades ihop för att bilda kategorier och teman. Vi har sett det som en upptäcktsfärd. Den kvalitativa forskningsprocessen innehåller enligt Backman (1998) en stor flexibilitet och ger ett stort utrymme för variationer. Det är variationerna av informanternas upplevelser av deras livsvärld som vi har sett viktiga att belysa och beskriva för att svara på våra frågeställningar och syfte.

## 8.2 Urval

Företaget där studien ägde rum är ett tjänsteföretag som har kontor över hela Sverige. Vi valde ett kontor i Norra Skåne efter tidigare varit i kontakt med dem samt att de erbjöd möjligheten att använda deras kontor som arena för vår studie. På företaget där studien gjordes är de totalt 90 anställda. De 90 anställda är uppdelade i nio arbetsgrupper med cirka tio personer i varje. Då syftet med studien var att undersöka hur medarbetarna på en specifik arbetsplats upplevde hälsa och vad som påverkar den såg vi det relevant att intervjua personer från olika delar av företaget för att få en bredd. Enligt Kvale (1997) finns det inget svar på hur många personer som behövs i en studie. Det beror bland annat på frågeställningen. Enligt Malterud (1998) är ett preliminärt mål att skaffa informationsrik data som ska representera frågeställningen. Listor med de anställdas namn och vilken grupp de tillhörde fick vi av vår kontaktperson på arbetsplatsen. Vi valde att välja en person ur varje arbetsgrupp för att på så sätt kunna täcka alla arbetsgrupper. Totalt blev det nio personer. Tillsammans med handledare bedömdes antalet informanter relevant för att få fram det som söktes.

Ett e-mail skickades till de nio utvalda personerna (se bilaga nummer 1). I brevet introducerade vi oss och syfte med studien. I e-målet efterfrågades det om det fanns något intresse av att bli intervjuad samt ett antal datum de kunde välja på om de var intresserade. Vi poängterade att det var helt frivilligt samt att det skulle vara konfidentiellt (se vidare under etiska hänsynstaganden). Efter utskicket av brevet väntade vi i två veckor på svar, de som ännu inte svarat kontaktades då via telefon. Två personer hade inte möjlighet att delta, då valdes två andra personer ur respektive grupp som var intresserade av att delta i studien. Personerna valde ett datum och tid av de föreslagna tiderna och returnerades med en bekräftelse med tid och plats. Intervjuerna blev då bokade och förberedelser inför intervjuerna blev nästa steg.

## 8.3 Förberedelser

Enligt Kvale (1997) är det viktigt att en allmän planering och förberedelse görs av de metodiska förfaranden som ska användas för att få den eftersträlvade kunskapen i studien. Efter en uppskattning av tid med intervjuer och sammanställning beräknades intervjuerna ta cirka 45 minuter. Utskriften av materialet skulle ta cirka två veckor. Sammanlagt planerades tre veckor för själva datainsamlingen. Tid till analys avsattes efter datainsamlingen och har fortlöpt under resterande del av uppsats skrivandet. En positiv aspekt ansåg vi vara att intervjuerna skedde på informanternas arbetsplats för att göra det så enkelt som möjligt för deltagarna.

En förförståelse av ämnet berodde på tidigare kontakt med företaget. Malterud (1998) tar upp förförståelsen som både en positiv och negativ aspekt som forskaren bär med sig in i en forskningsprocess.

Under förberedelserna medvetandegjordes vår förförståelse för att vara öppna och aktivt sökande efter ny information samt att kritiskt kunna granska oss själva som studenter i en forskare roll. Vid förberedelser av intervjuerna hade vi hela tiden vårt syfte med studien i beaktning för att koncentrera oss vid ämnet. Utifrån syftet med studien utformades en halvstrukturerad intervjuguide. Intervjuguiden innehöll ämnesområden med ett antal förslag på frågor under varje ämne, totalt var det åtta ämnesområden. Frågorna var inte bestämda innan utan utvecklades i förhållande till de områden informanten tog upp. Anledningen till det var att hålla intervjun så öppen som möjligt med utrymme för ny kunskap. Enligt Kvale (1997) är korta frågor med långa svar det mest fördelaktiga i en intervju. Intervjuerna spelades in på en bandspelare. När förberedelserna var klara, gjordes en pilotintervju för att testa intervjuguiden (se bilaga nummer 3) samt att finna eventuella brister i upplägget. Pilotintervjun fungerade bra och den information som framkom användes i resultatet på grund av det omfattande och intressanta innehållet. Wengraf (2001) tar upp vikten av att göra en eller flera provintervjuer innan forskningen startar, det för att förebygga eventuella missförstånd.

## 8.4 Genomförande

Under genomförandet av en intervju är forskaren själva verktyget. Vi valde att båda delta i intervjusituationen, en fungerade som bisittare medan den andra höll i intervjun. Syftet med att båda var närvarande var att uppfatta situationen så riktigt som möjligt. Vi diskuterade efteråt vad som sagts och uppfattningen av situationen. Båda var inlästa på det område som intervjun behandlade. Det är av största vikt att vara inläst på ämnet för att kunna ställa de relevanta följdfrågorna (Kvale, 1997).

Företaget stod för lokal vid varje intervjutillfälle, i början av varje intervju påmindes informanterna om syftet med studien samt den information som stod i det e-mail som skickats ut vid förfrågan. Informanten fick även i början av intervjun skriva under en samtyckesblankett om deltagandet samt att intervjun skulle spelas in på band (se bilaga nummer 2). Vid varje intervju användes intervjuguiden som en grund, det var viktigt att använda den för att hålla vissa ramar kring intervjun, men att samtidigt vara öppen för nya synvinklar. Tillvägagångssättet vid intervjun kallas för *öppen intervju*, vilket betyder att specifika teman står i fokus men utan att frågornas formulering och ordningsföljd är bestämd i förväg. Det är något som Kvale (1997) beskriver, den levda intervjusituationen ger ett ytterligare tillträde till den intervjuades upplevelser av sin livsvärld. Samtidigt som intervjuerna genomfördes, påbörjades transkriberingen av det inspelade materialet. Vi ville börja så fort som möjligt för att ha intervjun så färsk i minnet som möjligt.

## 8.5 Analys och databearbetning

Bearbetningen av materialet började med avlyssning på innehållet på bandet samtidigt som det skrevs ut ordagrant. Själva utskriften är enligt Kvale (1997) inte intervjuforskningens grundläggande data utan en skriftlig konstruktion av en muntlig kommunikation. Det skriftliga materialet blev cirka hundra sidor vilket flera gånger noggrant lästes igenom. Malterud (1998) menar att det är viktigt att i första stadiet skaffa sig en helhetsbild av materialet. När materialet blivit bekant lyftes gemensamma teman upp, under dessa teman kategoriserades ämnen och *meningsbärande enheter* som passade in. Meningsbärande enheter är en text som beskriver ett eller flera teman.

Malterud (1998) skriver även att analysprocessen både innebär abstraktion och generalisering. Utifrån informantens berättelse och utsagor ska forskaren skaffa sig kunskaper som är relevanta för många människor och i det här fallet relevanta kunskaper för specifik arbetsplats. När materialet delats upp och systematiserat, började så småningom ett resultat med innebörd växa fram. Materialet var nu uppdelat i teman med tillhörande nyckelord och även text, varje tema hade citat för att förtydliga det som sagts under intervjun. Det fanns en mängd variationer i materialet vilket i nästa steg sammanställdes i ett resultat som svarade på syfte och frågeställningar med studien.

## 8.6 Etiska hänsynstaganden

Innan ett forskningsprojekt som involverar människor startar måste tillstånd till studien sökas hos en etisk kommitté (Forsman, 1997). Innan den här studien startade ansöktes om tillstånd från *Etikrådet* vid institutionen för hälsovetenskaper på Högskolan Kristianstad. Vi följde de krav som ställs när vi beskrev genomförandet av studien. Inom forskning bör fyra etiska principer som arbetats fram av Tom Beauchamp och James Childress utifrån Belmontrapporten (Forsman, 1997) beaktas: Autonomi eller självbestämmande, göra gott och icke skada samt rättvisa (a.a.). De fyra principerna fanns med oss genom hela studien för att etiska riktlinjer ser vi som oerhört viktiga i en studie som berör människor. Tillsammans med de fyra principerna och de krav som *Etiska rådet* ställer följer nu en beskrivning på de etiska hänsynstaganden vi har gjort.

*Risk och nytta* är två aspekter som bör tas i beaktning innan en studie startar. Vi såg ingen risk för deltagarna att delta i denna studie. De ämnen som berördes kan möjligtvis uppfattas som känsliga samt att informanten kan känna sig utpekad var något vi såg som möjligt men med tanke på konfidentialiteten utgjorde det ingen risk. Nyttan med studien är resultatet samt att medarbetarna på arbetsplatsen fick komma till tals. Syftet med resultatet är att redovisa det för företaget, vilket vi hoppas kommer att innebära en nytta.

### *Samtyckeskrav och Informationskrav*

För att en undersökning ska kunna genomföras krävs vissa förberedelser och att ta hänsyn till vissa regler. Ett av dem är samtyckeskrav som handlar om att de som ingår i undersökningen får veta i vilket syfte studien görs samt bestämma huruvida de vill delta i studien (Forsman, 1997). Det informerade samtycket i studien tillgodosågs genom ett e-mail som skickades ut till deltagarna i studien. E-målet innehöll en presentation av oss som författare, syftet med undersökningen, information om att det är frivilligt att vara med och att studien var helt konfidentiellt och anonym. Informationsbrevet beskrev även vad deltagandet skulle innebära rent praktiskt, att vi skulle komma till arbetsplatsen, att intervjun ämnade att ta cirka 45 minuter samt att intervjun spelas in. I början av intervjutillfället skrevs ett samtyckeskrav under av informanten för att undvika missförstånd.

### *Konfidentialitetskrav*

Enligt Kvale (1997) innebär konfidentialitet i forskning att data som identifierar undersökningsspersonerna inte kommer att redovisas. I början vid varje intervjutillfälle påmindes informanten om det, det tydliggjordes även att banden skulle förstöras samt att allt material skulle aidentifieras. I publicering av studien är företaget samt informanterna helt aidentifierade. Det går inte att härleda informationen till var den kommer ifrån. Studiens resultat ser vi som relevant på andra arbetsplatser men dock inte var den är genomförd.



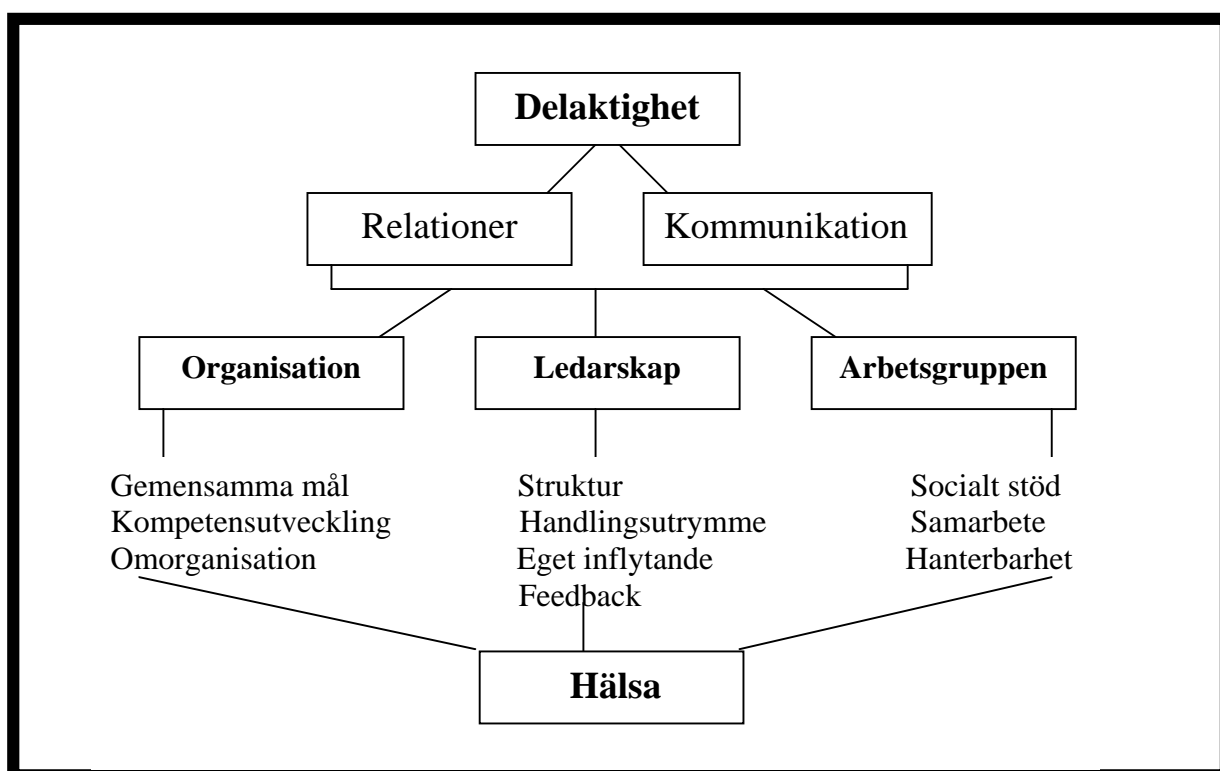
## 9. Resultat

I resultatavsnittet presenteras en analys av det material som samlades in under intervjuerna. Materialet presenteras i huvudtemat delaktighet. Under huvudtemat delaktighet har relationer och kommunikation inducerats fram som de mest betydelsefulla aspekterna för en upplevelse av hälsa i arbetet. Under kategorierna relationer och kommunikation har organisationen, ledaren och arbetsgruppen lyfts fram för att på olika sätt beskriva hur delaktighet kan se ut och uppfattas på de olika nivåerna. Kategorierna är uppdelade och namngivna på det sätt som informanterna beskrivit och själva tagit upp.

