

Främjandet av hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen genom delaktighet ur ett empowermentperspektiv

- En fallstudie inom dagvårdssektorn

Jenni Taakala

Mastersarbete
Utbildningsprogrammet i hälsofrämjande
2011

MASTERARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Hälsofrämjande
Identifikationsnummer:	
Författare:	Taakala, Jenni
Arbetets namn:	Främjandet av hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen genom delaktighet ur ett empowermentperspektiv.
Handledare (Arcada):	Rosengren, Åsa
Uppdragsgivare:	Borgå stad
<p>Sammandrag:</p> <p>Bakgrunden till detta mastersarbete är att det finns stora utmaningar när det gäller att främja hälsa och välbefinnande i arbetslivet, trots att mycket har gjorts för att förbättra arbetsmiljön. Personalen inom den officiella sektorn anser att de egna resurserna har minskat jämfört med de krav arbetet ställer. Syftet med mastersarbetet är att beskriva och fördjupa förståelsen för hur hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen kan främjas genom delaktighet ur ett empowermentperspektiv. I mastersarbetet avgränsas empowermentbegreppet till dimensionen delaktighet. Studien i mastersarbetet har ett arbetstagarperspektiv och den inriktar sig på vad det är i arbetsgruppen och ledarskapet som ger arbetstagaren upplevelser av delaktighet, vilket i sin tur kan öka på arbetstagarens känsla av sammanhang. Den kvalitativa intervjun användes som datainsamlingsmetod och en halvstrukturerad intervjuguide användes. I fallstudien ingick 7 svenskspråkiga informanter som arbetade på ett daghem i Borgå. Materialet tolkades med hjälp av innehållsanalys och resultatet analyserades i relation till teoretiska perspektivet d.v.s. mot empowerment och den salutogenska teorin samt den tidigare forskningen. Resultatet i studien visade att arbetsgruppen hade större betydelse för arbetstagaren än ledarskapet gällande upplevelsen av delaktighet på arbetsplatsen. Arbetstagarens upplevelser av delaktighet i arbetsgruppen påverkades av stämningen på arbetsplatsen, jämställdhet, stöd, inflytande och kommunikation. Ledaren påverkade arbetstagarens upplevelser av delaktighet genom att uppmärksamma jämställdhet, tid, dialog, feedback, stöd och valmöjligheter. Delaktigheten visade sig ha störst betydelse för hanterbarheten. Mastersarbetet kan utnyttjas för att främja hälsa och välbefinnande samt öka på känslan av sammanhang genom empowerment och delaktighet hos individer och arbetsteam inom social- och hälsovårdssektorn.</p>	
Nyckelord:	Hälsofrämjande, arbetsplatsen, empowerment, delaktighet, Borgå, fallstudie, dagvårdssektor.
Sidantal:	98
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

MASTER'S THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Health promotion
Identification number:	
Author:	Taakala, Jenni
Title:	Promoting health and wellbeing in the workplace through participation out of the empowerment perspective.
Supervisor (Arcada):	Rosengren, Åsa
Commissioned by:	The city of Porvoo
<p>Abstract:</p> <p>The background for the thesis is that, although a lot has been done to improve work conditions, there are still a lot of challenges in promoting health and wellbeing at the workplace. The personnel in the public sector find, that their resources have diminished in relation to the demands of their work. The aim of this study is to describe and to deepen the understanding of how health and wellbeing at the workplace can be promoted through participation out of the perspective of empowerment. In this thesis the concept of empowerment is limited to the dimension of participation. The study is from worker's perspective and concentrates on the factors in the work team and in the leadership that can give the worker a sense of participation, which in turn can promote the worker's sense of coherence. A qualitative interview was used to collected data and an outlined guide was used. In the case study 7 Swedish speaking workers that worked at a day care center in the city of Porvoo, participated. The material was interpreted using content analysis and the material was analyzed in relations to the theoretical perspective, i.e. empowerment and the salutogenic theory and the scientific research. The result of the study showed that the work team was of more importance to the worker, than the leadership in regard to the sense of participation at the workplace. The worker's sense of participation at the workplace was influenced by the atmosphere at the workplace, equality, support, influence and communication. The leader could influence the worker's a sense of participation at the workplace by observing equality, time, dialogue, feedback, support and the possibility to make choices. Participation seemed to have most significance to manageability. The thesis can be used to promote health and wellbeing and to add to the sense of coherence through empowerment and participation among individuals and work teams in the social and health sector.</p>	
Keywords:	Health promotion, Workplace, Empowerment, Participation, Porvoo, case study, day care
Number of pages:	98
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