För att visa på de olika aspekterna av delaktighet används citat från informanterna, blandat med sammanfattningar av intervjuanalyserna. Rubrikerna har inducerats fram under bearbetningen och analysen av resultatet. För att göra det hela mer tydligt, har resultatets uppbyggnad visualiserat med hjälp av en modell samt att visa de olika kategoriernas plats i förhållande till varandra.

### Delaktighet

Modellen beskriver hur de olika kategorierna påverkar delaktighet, ihop och enskilt.



**Figur 2.**

#### **Resultat modell- Hur delaktighet främjar hälsa.**

Den här modellen visualiserar hur delaktighet på den specifika arbetsplatsen främjar hälsa. Den består av olika nivåer, som redovisas i de olika rutorna med olika tjock text. De rutor som är överst har störst inflytande och sedan utvecklas det neråt i olika förgreningar. Delaktighet är det övergripande, där relationer och kommunikation har en mycket viktig funktion för att organisation, ledarskap och arbetsgruppen ska kunna utveckla de övriga faktorerna för att främja hälsa

## 9.1 Relationer

Goda relationer och att en teamkänsla finns tillsammans med sina arbetskamrater är väsentligt för att må bra på arbetet enligt alla informanter. Informanterna menar även på att goda relationer bidrar till att de känner sig delaktiga på arbetet på olika sätt. Med goda relationer menar informanterna lite olika. Några menar att det är jargongen på arbetsplatsen som gör att de trivs, alltså att det är ett öppet klimat och högt i tak. Högt i tak är ett uttryck som används flitigt av alla informanter som vi intervjuade. De pekar även på att det är viktigt att kunna framföra sin åsikt till sina arbetskamrater vilket goda relationer bidrar till.

Jag känner att relationerna här är trevliga, respektfulla och ömsesidiga. Det är högt i tak.

Arbetskamrater väljer man inte, i någon större utsträckning. Om du tittar på firman här å finns det både de man tycker mycket om och de man tycker mindre om.

Funkar inga relationer och det blir jävligt och surt är det inte direkt något välbefinnande att gå till jobbet precis. Men så känner inte jag.

För några betyder det mycket med gemensam lunch, fikaraster och samtal om privata saker mycket för att gynna goda relationer.

Jag tillhör ju en grupp som brukar gå ut och äta tillsammans, men vi har blivit lite mindre folk här i den här korridoren. Den här korridoren har avfolkats genom pensionering och att tjänster har flyttats härifrån. Så vi är lite färre, men lunchen är nog dagens höjdpunkt.

## 9.2 Kommunikation

Kommunikation har en varierad betydelse för olika individer men den gemensamma nämnaren är att fungerande kommunikation främjar känslan av delaktighet och att må bra. Några av informanterna menar att det handlar om kroppsspråk, blickar, ansiktsuttryck och samtalston.

Det är inte bara det talade ordet som är kommunikation. Det är ju så mycket, kroppsspråk, det är väldigt mycket hållning och väldigt mycket beteende. Jag skulle vilja säga att tjugo procent är det talade ordet och resten är mycket mer.

Medan andra ser kommunikation som olika kommunikationsvägar såsom e-post och telefon.

Ja, här är det ganska fri kommunikation och då är det mest sådant som berör att arbetsplatsen ska fungera med e-post och allt.

Kommunikation kan även innebära samtal och utbyte av information. Det är viktigt att få information om arbetet och arbetsuppgifter för informanterna anser att det skapar en förståelse för varandras arbete vilket främjar delaktigheten. Det är viktigt att informationen går i båda riktningar till och från medarbetare och ledare. Kommunikation har en tydlig relation till hälsa för medarbetarna. Det är viktigt att ha en öppen kommunikation, och att man känner sig tillfreds på sitt arbete. Några av informanterna tycker att kommunikation mellan varandra är viktigt vare sig den är bra eller mindre bra för att det viktigaste är att det finns någon.

Kommunikation är jätte viktigt. Det finns ingenting, inget som är lika viktigt som kommunikation. Bra eller dålig, bara man har någon form av kommunikation. Har man inte det så fungerar ingenting annat heller.

Att tala samma språk på en arbetsplats uttrycker några som viktigt för att kommunikation ska fungera, exempelvis att de har samma bakgrund.

Kommunikation är högt i tak, raka rör och klartext. Inget knabb som jag kallar det.  
Kommunikation för mig är: Du ska göra det här och det här ska vi göra om vi ska uppnå.

För några är kommunikation, nyckeln till både framgång och tillfredsställelse, det är därför det är så viktigt för att må bra på en arbetsplats.

## 9.3 Organisation

Organisationsstrukturen framkommer som en viktig aspekt på hur arbetet inom företaget fungerar. Informanterna pratar dels om den lokala arbetsplatsen och dels om företaget generellt. Mellan arbetsplatserna skiljer det sig hur medarbetaren uppfattar organisationen. Den specifika arbetsplatsen beskrivs knyta an till sina medarbetare, deras kompetens och erfarenheter.

När jag var ny i det här företaget, så de första åren uppfattade jag inte som man var intressant som person att lyssna på. Man hade för lite erfarenhet. Ju äldre man blir i ett företag ju mer kunskap man skaffar sig desto mer lyssnar de på vad du säger. Det gäller här och det gäller säkert på andra ställen.

Informanterna upplever ett stort glapp mellan det lokala kontoret och huvudkontoret vilket försvårar samarbetet och på så vis även delaktigheten. Övergripande mål, och större beslut fattas på huvudkontoret och när de besluten har fattats finns det ingen möjlighet att påverka dem. Den bristfälliga kontakten med huvudkontoret ser några som negativt för sin egen arbetssituation medan andra inte gör det.

Samarbetet hade kunnat varit mycket tajtare. Vi vill ju samma sak, vårt overhead mål är ju detsamma, det är ingen skillnad. Det gäller bara att bryta ner det lite. Man måste ha förståelse för varandra. För det blir så här att vi pratar om kloka huset i XXXX, säger man lite ironiskt. I kloka huset säger man att alla utom dem är på landet.

Det beskrivs bland informanterna att respektive kontor har sin egen kommunikation, en kommunikation som fungerar bra. Informationen, arbetsuppgifterna och arbetet är utplacerat på de olika lokalkontoren och de sköter sin egen verksamhet med sina egna mål, även om de tillhör organisationen i stort. Innan, var all makt hos lokalhuvudkontoret, då upplevde informanterna att det var svårare att påverka sin arbetssituation.

Förut var makten hos lokalhuvudkontoret men nu är det utlagt på lite olika ställen, men det fungerar jätte bra.

### 9.3.1 Omorganisation

Under 2006 inleddes en omorganisation och förändring av hela företaget. Det har i sin tur påverkat och påverkar fortfarande organisationen, arbetet och medarbetarna.

Det här med omorganisationen är jobbigt för att man måste fokusera på saker som någon annan tycker är viktigt.

Det har varit en ovisshet medan vi väntat på nya beslut som har varit tungt.

Gruppen har förändrats helt och det är tråkigt när man mister sina arbetskollaboratörer.

Informanterna har upplevt och upplever ovisshet i samband med omorganisationen. Medarbetarens egen roll håller i många skeden på att brytas upp och förändras.

### 9.3.2 *Gemensamma mål*

Informanterna anser att det är betydelsefullt att alla hjälps åt mot gemensamma mål, vilket de upplever att det gör. Informanterna ser öppenhet och att kämpa åt samma håll som grundläggande för en fungerande arbetsplats. För att kunna kämpa åt samma håll krävs tydliga mål. De flesta informanterna på arbetsplatsen upplever att sådana mål finns.

Det blir jätte mycket bättre resultat när folk är positiva och kämpar åt samma håll.

Informanterna tar även upp att de mäts i det arbete de gör och i allt som de presterar. De mäts för att kunna utvärderas. En utvärdering är viktigt för att kunna se huruvida de motsvarar företaget och organisationens förväntningar på prestation.

Ja men det är ju då att man har resultatuppföljningar och sådant, mycket som gör att man vet vad man gör. Vi mäts hela tiden så att man, så att man får svar hela tiden ju, så att man vet att det är rätt.

Man mäter hur många samtal vi tar in, hur många ärenden du får och hur många samtal ut, hur många minuter samtalen är och sedan hur stor medelkostnaderna är på skadorna, alltså de mäter allt.

En aspekt på arbetsplatsen är att det råder konkurrens mellan de olika säljande arbetsgrupperna eftersom de olika grupperna har sina egna mål att följa. Exempelvis behåller en arbetsgrupp kunden hellre inom sin grupp än att slussa kunden vidare. Det uppstår då en konkurrenssituation som upplevs negativt i förhållande till den gemensamma strävan.

Tyvärr är det en intern kannibalism, bland de olika säljgrupperna. Vi konkurrerar ju till viss del om samma kunder i vissa produkter där vi mäts ungefär på samma sätt. Då är det klart att det finns en viss intern kannibalism. De vill inte skicka tips vidare, för då får vi cred för det och tvärtom. Vi vill inte skicka till dem, så tyvärr finns det en viss tävling där.

### 9.3.3 *Kompetensutveckling*

Utveckling inom företaget tas upp som en positiv faktor som påverkar delaktighet och individuell kompetens. Det finns möjlighet att komma med förslag för vidareutveckling av arbetet, exempelvis en kurs, ett certifikat eller liknande.

Den kompetens jag saknar får jag skaffa mig, det är ju också en fördel på det här företaget, att vi har möjlighet att utvecklas i det här jobbet, både på kurser internt och externt och kan du motivera det är det aldrig några bekymmer.

Det går att utvecklas i det här företaget, det är det fina. Att om du själv vill vara beredd att satsa så finns det möjligheter.

Företaget premierar också idéer ifrån medarbetarna med pengar och biobiljetter. Om idén är bra kan den utvecklas eller utvecklas vidare av arbetsgruppen. Även det ger möjlighet till utveckling av arbetet och arbetssituationen. Idéer som lämnas in, läggs i en idélåda och kan därför läggas i anonyma.

Ja, då har vi ju någonting som kallas idélådan, nu var det ett tag sedan jag själv skickade någonting, men förr var det att man kunde få en penningssumma eller att man fick en biobiljett, för att man skickade in sin idé alltså.

## 9.4 Ledarskap

Informanterna tar upp ledarens roll ifråga om relationer och menar att det är viktigt med en god relation till ledaren. Med ett gott ledarskap menar informanterna att en ledare ska se situationen för vad den är, att denne är mån om sin personal och samtidigt kan styra. Det är också viktigt att ledaren ser till att medarbetarna till viss del har stimulerande arbetsuppgifter. Informanterna är överens om att det är en mycket bra högsta chef på arbetsplatsen, medan gruppchefer fick både positiv och negativ kritik.

Vi har öppet klimat, helt klart, likadant med chefen, inga problem alls chefen är toppen.

Jag är så stark i min yrkesroll och har chefens förtroende.

Det är väldigt många här som har en syn på ledarskap, eller egentligen ingen syn på ledarskap, utan man pekar med hela handen och det gillar inte jag.

Ledarskapet kan skapa engagemang hos medarbetarna vilket gör ett bra arbete. Det är viktigt att ledaren inte bara delegerar ut arbete till sina medarbetare.

Delaktighet är viktigt för att få engagemang hos dem som jobbar, för ett gott jobb. För är man inte med och man är bara passiv och får jobb på sig pålagt, är det nog lättare att skita i det.

På ett av de lokala kontor där studien genomförts menar informanterna att ledaren sitter dem nära. Det gör att informanterna känner att det är lätt att komma i kontakt med ledaren. Informanterna ser närheten som en positiv aspekt för ett gott arbete samt att det underlättar arbetet. Ledarens närhet gör också att arbetet känns gemensamt och tigt.

Äh, jag tror det fungerar bra här, jag tror faktiskt det. I chefsledet behöver man inte anhålla om i månader att man vill träffas utan det är bara att gå ner. Är chefen ledig är det bara att man går in och pratar med honom och sitter han ledig så pratar man med honom.

### 9.4.1 Struktur

Informanterna lägger stor vikt vid struktur, dels i arbetet och dels tydliga direktioner vad som ska göras. Struktur i arbetsgruppen ses som viktigt för att bli säker i sin roll som medarbetare.

Arbetsgruppen fungerar genom att majoriteten vinner annars blir det gnissel i maskineriet. Går man ut ur rummet och inte är överens, då blir det problem. Man måste veta vem som gör vad och vem som har ansvaret.

Strukturen i vissa grupper brister vilket förhindrar samarbete och delaktighet.

Jag har blivit ombedd av en kollega att jag måste säga till, så han har ju koll på personer som inte tar sitt ansvar. Det får ju jag ha tilltro till, annars blir det ju mitt ansvar och det ska det ju inte vara, det vill jag inte heller. Jag vill inte ens tänka på det. Jag vill bara kunna förutsäga att alla gör som de ska. Det tar ju också en massa energi ju.

### 9.4.2 Handlingsutrymme

Handlingsutrymme handlar om hur arbetet kan struktureras upp av medarbetaren. Det är lättare att känna sig medansvarig och engagemang när medarbetaren får utrymme att handla i sin arbetssituation. De lägger stor vikt vid att få möjlighet att ge sin idé och tanke vid exempelvis veckomötet. Handlingsutrymme innebär både eget ansvar för att skapa handlingsutrymme samt ledarens tilldelning av eget handlingsutrymme.

Ja, det har ju varit bra på det sättet att man ändå för fram saker som arbetsledare, för att sedan höra med gruppen, så att man håller det internt så att säga, och vi tycker ju att när det hör efter med oss på det sättet är det ju bra ju.

Några känner att handlingsutrymme inte finns utan att det bara handlar om mål och tilldelat arbete, där det gäller att bara göra sitt arbete.

Måste bara göra det man är tilldelad och nå sina mål.

Informanterna ser omväxlande arbete och frihet under ansvar som en positiv faktor för att må bra. Att inte känna stress och att kunna påverka arbetsinflödet är för några likställt med att uppleva hälsa.

Jag bestämmer själv om när och om jag ska träffa någon, vilken tid och vem. Jag kan själv planera, det är ingen som säger till mig vad jag ska göra.

Jag har nog faktiskt det bästa jobb som man kan ha i firman, mycket frihet. Frihet under ansvar då givetvis, men det har väl egentligen alla.

Vi fyller ju våra egna almanackor, men vi har ju budgetuppföljning så vi kan ju inte bara käka räkmacka utan vi måste ju producera någonting.

### *9.4.3 Eget inflytande*

Medarbetaren tycker att det är viktigt med eget inflytande över sin arbetssituation för att det gör att individen känner sig delaktig och involverad i arbetet. Informanterna menar att eget inflytande innebär möjligheten att vara med och att bestämma stora och små beslut på arbetsplatsen.

Det är ju inget beslut som man inte kan påverka, alltså det är ju saker och ting som man kan påverka efter, nu får vi göra något annat och då går det ju givetvis att göra något åt det, de är inte så stelbenta bara nästan.

För vissa av informanterna handlar en god hälsa på arbetet om att ha möjlighet att prioritera arbetsuppgifter och att kunna säga nej.

Man får ju lägga upp sin vardag lite, om telefonen ringer mycket kan man låta vissa grejer ligga. Man kanske inte behöver ta det just då. Det lär man sig med tiden, hur man tar vissa saker. Det blir ju rutin på det med.

Brist på eget inflytande kan relateras till stress om det är saker som informanten inte råår över och kan påverka själv. Det vill säga, kan medarbetaren inte prioritera det denne vill göra i sitt arbete kan den ju heller inte påverka resultatet oavsett om det är positivt eller negativt. Framförallt när det gäller att inte kunna påverka arbetet gentemot sina kunder och deras förfrågningar.

En form av stresskänsla är ju att inte kunna leverera den service till kunderna som man själv hade kunnat förvänta sig om man suttit på andra sidan telefonledningen, då blir det inte bra.

Eget inflytande påverkas också av mål och telefoner. Att ha inflytande över sina arbetsuppgifter kan också bidra till att stress kan upplevas positivt. Det vill säga att utsätta medarbetarna för lite stress i sina arbetsuppgifter, så kan det till viss del verka positivt. Informanterna menar på att kravlöshet inte heller är bra.

Man är alltid stressad lite grann men, men stress kan ju vara positivt också och ett kravlöst samhälle är inte bra.

Eget inflytande är positivt även om besluten inte grundas efter det. Som informanterna menar är det viktigt att bara få möjligheten att bli tillfrågad. Det betyder att det är bättre att bli tillfrågad, om exempelvis en förändring. För om resultatet blir negativt eller dåligt så har medarbetarna ändå fått säga sitt och varit med och tyckt till.

Att de som bestämmer i ledningen hade kommit ner och sagt att såhär vill vi ha det och vad tycker ni om det? För då hade man kunnat var delaktig även om slutsumman hade blivit den samma för då hade man ju kunnat säga till. Då känner man att de lyssnar på en, sätt målet på hundra istället för tvåhundra.

#### *9.4.4 Feedback*

För att känna engagemang och delaktighet är det viktigt med feedback och återkoppling på arbetet. Några av informanterna menar att de får mycket återkoppling och feedback. Någon nämner dock att ledaren inte ger positiv feedback eller återkoppling på arbetet.

Feedback är jätte, jätte viktigt. Tid för eftertanke, dels från kollegor och dels från arbetsledare. Den chefen jag har ger ingen feedback eller någonting. Det är liksom inte chefs sätt att leda. Personen är inte alls otrevlig på något sätt utan jätte trevlig och social. Men den typen av kommunikation finns inte.

Den tidigare nämnda idélådan, är bra ur kompetens och utvecklingssynpunkt, men ett problem som idag finns är att den inte återkopplar till de idéer som tagits upp. Tanken med idélådan är god, men om återkoppling inte finns, så är hela idén med den enligt informanterna inte lika bra. Det har gått så långt att informanterna inte längre använder den på grund av den dåliga återkopplingen.

Man kan säga så här att det finns en idélåda på företaget, men de försvinner iväg någonstans i tomma rymden.

## 9.5 Arbetsgruppen

På företaget utförs arbetet i olika arbetsgrupper med olika funktioner och en arbetsledare i varje grupp. Arbetsgrupperna har olika mål och delmål. Syftet är att alla arbetsgrupper ska arbeta i nära samarbete för att tillsammans skapa en framgångsrik tjänst. En allmän uppfattning bland de intervjuade är att det finns möjligheter att vara delaktig och ha inflytande i sin arbetsgrupp.

Ja vi är ju delaktiga i vår arbetsgrupp, vi är ju delaktiga på så sätt i varandras arbetsuppgifter. Man delar ju papper och olika grejer så det är viktigt att man har samma förståelse och bakgrund.

Informanterna tar upp de återkommande veckomötena som viktiga för att få säga sin åsikt och nya idéer. De upplever att det som sägs på mötena tas i beaktning för eventuell utveckling. Därför har arbetsgruppen en viktig roll.

Vi har ofta möten i gruppen där vi kan ge våra idéer och åsikter. Sedan tas de vidare med arbetsledaren, upp till marknadsledningen då ju, om det inte är någonting vi kan lösa direkt på plats.

### *9.5.1 Socialt stöd*

Socialt stöd är en viktig aspekt för att främja delaktighet på arbetet. Det innebär att alla hjälps åt i en arbetsgrupp och att de stöttar varandra. En stor del av informanterna upplever att de kan ropa på varandra över väggarna eftersom de har öppna kontorslandskap och kan be varandra om hjälp. Ofta är arbetssituationerna stressiga men det sociala stödet i gruppen hjälper till att göra den mer arbetsvänlig.

Jag mår bra på jobbet men det är en extremt hög arbetsbelastning. Det är det, det har inte lugnat ner sig efter sommaren. Jag mår bra men det behöver lugnas ner lite. Jag mår bra på grund av personalen.

Är det någon annan som får in något eller lyckas bättre så är ju vi lika glada för det. Det är ju roligare att jobba så än att var och en bevakar sin del.

Brist på socialt stöd tas upp som en negativ aspekt för att det hämmar delaktigheten. Några som inte sitter i närheten av sina arbetskamrater som har samma arbetsuppgifter saknar den vardagliga kontakten så problem och funderingar kan lösas.

De som är i XXXX är ju en grupp och då kan ju de utbyta erfarenheter och sånt med jobb på ett naturligt sätt över en fika eller så. Och den biten har ju inte jag. Det kan gå en vecka innan jag pratar med någon.

### *9.5.2 Samarbete*

Samarbete för informanterna är att dela på arbetsuppgifterna i gruppen. Alla är bra på någonting och de kompletterar varandra. Det handlar om att lämna arbetet till dem eller de som är bäst på just den uppgiften. Det är viktigt att det finns ett samarbete så att arbetet känns som en gemenskap.

I arbetet handlar det om att lägga bollen i knät på dem de rör. Det är de om är proffsen.

Om man mår bra när man går till jobbet och man trivs med jobbkompisarna då blir produkten utav det du gör mycket bättre givetvis.

Informanterna nämner att det går att fatta avgörande beslut i gruppen för att det är en fantastisk laganda på arbetsplatsen. Medarbetarna samarbetar och kommer överens om vad som är bäst för gruppen och för arbetet. Det gör att arbetet blir roligt och att man som medarbetare mår bra.

Vi har roligt tillsammans och vi hjälper varandra och jag mår bra.

Det är en jävla laganda på det här stället rent ut sagt.

Några av informanterna tar upp att ett viktigt ansvarstagande är av betydelse för arbetet och relationerna på arbetet, men att det samarbetet i vissa fall brister och att det resulterar i att det blir ojämnt i arbetsgruppen.

Det är ett antal som kör järnet och ett antal som inte gör det. Det är tråkigt för att det blir mer arbete för dem som verkligen kör järnet.



### 9.5.3 Hanterbarhet

På företaget finns det en mängd olika perspektiv på hur och vad som är och gör arbetet hanterbart, några menar att det positiva är att få möjligheten att prioritera själv och på så sätt kan hantera sin arbetssituation. Några finner att arbetssituationen inte är hanterbar därför att målen är alldeles för högt uppsatta.

Målen är alltid högt uppsatta, vi uppnår dem aldrig, och när moroten är för långt ifrån så springer inte kaninen

Några av informanterna anser att deras arbetssituation är hanterbar därför att de kan prioritera vad som är viktigast. Det handlar om att skapa balans, exempelvis att kunna bryta ner sitt år i 52 veckor.

Om du inte har något positivt tänkande, då kan man kanske inte slå ner arbetet till att det är 52 veckor, hur mycket du ska göra under varje vecka för att nå dina mål, så att man själv har en egen uppföljning ju, har man inte inlevelse i det, då kan man ju verkligen bli stressad, oj nu har jag inte gjort detta, och hur ska jag göra här nu och det är det som är viktigt. Hur man blir motiverad själv ju och hur man kan motivera andra i gruppen.

Det är bra att prata om arbetssituationen och arbetet i sin helhet ur olika synvinklar menar informanterna. Några känner att de kan styra över sin situation och göra den hanterbar för att de har lärt sig att säga nej både på arbetet och privat.

Försöka lära sig ordet NEJ, det är ett jäkla svårt ord, det är bara tre bokstäver men det är svårt. Säger jag ja till någonting så innebär det att jag säger nej till någonting annat. Oftast är det saker som man säger nej till på sin fritid, så det är självdisciplin.

Genom att skapa förståelse för varför vissa saker sker går det lättare att hantera arbetet.