INNEHÅLL

1	Bakgrund	6
2	Centrala begrepp och teoretiskt perspektiv	9
2.1	Begreppen hälsofrämjande och hälsofrämjande arbetsplats.....	9
2.2	Salutogenes och SOC- Hälsa och arbete.....	11
2.3	Empowerment- Delaktighet	14
2.4	Sammanfattning av centrala begrepp och teoretiskt perspektiv.....	21
3	Tidigare forskning - en översikt över hälsofrämjande arbetsplatser med fokus på empowerment och delaktighet	22
3.1	Litteratursökning.....	23
3.2	Arbetsgruppen.....	24
3.3	Ledarskap.....	26
3.4	Sammanfattning av den tidigare forskningen.....	27
4	Syfte för mastersarbetet, frågeställningar och studiens design	28
5	Metod och material	31
5.1	Val av undersökningsdesign- en kvalitativ fallstudie.....	31
5.2	Beskrivning av organisationen, Borgå stad och dagvårdssektorn.....	32
5.3	Urval av daghem och informanterna.....	33
5.4	Datainsamlingsmetod och genomförande.....	35
5.5	Analys och bearbetning.....	37
5.6	Etiska hänsynstaganden.....	40
6	Resultat och analys	42
6.1	Arbetsstagarens upplevelser av delaktighet i arbetsgruppen.....	44
6.1.1	<i>Styrkor i kommunikationen i arbetsgruppen</i>	44

6.1.2	<i>Jämställdhet</i>	46
6.1.3	<i>Stöd av arbetsgruppen</i>	48
6.1.4	<i>Inflytande i arbetsgruppen</i>	48
6.1.5	<i>Stämningen i arbetsgruppen</i>	50
6.1.6	<i>Arbetsgruppens betydelse</i>	51
6.1.7	<i>Sammanfattning av arbetstagarens upplevelser av delaktighet i arbetsgruppen</i>	52
6.2	<i>Arbetstagaren upplevelser av delaktighet och ledarskapet</i>	54
6.2.1	<i>Ledaren som stöd för arbetstagaren</i>	54
6.2.2	<i>Ledaren och jämställdhet</i>	55
6.2.3	<i>Ledaren och dialogen</i>	56
6.2.4	<i>Ledaren och tid</i>	57
6.2.5	<i>Ledaren och valmöjligheter</i>	58
6.2.6	<i>Ledaren och feedback</i>	59
6.2.7	<i>Sammanfattning av arbetstagarens upplevelser av delaktighet och ledarskapet</i> ...59	
7	Tolkning mot den teoretiska referensramen	61
7.1	Tolkning mot det salutogenska perspektivet.....	61
7.2	Tolkning mot empowerment.....	66
7.3	Tolkning mot den tidigare forskningen.....	68
8	Diskussion	71
8.1	Metoddiskussion.....	71
8.2	Utvecklandet av god hälsofrämjande praxis på arbetsplatsen.....	75
9	Källor	78