Jag går ju in med liv och lust i det mesta och tycker att om man gör det bästa utav situationen och ser saker positivt så blir det oftast ganska bra utav det. Jag försöker att inte lägga så mycket negativa grejer i den här ryggsäcken som alla går runt och bär på. Som. Usch nu är det måndag eller usch nu regnar det igen. Jag försöker då tänka att det kanske blir sol imorgon och så vidare. Inte för att jag är någon hurtbulle som ska vara en sol på arbetsplatsen för visst kan jag tycka att det är trist att det är måndag också, men det är bara att bita ihop. Det blir tisdag, onsdag och så vidare och till slut också fredag.

Omgivning på arbetet påverkar hälsan både positivt och negativt.

## 9.6 Hälsa

Slutligen är det viktigt att klargöra informanternas syn på begreppet hälsa. Under processen med bakgrunds arbete och intervjuer uppstod en mängd olika perspektiv på hälsa. För att förstå hur delaktighet i en organisation kan ses som hälsofrämjande måste det utgå från informanternas syn på innebörden av begreppet hälsa.

Hälsa bland de intervjuade ses till stor del som en helhet, att allt i ens liv hänger ihop med hälsan. För några innebär hälsa fysiskt och psykiskt välbefinnande. Det fysiska perspektivet är exempelvis att kunna gå en runda och att få tid för gympa.

Hälsa och välbefinnande innebär att man får vara frisk. Att inte vara sjuk och samtidigt känna att man orkar springa och jobba. Att ha ett aktivt liv, att man inte bara sitter ner och häckar på stolen. Jag är nog väldigt på gång hela tiden, springer och far hit och dit så det är hälsa och välbefinnande för mig.

Någon av informanterna menar att hälsa kan ses som uppdelat i en medicinsk och en själslig aspekt, det är viktigt att ha balans mellan dessa.

Ja hälsa är ju att man är fri från sjukdom, välbefinnande kan ju vara, är väl någon sorts balans kan man säga att det varken blir för mycket eller för litet. Någon sorts balans i både kropp och själ, det är välbefinnande.

En uppfattning av hälsa är att vara fri från sjukdom, må bra och att vara lycklig. Det är viktigt att ha en balans mellan arbete och fritid utan en massa krav. En viktig aspekt på hälsa som tas upp är att en trivsamt fritid är viktigt för att må bra. Dels att skapa utrymme för tid på sin fritid och dels att kunna unna sig det goda av livet som vin och god mat.

Ja, trygghet, lugn och tillfredsställelse med mig själv, mina egna krav på mig själv, om jag mår bra och känner mig tillfreds är det hälsa för mig. Sen är ju längd och mått och blodvärden också hälsa men mer personlig tillfredsställelse lägger jag i begreppet hälsa.

Att ha kontroll över sitt eget liv och att känna trygghet och lugn är för några att ha hälsa. För de flesta är goda relationer och familjen betydande för att må bra. Att familjen mår bra och att de är friska är alltså av största vikt, det påverkar mycket hur man själv mår.

Det hade kunnat vara bättre, det är vissa släktingar som är sjuka och hade de inte varit sjuka så hade det varit bättre.

Hälsa handlar om goda relationer med nära och kära i familjen, att alla har hälsan som ses ur ett helhetsperspektiv. Det innebär en balans mellan olika delar som är kopplade till kontroll över kropp, fri från sjukdom, fysisk träning respektive själen, att må bra. Det är de här variationerna i uppfattningen av hälsa som ligger till grund för resultatet och informanternas syn på delaktighet.

Resultatet har belyst de aspekter som informanterna har givit om arbete, arbetsplats och hälsa. Det är en mängd olika variationer i resultatet som alla på sitt sätt svarar till det huvudsakliga syftet om delaktighet och hälsa. Nedan följer en diskussion som diskuterar den empiriska studien och dess resultat.

## 10. Diskussion

I studien på det specifika företaget framkom det många intressanta aspekter i förhållande till delaktighet och hälsa på arbetet. Vad som påverkar hälsa och hur delaktighet kan främja hälsa framkom. Mycket av det resultat vi fått fram visade sig stämma väl överens med den litteratur vi tog upp i bakgrund och litteraturgenomgång. Dewey och Vygotskijs teorier är intressanta för att de än idag är så aktuella och moderna.

I diskussionen avser vi att utgå från det syfte och frågeställningar som ställdes upp i början av det här arbetet och knyta an det till resultatet för att till sist kunna koppla och diskutera det till vald litteratur. I diskussionen har nya rubriker skapats som knyter samman till resultatmodellens rubriker, för att ge ett ytterligare djup i materialet vi fått fram. I kapitlet presenteras även en metodreflektion där det förs ett resonemang kring undersökningens olika delar. Vidare följer ett avsnitt med våra perspektiv och tankar på hur vår roll som blivande folkhälso pedagog kommer att se ut samt att vi försöker relatera resultatet i uppsatsen till ett folkhälso pedagogiskt arbete i stort.

### 10.1 Relationer, ett verktyg

En generell uppfattning som informanterna var överens om, var att goda relationer med sina arbetskamrater är bland de två viktigaste faktorerna för att må bra på arbetet. Det var en positiv syn gällande relationer på det specifika företaget. Vad som läggs i begreppet goda relationer var lite olika men en ärlig och öppen stämning var viktigt. Granström (2006) tar upp fungerande relationer i en arbetsgrupp som en betydelsefull aspekt för att föra arbetet framåt. Vi är överens om det och drar även en parallell till upplevelsen av hälsa, att goda relationerna inte bara för arbetet framåt utan även får individen att må bra och känna välbefinnande. Relationerna mellan de som arbetar är det specifika för varje arbetsplats och som arbetsplatsen kan använda som ett verktyg för att förbättra medarbetarnas hälsa. Det viktiga är dock att relationerna är fungerande och goda för att bli ett användbart verktyg. En reflektion som motsats till det användbara verktyget är dåliga relationer som skapar negativa motsättningar. Vi tror att alla människor vill ha goda relationer och bli sedda. Brister det i exempelvis arbetsgruppen knyts ett starkare band till någon annan. En så kallad ”vi mot dom” mentalitet uppstår. En av utgångspunkterna i det sociokulturella perspektivet handlar om mänskligt tänkande och handlande; ett intresse för hur individer och grupper utnyttjar olika relationer som resurser (Säljö, 2000). Om relationer fungerar mellan människor anser vi att det kan vara en resurs och nycklarna till framgång för arbetsgruppen och även arbetsplatsen.

### 10.2 Kommunikation, ett samspel

Den slutsats vi drar efter att ha behandlat kommunikation i resultatet är att det är den andra viktigaste faktorn som är nödvändig för en god upplevd hälsa i arbetet. Däremot är frånvaro av kommunikation ett hinder i alla typer av samspel mellan människor. Resultatet fann att kommunikation som begrepp är svårdefinierat. Det betyder olika för olika individer och brist på kommunikation för någon kan vara tillräcklig för någon annan. Det finns olika ”mättnad” i kommunikation för vad som är tillräckligt eller inte tillräckligt. Kommunikation i grupper är nödvändigt för gruppens blodomlopp (Granér, 1991). Vi ser det som att blodomloppet i gruppen kan flöda både trögflytande och lätt. Det gäller att finna den rätta balansen för att få cirkulation. Kommunikation i resultatet handlade om allt som har med samspel människor emellan att göra.

Informanterna menade att det talade ordet bara står för en liten del. Istället ansåg informanterna att blickar, kroppsspråk, ansiktsuttryck och samtalsstön spelar in på vad kommunikation innebär. Nilsson (2007) skriver om den icke-verbala kommunikationen som förmedlar lika mycket information som den verbala kommunikationen. Kroppsspråk och icke-verbala kommunikation ser vi som en intressant och svårtolkad aspekt. Att det är viktigt är vi överens om, men frågan är hur kroppsspråk kan tolkas på rätt sätt. Risk för missförstånd och feltolkningar anser vi vara en del i den icke-verbala kommunikationen. Det talades även om olika kommunikationsvägar som viktiga för en fungerande kommunikation. Med det menade informanterna e-mail, telefon och intranät. Det är en teknisk aspekt av begreppet kommunikation som vi anser kan vara lika viktig som det mänskliga samspelet. Det är dock en aspekt vi inte hade funderat över innan intervjuerna började.

Att tala samma språk var en återkommande syn på fungerande kommunikation på arbetsplatsen. Informanterna syftade på en viss jargong som de med samma språk och tidigare erfarenheter förstod och kunde använda. De menade att det skapade en enkelhet i sättet att kommunicera vilket bidrog till en förstående arbetsituation. Det passar in på vad Nilsson (2007) skriver om kommunikation och att effekten blir beroende av hur människor använder det. Det handlar även om att språk och socialt samspel är medfödda förmågor hos människor, men färdigheten att använda den är inte medfödd. Vi relaterar aspekten till uttrycket då det sägs att *det viktiga är att kunna tala med bönderna på böndernas vis*. Vi lyfter aspekten om att tala samma språk till samhällsnivå och segregation. Att tala samma språk och förstå varandra anser vi vara grunden till ett integrerat samhälle. Dewey (1997) ser kommunikation som något gemensamt och att det är den som gör att en gemenskap kan skapas. Den folkhälsovetenskapliga frågan är: Hur och med vilka metoder?

## 10.3 Organisationen som stjärper och hjälper

Organisationsstrukturen är det som styr hur en arbetsplats fungerar. Vårt resultat visade på att den kan fungera olika beroende på vilket kontor som informanterna tillhörde. Det visade på ett glapp mellan lokalkontoren och huvudkontoret, beslut som fattas på hög nivå inte alltid matchas med den lokala verksamheten. Den bristfälliga påverkan på redan fattade beslut resulterad i försämrade delaktighet, vilket ansågs negativt. Vi upplever att den här företeelsen är vanlig, och att den stjärper en organisation mer än hjälper. En hjälp i organisationen är att förankra besluten hos medarbetarna, görs inte det skapas frustration. Enligt Ohlsson (1996) går vi mer mot ett kompetenssamhälle där den stora delen av de tjänster som företagen sitter i säljer finns i medarbetarna själva och deras kunskaper. Kopplingen vi gör mellan dessa aspekter är att när en organisation blir mer kompetensinriktad är det viktigt att ta vara på medarbetarnas kompetens, att då fatta beslut som inte involverar dem är direkt motsägelsefullt för en fungerande organisation.

### 10.3.1 Gemensamma mål som skapar förståelse

Gemensamma mål och att sträva åt samma håll menade informanterna skapar en känsla av välbefinnande, förståelse och balans. Vår uppfattning är att organisationen för specifik arbetsplats har gemensamma mål, men målen ligger enligt informanterna på en kanske för hög nivå. Vi upplever att när målen ligger på en för hög nivå skapar det inte en förståelse utan snarare motverkar. Det är samverkan mellan olika människor som vi upplever är viktigt att anpassa efter de målen, att utgå från organisationen och varje individs medverkan. Det är viktigt att det vet vad som strävas efter (Abrahamsson, 2005). Vi reflekterar över betydelsen av de gemensamma målen men inser samtidigt att det aldrig kommer att finnas gemensamma mål som passar alla.

Dewey (1997) menar att gemensamma mål och en gemensam strävan måste finnas för att skapa ett samhälle. Han menar också att det på en arbetsplats behövs gemensamma mål för att det även främjar individens utveckling. Självförverkligas individen i arbetet tillsammans med andra skapas en gemenskap, och då uppstår enligt Dewey (1997) demokrati. Demokrati kan stärkas och utvecklas av alla individerna i organisationen, alla är delaktiga i organisationens arbete och strävar mot gemensamma mål. Vi menar att ett arbete handlar om att skapa delaktighet, där alla är med och skapar, desto fler som är med och skapar ett gemensamt arbete bildar en kollektiv identitet. Det är den kollektiva identiteten som gör att organisationen kan skapa gemensamma mål, med alla medarbetare involverade och därför nå bästa resultat i arbete och hälsa. Demokrati är viktigt i både arbetet och samhället i stort (Levi, 2001). Eftersom demokrati är övergripande och viktigt i vårt samhälle samt att begreppet även inbegriper delaktighet har demokrati fått en betydande plats i uppsatsen trots att det inte är fokus.

### **10.3.1.1 Individuella mål kan skapa konkurrens**

Arbetsplatsen är uppdelad i olika arbetsgrupper för att kunna ”spetsa” sina medarbetare mot olika kompetenser och olika arbetsgrupper. Några av arbetsgrupperna har ungefär liknade arbetsuppgifter, vilket skapar konkurrens. Trots att arbetsplatsen i stort har gemensamma mål, som vi upplever som positivt, så ger inte konkurrerande arbetsgrupper varandra kunder även om den andre arbetsgruppen skulle kunna ta hand om kunden på ett bättre sätt. Några av informanterna kallar det för intern kannibalism. En kannibalism som styrs av gemensamma mål men till största delen egna mål. Å ena sidan ger de egna målen medarbetaren möjlighet att visa sin kompetens, utvidga sin kundkrets, och få egen ekonomisk vinning som också kan gynna företaget. Men å andra sidan motarbetas de gemensamma målen, det blir en intern tävling som lyfter vissa och sänker andra. Det här fenomenet, intern kannibalism ser vi som mycket viktigt att lösa. Dels för att motverka företagets gemensamma målförlust och dels för att ge alla medarbetare en chans att utveckla en gemensam konkurrens, inte intern, utan externt. Det är en svår problemställning för att en positiv aspekt på kannibalismen kan innebära ökad motivation medan en negativ aspekt kan innebära försämrat självförtroende.

### **10.3.1.2 Belöning och bestraffning**

Informanterna upplever att de mäts i allt de gör och att de på så sätt får återkoppling på det arbete som de gör. Vi ifrågasätter metoden med att mäta den individuella prestationen hela tiden. Det är bra så länge den upplevs som positiv av medarbetarna, det är även bra att organisationen kan ge direkt återkoppling till arbetsplatsen och medarbetarna. Vi utvecklar tanken och undrar vad som händer om det resulterar i negativ kontroll och ifrågasätter om det skulle finnas andra tänkbara metoder som kunde komplettera all mätning. Vi ser mätning likväl som högt uppsatta gemensamma mål visa på ett behavioristiskt tänk där organisationen uppmuntrar och förstärker medarbetare som lyckas och som det går bra för.

Belöningsprincipen är en del av det behavioristiska synsättet. Individer tenderar att upprepa beteende där de upplever någon form av direkt positivt resultat och belöning. För att kunna lyfta och belöna ett visst eftersträvansvärt beteende handlar det om att skapa tydliga mål (Skinner, 1976). Anledningen till att behaviorismen belyses i uppsatsens litteraturgenomgång trots den humanistiska människosynen som teoretisk utgångspunkt beror på ovanstående resonemang. Det var en tydlig aspekt som växte fram i resultatet och upplevs som en relevant koppling. Kritik har riktats mot behaviorismen och enligt Säljö (2000) är det kanske svårt för oss idag att förstå den revolution som behaviorismen har haft. Operant betingning kom att uppfattas som en nyckel till människors lärande och till förståelsen hur vi förändras som ett resultat av våra erfarenheter.

Skinner's utgångsobservation var att individer tenderar att upprepa beteende där upplevelsen är någon form av positivt resultat, någon form av belöning eller förstärkning. Förstärkningen är uppbyggd genom en omedelbar respons, feedback på något man uträttar i exempelvis arbetet. Den omedelbara responsen är troligtvis en metod som ger direkt resultat och enkel att genomföra.

### *10.3.2 Kompetensutveckling och stödjande miljöer*

Resultatet visade att företaget ger sina medarbetare möjlighet att utvecklas i sitt arbete, det upplever vi väldigt positivt; att få möjligheter i sitt arbete som ger individen en frihet att själv bestämma vart denne vill nå med sitt arbete. Vygotskij (2001) beskriver hur miljön och arenan kan arbetet och verka som en stödjande miljö för individen. Det vill säga en miljö som skapar förutsättningar för utveckling och självförveckling. Perspektivet visar på hur viktig organisationen är för att organisera medarbetarnas miljö. Så att medarbetaren kan utveckla och skaffa sig den kompetens som medarbetaren själv vill ha och som arbetet kräver. Den nya kompetensen eller kunskapen som medarbetaren får, är viktiga att koppla ihop med den kunskap som medarbetaren redan besitter. Det blir på så sätt en personlig angelägenhet att utvecklas, att vara delaktig i gruppen och skapa ett arbete som får alla att utvecklas. Enligt oss är det viktigt att ge alla medarbetare samma möjligheter; en aktiv social miljö, ger aktiva medarbetare som skapar viljan och engagemang att utvecklas och att lära, vilket främjar företagets kompetens.

### *10.3.3 Omorganisation och förändring*

Omorganisation och förändring var aspekter som har fått många medarbetare att känna stress och må dåligt, oavsett om de direkt eller indirekt blivit påverkade av det. Vi reflekterade över att omorganisation på företaget kan ha påverkat resultatet i studien. Medarbetarna visade på olika förmågor att kunna hantera de här situationerna. Enligt Antonovsky (1991) har dessa personer en kompetens och ork både psykiskt och fysiskt att möta de krav som ställs. Vissa medarbetare hittar en struktur och ser möjligheter i att det sker förändringar, medan andra inte kan hantera det alls. Dessa medarbetare som saknar förmågan att hantera dessa situationer saknar också begripligheten i situationen. Det är den här begripligheten som vi menar på måste lyftas fram från företaget, de måste klargöra och strukturera upp arbetet och arbetssituationen för att medarbetarna ska ha hälsan i behåll. De måste styrka och ge stöd åt sina medarbetare och kunna ge dem resurser att hantera förändringar. Det handlar om att se dessa förändringar i ett större sammanhang som binder ihop begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

## **10.4 Ledare som bollplank och styrande hand**

Resultatet visade att ledarskapets roll är viktigt, som rubriken antyder ses ledaren som ett bollplank och en styrande hand. Ledaren som bollplank ger medarbetaren möjlighet att ha någon att ventilera arbetet och sin hälsa med. Ledaren ses även som en person som måste ”styra med hela handen”. Det betyder att i slutändan är det ledaren som ska bestämma. Det krävs för att få struktur för en fungerande arbetsplats. Det här är även ett synsätt som vi delar med informanterna. På den specifika arbetsplatsen, finns det olika ledare med olika kompetens vilket vi menar även påverkar synen hos medarbetarna på ledarskapet. Vi upplever att ett ledarskap handlar om balans och att det är viktigt för ett bra arbete. Först och främst vill vi diskutera begreppet ledare respektive chef. Diskussionen kring dessa begrepp är den diskussion som funnits på den specifika arbetsplatsen.

Informanterna kallar den personen som bestämmer över deras arbetsgrupp som chef, medan cheferna själva kallar sig ledare. Det är en intressant aspekt med ordens olika betydelse, chef är en person som leder med hela handen och hans eller hennes väg är den rätta. Ledare är mer en person som leder sina medarbetare att göra ett gott arbete. Ledaren ska ge stöd och fungera som ett bollplank men ändå vara någon som leder gruppen. Båda dessa typer finns enligt informanterna på den specifika arbetsplatsen, vad som sedan fungerar bäst på de olika arbetsgrupperna går att diskutera. Eftersom arbetsgrupperna oftast kombinerats efter sin chef/ledare är de också anpassade efter deras styrande sätt, vilket gör det svårt att bedöma vilket begrepp som ska användas. Vi har därför beslutat att kalla denne person för ledare, eftersom medarbetares roll är oerhört viktig och att alla medarbetare besitter olika kompetenser. Det är sedan upp till ledaren att kombinera ihop kompetenserna för att på bästa sätt leda arbetet och arbetsgruppen framåt.

#### *10.4.1 Struktur och balans*

Resultatet visade att det är viktigt som ledare att se arbetet och arbetssituationen för vad det är. I ledningen finns det möjlighet att fördela inflytande och därmed delaktighet i organisationen. Enligt Angelöw (2002) handlar det om att hitta balansen. Vi upplever att den balans som finns mellan ledarens ansvar i förhållande till medarbetarens ansvar finns på den specifika arbetsplatsen. Det skapar en anpassad och fungerande arbetssituation mellan de olika parterna. Det är sättet att leda som får medarbetarna att vara delaktiga i sitt arbete. För ledaren handlar det således om att kunna delegera ansvar; det handlar om att både kunna ge och ta. Dessa aspekter måste finnas för att kunna skapa ett situationsanpassat arbete som ger medarbetaren handlingsutrymme och engagemang att göra sitt arbete. Det stödjande ledarskapet skapar förutsättningar för medarbetaren att hantera sin arbetssituation. I framtiden ser vi det viktigt att blanda dessa båda ledarskap på en arbetsplats med mycket stress, då det stödjande ledarskapet visar sig ge ett bra stöd till medarbetarna. Vi drar liknande slutsatser som Rafferty och Griffin (2000), eftersom studien visar att arbetsgrupper drivs främst av kompetens och hur viktigt det är att nå målen, till varje pris. Det stödjande ledarskapet uppmuntrar medarbetarna att nå de uppsatta målen, men med perspektivet att alla är olika, med olika förutsättningar. Det handlar mer om hur gruppen kan lyfta upp olika individer för att de gemensamt ska klara situationen bättre. Det stödjande ledarskapet ger oftast inte samma resultat på kort sikt utan är ett ledarskap som främjar medarbetarnas roll på en längre sikt. Medarbetarna orkar göra sitt arbete under en längre tid med ungefär med samma resultat. Det utvecklande ledarskapet är bra på att lyfta fram individers specialitet och att de får möjlighet att utvecklas mer. Det som kan verka negativt är dock de mål som sätts upp för dessa medarbetare och ofta driver och trissar upp kompetensen och ”trycket” på medarbetaren. Kortsiktigt, ger det bra resultat men långsiktigt orkar ingen människa att ge 100 procent, alltid, i alla arbetssituationer. Synen på att involvera alla medarbetare har även enligt Paul, m.fl. (2000) en snöbollseffekt som inte alltid är positiv. Desto mer en medarbetare involveras, desto mer förväntar sig denne att ytterligare involveras. Gör medarbetaren inte det kan det uppstå något av en frustration i organisationen. Aspekten upplever vi som intressant och visar också att ledarskap har en komplexitet i utmaning för att tillgodose alla medarbetarens olika behov. För ledaren handlar det om att ge lagom med stöd, feedback, utmaning och ansvar vilket kräver väldiga kvalifikationer hos denne.

#### *10.4.2 Handlingsutrymme en ledares möjlighet att ge plats*

Resultatet visar att medarbetarens handlingsutrymme är viktigt för att arbetssituationen ska vara tillfredsställande. Det är viktigt att det är någon som styr, det tycker de flesta men det är också viktigt att få eget handlingsutrymme så att de kan känna att de själva rör över sin arbetssituation. En reflektion är att möjligheten till att ge plats och handlingsutrymme kan vara svår att uppfylla. Eftersom det krävs av ledaren att känna av sina medarbetare och att olika mycket ansvar och handlingsutrymme måste bedömas utifrån de olika individernas kompetens och personlighet.

#### *10.4.3 Eget inflytande över arbetet handlar om att kunna prioritera*

Får medarbetaren som individ möjlighet att styra och planera när denne vill göra vissa av sina arbetsuppgifter, ger det en känsla av att kunna påverka sin egen arbetssituation. Vi upplever att det som ledare kan vara svårt att ta beslut hur mycket varje enskild medarbetare kan styra själv samt att kunna prioritera så att företagets mål i slutändan nås. Vi menar att det handlar om ett förtroende som får medarbetaren att växa i sin roll och som gör att denne vågar "axla" mer ansvar och känna verkligt engagemang och delaktighet inför sitt arbete. Kleber m.fl. (2003) beskriver faktorer som kan påverka negativ stress. En av de första frågorna handlade om möjligheten att ha inflytande över och möjlighet att planera sin arbetssituation. Stress ser vi överallt idag och det pratas om den knappa tiden men vi tror att det i slutändan handlar om att ta kontroll över sitt liv och då även ha inflytande över sin arbetssituation.

#### *10.4.4 Feedback*

På den specifika arbetsplatsen sitter alla ledare rumsligt nära sina medarbetare, vilket uppfattas positivt. Informanterna menade att arbetet får en grund och ett mål som känns närmare än vad det annars skulle ha gjort. Det handlade om att medarbetaren lätt kan nå sin ledare men också att denne lätt kan nå sin medarbetare. Eftersom det finns sådana rumsliga förutsättningar är det enklare att ge direkt återkoppling och feedback på arbetet. Enligt informanterna är det även viktigt att få feedback från sina kollegor för att veta om den egna rollen och prestationen överensstämmer med de andras förväntningar. Feedback är viktigt men det bygger mycket på ledaren och sättet som denne leder. Vissa ledare på arbetsplatsen blickar endast framåt och det som gjorts glöms bort för att målet är i fokus. Huruvida det framåtblickande fokuset är positivt eller negativt kan vi inte svara på men feedback i sig skapar oftast en återkoppling som driver arbetet framåt mot bestämda mål. Feedback och återkoppling bygger på att känna att alla medarbetare respekteras och får sina synpunkter beaktade såväl i gruppbeslut som i chefens beslut. Människor blir mer motiverade när de blir tillfrågade, när de får komma med förslag och på andra sätt känna att de har betydelse (Hanson, 2004).