Bilagor	84
Bilaga 1. Artikelsökning.....	84
Bilaga 2. Artikelöversikt.....	85
Bilaga 3. Anhållan om forskningslov till organisationen.....	92
Bilaga 4 Informationsbrev till informant.....	93
Bilaga 5. Intervjuguide i form av intervjuteman.....	94
Bilaga 6. Exempel på innehållsanalysen av temat arbetsgruppen.....	96
Bilaga 7. Innehållsanalysen: Underkategorier, kategorier och teman.....	97

Figurer

Figur 1. Empowerment och delaktighet som bestämningfaktorer för individens känsla av sammanhang (SOC).....	22
Figur 2. Mastersarbetets design.....	30
Figur 3. Intervjuguidens uppbyggnad	36
Figur 4. Analysen och bearbetningen i studien.....	39
Figur 5. Arbetstagarens upplevelser av delaktighet i arbetsgruppen	53
Figur 6. Arbetstagarens upplevelser av delaktighet i relation till ledarskapet.....	61
Figur 7. Resultatet av studien i relation till det salutogenska perspektivet.....	65

1 BAKGRUND

Det finns stora utmaningar när det gäller att främja hälsa och välbefinnande i arbetslivet, trots att mycket har gjorts för att förbättra arbetsmiljön. Arbetstagarna upplever att arbetet är psykiskt belastande och att arbetet har blivit mer stressande, meningsfullheten och påverkningsmöjligheterna har minskat och informationen gällande förändringar inom arbetet har minskat. (Sosiaali- ja terveystiet 2010 s. 48)

Personalen inom den offentliga sektorn anser att de egna resurserna har minskat jämfört med de krav arbetet ställer. Arbetstagaren inom den privata sektorn däremot upplever att resurserna har ökat jämfört med arbetets krav. Skillnaden mellan dessa grupper har ökat under år 2009. (Ylöstalo & Jukka 2009 s. 6) Personalen inom den kommunala sektorn upplevde även att arbetet var mest psykiskt betungande än arbetstagare inom andra områden. Av kommunala arbetstagare anser 67 % att arbetet är ganska betungande och 22 % anser att arbetet är mycket betungande. (Ylöstalo & Jukka 2008 s. 160)

Hälso- och socialvårdssektorn har på senaste tid påverkats av en brist på arbetskraft. Trots att recessionen har påverkat sysselsättningen kraftigt, så finns det ännu yrken, till vilka det är svårt att rekrytera arbetstagare. Hälso- och socialvårdssektorn är en av dessa sektorer som har haft svårt att rekrytera arbetstagare. (Tuomaala 2010 s. 5- 9) År 2008 saknades det cirka 5 % av arbetstagarna inom olika arbetsgrupper inom social- och hälsovården. (Sosiaali- ja terveystiet 2010 s. 99) I framtiden kommer det att behövas ännu fler arbetstagare inom hälso- och socialvårdssektorn. År 2025 behövs det 120 000 arbetstagare mer än idag. (Honkatukia et al 2010 s. 142)

I programmet Hälsa för alla 2015 dokumenteras målen för Finlands hälsopolitik. Målet är att öka på antalet friska och verksamma år hos befolkningen. I programmet är målet för den arbetsföra befolkningen, att den arbetsföra befolkningens arbets- och funktionsförmåga samt förhållandena i arbetslivet utvecklas, för att människor skall orka längre i arbetslivet och utträdet ur arbetslivet skall ske tre år senare än år 2000. (Stadsrådets

principbeslut om folkhälsoprogrammet Hälsa 2015 s. 15) Enligt Ottawa- dokumentet skall arbetslivet och fritiden vara resurs för människors hälsa, inte en orsak till ohälsa. Sättet som samhället organiserar arbetet borde stöda målsättningen med att skapa ett hälsofrämjande samhälle. (World Health Organisation 1986 Ottawa Charter for health promotion)