### **10.5 Arbetsgruppen som friskfaktor på arbetsplatsen**

Arbetsgruppen är en friskfaktor på arbetsplatsen, eftersom den i allra högsta grad främjar delaktighet och hälsa. Arbetsgruppen fungerar som en motor vilken för arbetet framåt, men även som en grund som skapar trygghet för medarbetarna. Enligt Arnesson och Ekberg (2005) kan företaget med hjälp av problembaserat lärande, PBL utveckla både individen och gruppen. Utveckling av individen, medarbetaren och arbetsgruppen handlar om att utgå ifrån deras eget perspektiv för främja delaktighet och hälsa. PBL som utvecklingsmetod i en grupp utifrån ett folkhälsovetenskapligt perspektiv ser vi vara en möjlighet. Ett exempel i PBL grupp skulle vara att lyfta de positiva egenskaperna i en grupp och främja de redan positiva faktorerna som finns i arbetsgruppen.



Studien där social delaktighet studerades skrevs det att empowerment och social delaktighet i kombination var viktigt för att främja hälsa på arbetsplatsen (Lindström, 2005). De två studierna påvisar samma sak, att utgå från individerna, stärka och utveckla det redan befintliga. Ett resonemang som lätt kan kopplas ihop med resultatet och som kan nå stora resultat med ganska små medel. Det är ju dock inte alltid lika enkelt i verkligheten, men som perspektiv tycker vi att det är mycket viktigt att lägga fram och ta vara på.

### *10.5.1 Socialt stöd*

I resultatet framkom det sociala stödets betydelse för att må bra på arbetet. Det finns en del olika definitioner på hur informanterna såg på socialt stöd. Den allmänna uppfattningen var att socialt stöd är av mycket stor betydelse för hur arbetsituationen uppfattas. Informanterna uttrycker tydligt att arbetsbelastningen är allt för hög på arbetsplatsen men att stödet av arbetskamraterna väger upp den tunga arbetsbelastningen och underlättade arbetet. Vi ser det sociala stödet som en friskfaktor men ifrågasätter den höga arbetsbelastningen som istället förstör medarbetarnas arbetsituation, skulle en mindre tung arbetsbelastning gynna arbetsgruppen och företaget? I krav- kontroll modellen som Karasek och Theorell (1990) tagit fram fungerar socialt stöd som en faktor som förhindrar individen från att hamna i det osunda spända läget, vilket stämmer överens med informanternas syn på socialt stöd. En studie har belyst hälsofrämjande arbete på arbetsplatser ur olika perspektiv, faktorer som självkänsla, återhämtningsförmåga och socialt stöd vägs därmed in som de viktigaste faktorerna i ett hälsofrämjande arbete på arbetsplatser. De nämner även styrkan med att fokusera på både individens egna levnadsvanor och livsstil samtidigt som det arbetas med organisationen, eftersom dessa faktorer hänger ihop (Kramer & Shain, 2004).

### *10.5.2 Samarbete*

Samarbete i arbetsgruppen och mellan arbetsgrupperna belystes som viktigt, det handlade om delat ansvar och att kunna hjälpa varandra när arbetsuppgifterna blev för stora. Det handlade även om att ta vara på de olika kompetenserna i de olika grupperna. Att *lägga bollen i knäet på dem som är proffsen*, var ett uttryck som användes. Informanterna menade då att de som är på plats och arbetar med de olika sakerna bör få bestämma om företeelser som berör just dem. Delaktighet, inflytande och medansvar menar vi kan sammanfatta det resonemanget. Konsten att hantera olika individers förväntningar och roller inom en arbetsgrupp ses som det mest centrala. Vi anser att det gäller att kunna tillgodose vad som är bäst för både företag, arbetsgrupp och individ. En synvinkel i resultatet var att samarbetet i arbetsgruppen ibland brister, det fungerar då som ett hinder i arbetet istället för energi. En viss lathet togs upp och att det fanns de som inte gjorde sitt arbete. Det i sin tur resulterar att andra får mer arbete, att vissa får mer arbete betraktar vi kunna skapa både obalans i gruppen och irritation. Ett sätt att förhindra det skulle kunna vara att i ett tidigt skede ta upp problemet till diskussion för att istället komma fram till en gemensam lösning. En spännande infallsvinkel på problematiken är att informanter på samma arbetsplats uttryckte så olika syn på samarbetet. Några upplevde ett fungerande samarbete medan andra upplevde brist i samarbete. Det intressanta skulle vara att analysera vad som påverkar vad i olika situationer. Kanske är situationerna desamma fast upplevelsen är olika? En lösning på det skulle vara att arbeta mot en enhetlig uppfattning, vilket förstås är en omöjlighet. Vi är överens om att samarbete är en positiv friskfaktor men reflekterar över Helkamas m.fl. (2000) teori om gruppmedlemskap. I en fungerande grupp där samarbetet är gynnsamt kan det stärka individens sociala identitet men om samarbetet brister i gruppen kan individen istället försvagas av gruppmedlemskapet.

### *10.5.3 Hanterbarhet som stärker KASAM*

Hanterbarhet på det specifika företaget handlade om att kunna prioritera och disponera sin tid. Vi upplevde att det var få som hade lärt sig att säga nej, men de som hade lärt sig det var de som hanterade sin arbetssituation till fullo. Vi är överens om resonemanget samtidigt som vi anser att det är gynnsamt att pressa sig själv ibland för att nå ett bra resultat. En icke hanterbar arbetssituation med för höga krav hänger oftast samman med medarbetarens mindre bra levnadsvanor (Kramer & Shain, 2004). Kopplingen mellan en icke hanterbar arbetssituation och mindre bra levnadsvanor ser vi som tänkvärda, att en sådan faktor har direkt inverkan på individens leverne. Hanterbarhet är en av faktorerna i KASAM teorin, utifrån resultatet finns en koppling mellan hög hanterbarhet som stärker KASAM och individens upplevelse av hälsa.

## 10.6 Hälsa som helhet

Hälsa som begrepp utifrån informanternas perspektiv var att ha kontroll över sitt eget liv samt att känna trygghet och lugn. Goda relationer och familjen var även betydande för att må bra, eftersom det påverkade mycket hur de själva mätte både psykiskt, socialt och fysiskt. Välbefinnande beskrevs som en balans i både kropp och själ. Hälsa innefattade det mesta som finns och är en helhet. Målområde nummer 4, Ökad hälsa i arbetslivet måste balanseras mot människors möjligheter att kunna fungera och må bra under ett helt arbetsliv och att individens verksamhet i arbetslivet ska gå att förena med familjeliv och fritid på ett hälsofrämjande sätt (Socialdepartementet, 2002). Skapandet av de nationella målen och riktlinjerna för att främja folkhälsan ser vi som en grundläggande strategi på samhällsnivå, för att gemensamt sträva åt samma håll. Hälsa som helhet är svårt att definiera eftersom det är olika för varje individ, det viktiga är att uppmärksamma olika perspektiv för att främja hälsa.

Företaget där studien genomfördes hade som övergripande hälsomål att öka frisknärvaron på sina medarbetare. Tidigare hade hälsosatsningar mest fokuserats kring de fysiska aspekterna kring hälsa. Efter en tidigare behovsinventering på företaget uppkom vikten av att lyfta det psykosociala perspektivet. WHO (2006, a) nämner behovsinventering som en grund för att implementera ett hälsofrämjande arbete på en arbetsplats. Eftersom den här studien utgår ifrån en humanistisk människosyn är det viktigt att poängtera att vi ser medarbetaren som en viktig källa till information, värderingar och dennes erfarenheter (Stensmo, 1992). Det är det förhållningssättet som ger arbetsplatsen ett helhetsperspektiv på medarbetaren och hur delaktighet kan främja medarbetarnas hälsa. Vi ser även komplexiteten i hälsobegreppet, att många definitioner och tankar om hälsa är det nästintill omöjligt att tillgodose allas behov. Men att skapa förutsättningar för en hälsa på arbetet finns det alla möjligheter för.

### *10.6.1 Hälsa som investering i organisationen*

Utifrån resultatet ser vi hälsoarbete som en affärsstrategi där mer satsningar på medarbetarnas hälsa och välbefinnande kan resultera i ytterligare ekonomisk vinning för företaget. Den pågående hälsodiplomeringen är ett sätt. En friskfaktor i arbetet är att integrera hälsoarbetet i det vardagliga arbetet (Angelöw, 2002) vilket är hälsodiplomeringens syfte, att ha en personal som mår bra, visar ofta en verksamhet med goda resultat. Det är dessa aspekter vi vill lyfta fram: Riedel, Lynch, Baase, Hymel och Peterson (2001) presenterar i en studie nya strategier som behandlar hälsa som en investering hos medarbetarna som kan leda till en större företagsframgång. Två strategier att satsa på för att nå framgång är enligt studien att tidigt upptäcka ohälsa samt att införa beteendeförändringsprogram för att uppmärksamma hälsorisker.

Organisationer har behov av de anställdas engagemang på arbetsplatsen för att få en ekonomisk bärkraftig verksamhet som skapar tillväxt. I samarbete med den specifika arbetsplatsen ser vi den här uppsatsen och studien som en investering i organisationen som även kan bidra till en utveckling för företaget. Enligt Ohlsson (1996) kommer det personalekonomiska synsättet inte bara att mäta pengar i form av vad förändringen kostar och vad den genererar, utan även vad olika förändringar innebär för personalen i form av sjukfrånvaro, trivsel med mera.

### *10.6.2 Att mäta hälsa- En barometer för att må bra?*

När intervjuerna genomfördes fanns det förväntningar hos informanterna att vi skulle fråga hur långt informanten hade sprungit eller hur mycket informanten vägde. När inte sådana frågor dök upp i intervjun, ändrades informanternas förhållningssätt i intervjutillfället. En mycket intressant företeelse och kanske även en bild av hur hälsoarbete kan uppfattas. Vi frågar oss vad som egentligen mäts när kondition och vikt blir ett mått på hälsa, som vi ser den ur ett helhetsperspektiv. Intervjun fick uppskattning för att ha lyft upp andra perspektiv på informanternas och medarbetarnas hälsa och delaktighet i arbetet och arbetssituationen. Det fenomenet i sig, att intervjuerna skapade en upplevelse av att bli sedd hos informanterna var mycket givande för oss som studenter. Det är viktigt att det arbete som genomförs, i form av den här uppsatsen blir betydelsefullt och meningsfullt. Hansson (2004) och Bryman m.fl. (2004) nämner att en strategi för att främja hälsa på arbetet är till exempel att genomföra intervjuer bland medarbetarna för att se vad de tycker.

## 10.7 Konklusion

I en avslutande diskussion vill vi på ett specifikt sätt trycka på hur delaktighet främjar medarbetarnas hälsa på den specifika arbetsplatsen. Modellen som visualiserar resultatet fick under analysen formen av en diamant. Vi ser diamanten som en gnistrande, brinnande källa till hälsa.

Det viktigaste på en arbetsplats från organisation, ledarskap och arbetsgrupp är att ha ett samspel i kommunikationen dessa emellan. Relationer tillsammans med kommunikation är de främsta verktygen för att kunna utveckla de andra faktorerna. Dessa faktorer är gemensamma mål, kompetensutveckling, omorganisation, struktur, handlingsutrymme, eget inflytande, feedback, socialt stöd, samarbete och hanterbarhet. Det är dessa faktorer som företaget för studien behöver ta i beaktning, återkoppla till sina medarbetare och utvärdera dess roll. De behöver lyfta fram de olika perspektiven och göra nya mål för hur de ska bedriva sitt hälsoarbete, för att nå deras övergripande mål att öka frisknärvaron på sin arbetsplats. Behovet av att ge utrymme för det mer psykosociala arbetet kommer även att påverka organisationen i sig, så länge ett företag består av arbetande människor är det också viktigt att ta vara på sina medarbetares specifika behov för att nå de resultat man ämnar nå. I det här skedet har det specifika företaget en grund att utgå ifrån, att utveckla sitt hälsoarbete på. Vi har under en mycket intressant tid fått se varför och hur delaktighet har en sådan oerhörd genomslagskraft och hur det påverkar medarbetarnas hälsa. När uppsatsens syfte och ämne var vi medvetna om att det fanns en koppling mellan delaktighet och hälsa. Det vi inte visste var hur delaktighet främjar hälsa samt att det hade en sådan betydande roll på en arbetsplats. Kopplingen mellan delaktighet och hälsa har i resultatet fått en gestalt, företeelsen av fenomenen det vill säga hur det ser ut har fördjupats och kan leda till företagets utveckling. Slutsatserna från studien önskar vi resultera i ett bredare perspektiv på hälsa och arbete. Vi ser uppsatsen som en liten bäck för att uppmärksamma arbetshälsa ur fler perspektiv av hälsa och att med många bäckar små bidra till ett friskt och välmående arbetsliv i Sverige.

## 10.8 Metoddiskussion

Val av metod, kvalitativa intervjuer kändes självklar och relevant i förhållande till frågeställningarna i uppsatsen. Det var variationerna kring ett antal huvudämnen som söktes, samtidigt som informanten skulle ha möjligheten att styra vilken faktor eller vilka faktorer som de ansåg mest relevant att prata om. Enligt Malterud (1998) är kvalitativa metoder forskningsstrategier som lämpar sig för beskrivning och analys av karaktärsdrag och egenskaper hos de fenomen som ska studeras. Det personliga mötet med de anställda var också en anledning till det val av metod som gjordes, möjligheten att ta del av informantens kroppsspråk, eventuella frågor samt försöka skapa ett förtroende för oss som forskare. Det finns dock ett annat perspektiv på det personliga mötet som vi ser som en svaghet. Det skulle till exempel kunna vara att informanten inte vågade säga sin mening under intervjun. För att förhindra det lades stor vikt vid att förklara konfidentialiteten och hur den hanterades.

För att bedöma kvaliteten av en forskningsstudie används ofta begreppen reliabilitet och validitet. En hög reliabilitet innebär att studien är trovärdig och en hög validitet innebär att studien mäter det den är avsedd att mäta. Begreppen används i både kvalitativa och kvantitativa studier, men är främst anpassade till kvantitativa studier. Metoden för datainsamling skiljer sig mellan ansatserna för reliabilitet och validitet olika innebörd de två ansatserna emellan (Kvale, 1997). Vi benämner kvaliteten i uppsatsen som giltighet. Giltigheten i studien grundar sig på litteraturgenomgången av ämnet vi valde att studera. Innan intervjuerna startade var vi inlästa på ämnet och även företaget i sig vilket stärker giltigheten i resultatet. Pilotintervjun stärkte studiens giltighet för att intervjuguiden kunde förbättras och för att få fram data som avsågs studeras. När transkribering började skrevs intervjuerna ut ordagrant för att få den bästa grunden för tolkning av det som sades. Intervjua var svårare än väntat, det krävdes mycket koncentration och bakgrunds fakta som intervjuare för att kunna ställa relevanta följdfrågor. Under de första intervjuerna var det svårt att hinna uppfatta allt som sades. Det för att ens egen koncentration låg på rollen som intervjuare. Intervjuguiden följdes även om det var lättare efter ett par intervjuer att gå ifrån den lite, för att kunna följa upp med relevanta följdfrågor, att kunna lämna intervjuguiden gjorde det mer naturligt att följa upp någon annan infallsvinkel som skapades under själva intervjun. Valet att vara två vid intervjuerna såg vi båda som en styrka för att få ut så mycket som möjligt av intervjuerna vilket vi också menar stärka giltigheten i studien. I början av varje intervju upplevdes en osäkerhet hos informanterna, de var reserverade och lite fåordiga i början. Efter en stund verkade det som att de kunde slappna av, vilket i sig skapade en lättäm stämning. Det hade varit intressant att göra en analys av informanternas kroppsspråk.

Analys och bearbetning av data som hade samlats in upplevdes som den största utmaningen. Efter att ha läst igenom materialet fanns en klar bild på vad resultatet handlade om, en mättnad i resultatet upplevdes. Ett strukturerat resultat som svarade på vår frågeställning och syfte var svårt att skapa. Det var mycket information som behandlades och flyttades mellan olika kategorier under arbetets gång. Det svåraste var att få en övergripande bild av materialet samtidigt som specifik information skulle lyftas fram under de olika teman och rubriker. Det var en spännande process som växte under en lång period. När materialet analyserades och tolkades är vi medvetna om den subjektiva tolkningen som är en del av den kvalitativa metoden. Vi ser att det både kan vara en svaghet och en styrka med att resultaten blir subjektivt analyserade. Dock anser vi att en del av den kvalitativa forskningen bygger på subjektiva men sakliga uppfattningar.

En fördel med möjligheten att genomföra vår studie på valt företag är att vi hade en inblick i arbetet på företaget innan vi började. Företaget var inne i en process med hälsodiplomering och hälsoarbete. Vi kom in i en tid då vi blev en del av det arbetet. Medarbetarna på arbetsplatsen var införstådda med att saker var på gång vilket skapade en positiv inställning till oss och vår uppsats. Det tror vi kan ha påverkat både resultat och genomförande. Vi hade även möjlighet att delta på ledningsgruppsmöten under den här tiden vilket var en fördel. Vi fick då vara med i processen när beslut fattades vilket gav oss en förståelse för vad som skulle ske på arbetsplatsen. Syftet och resultatet har vi valt att skriva i presens, i den här uppsatsen för att den tempusformen är självklar då processen med hälsoarbetet på företaget är pågående samt att vi anser att presens skapar mer liv i texten. Tanken är också att uppsatsen ska kännas levande för medarbetare och ledare på företaget, så att den kan relateras till verkligheten. Vi har känt ett stort förtroende från företaget vilket har givit oss ett självförtroende i det vi har gjort samt att det har känts extra viktigt med ett meningsfullt uppsatsarbete både för oss och för det specifika företaget.

### *10.8.1 Det synliga språket som inte hörs*

Den icke-verbala kommunikationen var tydlig under intervjuerna, eller som vi valt att benämna det, *det synliga språket* som inte hörs. Personens kroppsspråk och sättet att föra sig talade i vissa fall mer än det som sades. Bevis på det kom fram vid transkribering av intervjumaterialet då endast det talade ordet hördes. En informant kunde ha upplevts som väldigt talande och självsäker i sättet att bete sig, men vid senare transkribering kunde en viss osäkerhet komma fram. En uppfattning dels baserad på icke-verbal kommunikation blev lätt en annan när det endast lyssnades till vad som sades. Nilsson (2007) tar upp den icke-verbala kommunikationen och visar på att tankar, känslor och upplevelser avspeglas i de kroppsliga uttryck som förmedlas tillsammans med talat språk. Vi upplevde också under intervjuerna att synen på oss som folkhälso pedagoger så kallade "hälsomänniskor" kunde vara avvaktande och ibland fientliga. Informanterna kunde vara stela, överlägsna, osäkra men även positiva. Det här är en reflektion som skulle behöva en ny frågeställning och ett nytt utrymme.

## 10.9 Folkhälso pedagogisk relevans

Ämnet för uppsatsen är folkhälso pedagogik där två vetenskapliga discipliner integrerar i varandra, folkhälsovetenskap och pedagogik. Delaktighet och arbetshälsa belyses i uppsatsen och på vilket sätt de påverkar varandra vilket vi ser tar upp både det folkhälsovetenskapliga och det pedagogiska perspektivet. Den folkhälso pedagogiska relevansen med vår uppsats är tydlig. Syftet har varit att förstå olika faktorer kopplat till delaktighet och hur de i sin tur främjar hälsa och välbefinnande i arbetslivet. Rollen som folkhälso pedagog handlar om att uppmuntra människor att verka för sociala förändringar, att frigöra människor från social ojämlikhet samtidigt som man är samhällets tjänare (Karlsson, 2004). För oss handlar rollen som folkhälso pedagog om att skapa resurser för människor att hantera, förstå och få en mening i sin tillvaro i enlighet med Atonovskys KASAM, känsla av sammanhang med hälsa och glädje i fokus (Antonovsky, 1991). Som folkhälso pedagog handlar det alltså om att kunna utveckla och anpassa sin professionella kompetens till samhället eller den specifika arbetsplatsen. För att kunna förverkliga visionen om den hälsosamma arbetsplatsen behöver vi genomföra ett förändringsarbete där människor har möjlighet till inflytande och görs delaktiga i förändringsprocesser (Angelöw, 2002).

På en arbetsplats där flera människor finns för att fungera tillsammans, ska inte bara fokus på produktion råda. Arbete ska bidra till medarbetarnas upplevelse av arbetsglädje, stolthet och välbefinnande. Det handlar om att skapa delaktighet där alla medarbetare ges en chans att nå en gemensam bild av utgångsläget. I och med det kan kommunikationen över syftet till förändringen diskuteras och ge ytterligare utrymme till dialog för att arbetet ska kunna genomföras på bästa sätt. Det blir ett bredare beslutunderlag och en större legitimitet när förståelsen är gemensam (Hanson, 2004). Vår professionella kompetens kan alltså ligga i att möjliggöra delaktighet och på så sätt främja den anställdas kontroll över sin arbetsituation i enlighet med vår syn på den folkhälsopedagogiska rollen.

# 11. Litteraturförteckning

Abrahamsson, K., Bradley, G., Brytting, T., Eriksson, T., Forslin, J., Miller, M., Söderlund, B., & Trollestad, C. (2003). *Friskfaktorer I arbetslivet*. En Antologi. Stockholm: Prent

Alexandersson, K., Medin, J., (2000). *Begreppen Hälsa och hälsofrämjande- en litteraturstudie*. Lund: Studentlitteratur.

Angelöw, B.(2002). *Friskare Arbetsplatser. Att utveckla en attraktiv, hälsosam och välfungerande arbetsplats*. Lund: Studentlitteratur.

Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och Kultur.

Arbets- och miljömedicin Akademiska sjukhuset i Uppsala. *Arbetsmiljö*. [WWW document] <http://www.amm uppsala.se/default.asp>. (2006, Mars 20).

Arbetsmiljöupplysning *Allmänt om arbetsmiljöarbete*, 2005. [WWW dokument] URL [http://www.arbetsmiljouppl ysningsen.se/AFATemplates/Page\\_\\_\\_\\_1754.aspx](http://www.arbetsmiljouppl ysningsen.se/AFATemplates/Page____1754.aspx) (2006, December, 10).

Arnesson, H., Ekberg, K.(2005) Evaluation of empowerment processes in a workplace health promotion intervention based on learning in Sweden. *Health promotional. International, Vol. 20. No. 4. 85-93*

Aronsson, T., Malmqvist, M., (2002) *Rehabiliteringens ekonomi och Hälsobokslut - modell utifrån arbetsplatsens behov*. Bilda Förlag

Backman, J. (1998). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur

Bryman, A., Dainty, A., King, N., Price, A., Soetanto, R. (2004). Employee perceptions of empowerment. *Employee Relations. Vol. 27 No. 4. 54-68*.

Dewey, J. (1997). *Demokrati och utbildning*. Uddevalla. Daidalos.

Egidius, H. (2003) *Pedagogik för 2000-talet*. Falun: Natur och Kultur.

Forsman, B. (1997). *Forskningsetik- En introduktion*. Lund: Studentlitteratur.

Granér, R. (1991). *Arbetsgruppen. Den professionella gruppens psykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Granström, K. (2006). *Dynamik i arbetsgrupper. Om grupprocesser på arbetet*. Studentlitteratur.

Hansson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Malmö: Studentlitteratur.

Helkama, K., Myllyniemi, R., Liebkind, K. (2000). *Socialpsykologi. En introduktion*. Stockholm: Liber AB.

Honneth, A. (2003). *Erkännande. Praktisk-filosofisk studier*. Uddevalla: Daidalos.

- Janlert, U. (2000). *Folkhälsopedagogiskt lexikon*. Stockholm: Natur och kultur.
- Karasek, R., Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic books.
- Karlsson, L. (2004) *Folkhälsopedagogen söker legitimitet- ett möte mellan pedagogik och verksamhetsförlagd utbildning*. Malmö: Studentlitteratur.
- Kleber, R. J., Van der Ploeg, E. (2003). Acute and chronic job stressors among ambulance. *Occupation, Environment & Medicine*. 60. 40-46.
- Korpen Svenska Motionsidrottsförbundet *Det här är Korpen*. [WWW dokument] <http://www.korpen.se/t2.aspx> (2007, mars, 10).
- Korpen Svenska Motionsidrottsförbundet (2006) *Åtgärdsdokument*. Norra Skåne.
- Kramer, D. M., Shain, M. (2004). Health Promotion in the workplace: Framing the concept; Reviewing the evidence. *Occupational and Environmental Medicine*. 61; 643-648.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lenneér, Axelsson, B., Thylefors, I. (2005). *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och kultur.
- Levi, L. (2000). *Folkhälsa, makt, demokrati*. LO:s demokratiutredning.
- Lindström, M (2005). *Psychosocial work conditions, social participation and social capital: A causal pathway investigated in a longitudinal study*. *Social study & Medicine* Vol 62, 280-291.
- Lindqvist, G. (1999) *Vygotskij och skolan*. Lund: Studentlitteratur .
- Malterud, K. (1998). *Kvalitativa metoder i medicinsk forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Moon, E. B., Brdsall, H. J., Ciesluk, S., Garlett, M. L., Hermias, J. J., Mendenhall, E., Schmid, P. D., Wong, W. H., (2006) Voting counts: Participation in the measurement of Democracy. *Studies in Comparative International Development*, Vol, 41, No 2, 3-32
- Moxnes, P. (1984). *Att lära och utvecklas i arbetsmiljön*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Naidoo, J., Wills, J. (2000). *Healthpromotion, foundations for practise*. Edingburg, Bailliere Tindal, Second Edition
- Nilsson, B. (2007). *Kommunikation. Samspel mellan männisikor*. Lund: Studentlitteratur.
- Ohlsson, B. (1996) *Arbetstidsmodeller för en ny tid- ett personalekonomiskt perspektiv*. Stockholm. Personalekonomiska instiutet, Stockholms universitet.
- Orth- Gomer, K., Perski, A . (1999). *Preventiv medicin i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur



- Paul, R. J., Niehoff, B. P., Turnley, W. H., (2000) Empowerment, expectations, and the psychological contract- managing the dilemmas and gaining the advantages. *Journal of socioeconomics*, 29 471-485.
- Rafferty, A. E., Griffin, M. A., (2000) Refining individualized consideration: Distinguishing developmental leadership and supportive leadership. *Journal of occupational and organisational psychology* 79, 37-61 Australia
- Riedel, J.E., Lynch, W., Baase, C., Hymel, P., Peterson, K, W ( 2001) The effect of disease prevention on workplace productivity: A literature review. *American journal health promotion*. 2001 Jan- Feb; 15 (3): 167- 91
- Skinner, B. F., (1976) *About behaviorism*. New York: Random House Inc
- Socialdepartementet. (2002). *Mål för folkhälsan*. Regeringsproposition 2002/03:35.
- Socialstyrelsen. (2005). *Folkhälsorapport*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Starrin, B., & Svensson, P. G. (1998). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Statens folkhälsoinstitut. *Hur påverkas hälsan av delaktighet och inflytande i samhället?* 2005. [WWW document] [http://www.fhi.se/templates/Page\\_\\_\\_\\_5194.aspx](http://www.fhi.se/templates/Page____5194.aspx) (2007, februari, 3)
- Stensmo, C. (1992) *Pedagogisk filosofi- en introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Sveriges Regering. *Drivkrafter för minskad sjukfrånvaro*. Regeringens proposition 2004/05:21 [WWW document] <http://www.regeringen.se/content/1/c6/03/18/92/ecae1320.pdf> (2007, 6 Mars)
- Säljö, R., (2000) *Lärande i praktiken- ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm: Prisma.
- Utvecklingsrådet (2006, 1 November) *Inflytande, delaktighet och egenkontroll. En studie bland statligt anställda*. . [WWW document] [www.utvecklingsradet.se/3957](http://www.utvecklingsradet.se/3957). 061101:13.00 pm
- Vygotski, L.,(2000) *Thought and language*. USA: MIT Press.
- Wengraf, T. (2001). *Qualitative research interviewing*. London: SAGE Publications.
- World Health Organisation. *World health report 2006*. [WWW document] <http://www.who.int/whr/2006/en/index.html> (2006, December, 12)
- World Health Organisation. *The workplace: A priority setting for health promotion* [WWW document] [http://www.who.int/occupational\\_health/topics/workplace/en/](http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/) (2007, a, Mars, 3).
- World Health Organisation. *The Ottawa charter on health promotion 1986* [WWW document] [www.wpro.who.int/NR/rdonlyres/798A711D-DC30-4E27-8DD6-19561EB969CC/0/ottawa\\_charter.pdf](http://www.wpro.who.int/NR/rdonlyres/798A711D-DC30-4E27-8DD6-19561EB969CC/0/ottawa_charter.pdf) (2007, b, Mars, 3)

## Bilaga 1

Hej.

Under våren 2006 startade ett hälsoarbete, såkallad Hälsodiplomering tillsammans med Korpen på XXXX region Norra Skåne. Samtidigt, som en del av arbetet, gjorde Alexandra Regnell student från Folkhälsopedagogiska programmet i Kristianstad ett antal intervjuer bland Er i personalen. Syftet med intervjuerna var att lyfta fram personalens resurser och behov kring hälsa och hälsoarbete. Resultatet av intervjuerna var bland annat att kommunikation och delaktighet behöver arbetas vidare med. Det är även en av delarna i Hälsodiplomeringen.

Nu vintern 2006 är tanken att uppföljning på vidare intervjuer ska göras. Alexandra Regnell tillsammans med kurskamrat Lina Eriksson kommer därför att genomföra intervjuer som en del av C-uppsats.

Vi har gjort ett strategiskt urval bland personalen som vi hoppas vill delta i en intervju. Vi kommer att intervjua 8-9 stycken medarbetare. Intervjuerna kommer att ta 45 minuter och bandinspelas. Lina och Alexandra kommer båda delta under intervjuerna. Men det är bara en som kommer att hålla i intervjun. Ni som fått det här mailet är en av de strategiskt+ utvalda. Intervjuerna är helt frivilliga och vi vill påpeka att det material som vi får fram kommer att behandlas konfidentiellt. Materialet kommer att förvaras inlåst. Ni som deltar kommer att vara avidentifierade i resultatet. Tanken med Er insats är att vi ska utveckla, förbättra och förändra just Er situation.

Vi ber Er att svara på det här mailet vare sig Ni kan delta eller ej. Om Ni vill ställa upp finns det ett antal datum här nedan som Ni kan välja för intervju. Vid valt datum kontaktar ni någon av oss via mail eller telefon så fort ni kan.

|                  |                               |
|------------------|-------------------------------|
| Tisdag den 5/12  | Kl. 10.30, 13.00              |
| Onsdag den 6/12  | Kl. 9.00, 13.00, 15.00        |
| Fredag den 8/12  | Kl. 10.30, 13.00, 15.00       |
| Måndag den 18/12 | Kl. 9.00, 10.30, 13.00, 15.00 |
| Tisdag den 19/12 | Kl. 9.00, 10.30, 13.00, 15.00 |

Med Vänliga Hälsningar  
Alexandra Regnell och Lina Eriksson

Vid frågor ring;  
Alexandra på 073-965 81 53, alexandra@regnells.se  
och Lina på 073-3384378, linaeriksson@hotmail.com

## Bilaga 2

Samtycke och medgivande för studien,

# **Delaktighet och kommunikation inom en personalgrupp på ett företag.**

Härmed ger jag samtycke till att bli intervjuad och att intervjun spelas in på band.

Underskrift:

Namnförtydligande:

Ort/ Datum:

## Bilaga 3

### Intervjuguide med frågor Delaktighet och kommunikation inom en personalgrupp på ett företag

#### Information och samtycke

skriva under blankett

Inspelning

Konfidentialitet

Bisittare

Resultat anonyma

#### Arbetsituation

Vad har du för arbetsuppgifter?, Precisera Hur.

Vad tycker du om dina arbetsuppgifter?

Varför bra eller dålig? På vilket sätt? Beskriv.

(Utveckla efter svar)

Hur känns det? På vilket sätt? Vad? Vilka?

#### Hälsa

Vad innebär hälsa och välbefinnande för dig?

Vad får dig att må bra? På vilket sätt? Hur?

Hur upplever du att du mår på fritiden? På vilket sätt? Hur?

Hur upplever du att du mår på jobbet? På vilket sätt? Hur?

#### Relationer

Hur upplever du din relation med dina arbetskamrater? Hur? På vilket sätt?

Hur påverkar din relation med dina arbetskamrater din känsla för arbetet och dina arbetsuppgifter? Motivation? Hur? På vilket sätt?

Är goda relationer med dina arbetskamrater viktigt för att du ska göra bra ifrån dig på arbetet?  
På vilket sätt då? Hur?

Hur upplever du kommunikationen mellan dig och dina arbetskamrater? På vilket sätt?

Får du komma till tals?

Säga vad du tycker?

Känner du dig betrodd av dina arbetskamrater?

Inspiration

Feedback

Vad är kommunikation för dig?

Hur ser du på kommunikation? På vilket sätt? Beskriv

#### Kommunikation

Hur fungerar kommunikationen på arbetsplatsen generellt? På vilket sätt?

Kan kommunikation gynna din arbetsituation? I så fall på vilket sätt?

Har kommunikation någon relation till hälsa för dig? Om en fungerande kommunikation får dig att må bra. Hur? På vilket sätt? Beskriv

#### Arbetsgruppen/Delaktighet

Känner du att du har stöd i arbetsgruppen? Från ledare. Från medarbetare. Hur? På vilket sätt?  
Beskriv.

Upplever du att det råder respekt mot varandra inom arbetsgruppen? Hur? På vilket sätt?

Upplever du:

Teamkänsla. Hur? På vilket sätt?

Uppmuntran. Hur? På vilket sätt?

Delaktighet. Hur? På vilket sätt?

Upplever du att det inom arbetsgruppen finns tydliga, gemensamma mål ni strävar efter? Hur? På vilket sätt?

Upplever du att det inom företaget finns tydliga, gemensamma mål ni strävar efter? Hur? På vilket sätt?

Känner du att det råder ett gemensamt ansvarstagande inom arbetsgruppen? Hur? På vilket sätt?

Hur ser du på din roll inom arbetsgruppen? Påverkan på andra, ledarroll, passiv, likgiltig...

Känner du dig delaktig i din arbetsgrupp? Hur? På vilket sätt?

Upplever du att andra är lika delaktiga som du inom arbetsgruppen? Hur? På vilket sätt?

Hur påverkar delaktighet arbetet i arbetsgruppen? Hur? På vilket sätt? Finns det något som skulle kunna förbättras för att göra delaktigheten större? På vilket sätt?

Hur fattar ni beslut inom arbetsgruppen?

Hur läggs förslag inom arbetsgruppen fram?

Hur behandlas nya ideér?

Fungerar arbetsgruppen som en demokratisk process där majoriteten vinner?

Har demokrati med arbete att göra? Hur? På vilket sätt?

### **Ledning**

Hur upplever du att kommunikationen fungerar mellan ledning och arbetsgrupper? På vilket sätt?

Upplever du att du får information som rör dig och din arbetsgrupp? Hur? På vilket sätt?

Upplever du att dina synpunkter om du hr några når ledningen? På vilket sätt?

Hur upplever du din personliga relation till ledningen? På vilket sätt? Beskriv.

Förbättring?

Förankras generella beslut i arbetsgrupperna innan de fattas? Hur i så fall? På vilket sätt?

Upplever du att det råder hierarki inom företaget? Hur? På vilket sätt?

Har omorganisationen påverkat dig som person? På vilket sätt?

Har omorganisationen påverkat ditt arbete? På vilket sätt?

Upplever du att du varit informerad om vad som hänt under omorganisationen? På vilket sätt?

### **Hanterbar arbetssituation**

Upplever du att din arbetssituation är hanterbar? På vilket sätt?

Upplever du att dina arbetsuppgifter är relevanta i förhållande till din kompetens? På vilket sätt?

Upplever du att de krav som ställs på dig är relevanta? På vilket sätt?

Upplever du att du har möjlighet att styra dina arbetsuppgifter? Ditt arbete? På vilket sätt?

Beskriv?

Upplever du någon form av stress i ditt arbete? På vilket sätt? I så fall, finns det någonting i den situationen som du kan påverka? Som företaget kan påverka?

### **Företaget/Hälsa**

Upplever du att du har en helhetsbild av företaget och de mål ni strävar efter? På vilket sätt?

Upplever du att företaget satsar på medarbetarnas hälsa? Hur? På vilket sätt?

Om du anser att företaget satsar på hälsa. Främjar det då din arbetssituation?

Finns det någonting som påverkar din hälsa som du saknar på företaget? Eller någonting som finns som du skulle vilja ha mer av?

**Utopi**

Vilka tre faktorer skulle vara de viktigaste för en perfekt arbetsplats?

**Tack för din medverkan**