Bättre förutsättningar för att förbättra medborgarnas hälsa skapas på medborgarnas vardagsarenor, t.ex. i hemmet, fritidsmiljön och arbetslivet. Alla skall ges rätt till en hälsosam miljö och möjlighet att påverka beslut som gäller livsmiljön. (Stadsrådets principbeslut om folkhälsoprogrammet Hälsa 2015 s. 21) En viktig uppgift är att utveckla arbetsmiljön, sociala relationer och arbetets psykofysiska krav så att de främjar hälsa. (Stadsrådets principbeslut om folkhälsoprogrammet Hälsa 2015 s. 24) Mastersarbetet är inriktat på att utveckla arbetslivet i en mer hälsofrämjande riktning, så att människor i arbetsför ålder får större kontroll över de beslut och handlingar som påverkar deras hälsa och välbefinnande. Syftet med undersökningen är att beskriva och fördjupa förståelsen för hur hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen kan främjas genom delaktighet ur ett empowermentperspektiv. I mastersarbetet avgränsas empowermentbegreppet till dimensionen delaktighet. Studien i mastersarbetet har ett arbetstagarperspektiv och den inriktar sig på vad det är i ledarskapet och arbetsgruppen som ger arbetstagaren upplevelser av delaktighet, vilket i sin tur kan öka på arbetstagarens känsla av sammanhang. Studien grundar sig på ett salutogent perspektiv, d.v.s. arbetstagarens hälsa betonas i stället för ohälsa. Studien är en fallstudie av ett svenskspråkigt daghem inom Borgå dagvårdssektor. I kapitel 5 beskrivs fallstudien.

Mycket har gjorts för att förbättra arbetsmiljön så att den främjar arbetstagarnas hälsa. Enligt social och hälsovårdsministeriets rapport (2005 s. 72) har man utvecklat olika hälsofrämjande vanor speciellt inom den offentliga sektorn, men dessa program har inte tillräckligt förbättrat arbetskollektivens verksamhet. De områden som mest förhindrade att man klarade sig i arbetslivet var problemen inom arbetskollektivet och problem med den psykiska belastningen. Mastersarbetet kan utnyttjas för att främja hälsa och välbefinnande.

finnande samt öka på känslan av sammanhang genom empowerment och delaktighet hos individer och arbetsteam inom social- och hälsovårdssektorn.

Bristen på arbetskraft är en utmaning även för dagvårdssektorn. Ett närmelsesätt, för att lösa på problemet med brist på arbetskraft inom dagvården, är att öka på dagvårdspersonalens hälsa och välbefinnande genom empowerment. Då människan mår bra i sitt arbete så minskar även risken för att hon byter arbete. Ett mål för arbetslivet är även att människor skall orka längre i arbetslivet. Det sätter stora krav på det hälsofrämjande arbetet. En bättre hälsa och ett större välbefinnande hos arbetstagarna påverkar även arbetet med klienterna. Studiens resultat är därför av intresse förutom för arbetstagaren och arbetsgivaren, så även för beslutsfattare.

2 CENTRALA BEGREPP OCH TEORETISKT PERSPEKTIV

I följande kapitel görs en genomgång av de centrala begreppen hälsa och hälsofrämjande samt empowerment och delaktighet. Begreppen kan vara dunkla och mångfasetterade, så kapitlet klargör vad begreppen i mastersarbetet står för. Kapitlet beskriver också det teoretiska perspektiv som mastersarbetet har. Kapitlet ger en överblick av det synsätt som mastersarbetet utgår ifrån.

2.1 Begreppen hälsofrämjande och hälsofrämjande arbetsplats

I mastersarbetet är hälsa och hälsofrämjande centrala begrepp. WHO (1986 s.4) definierar hälsofrämjande och hälsa ”Health promotion is the process of enabling people to increase control over, and to improve, their health. To reach a state of complete physical, mental and social well-being, an individual or group must be able to identify and to realize aspirations, to satisfy needs, and to change or cope with the environment. Health is, therefore, seen as a resource for everyday life, not the objective of living.” Enligt WHO är hälsa en positiv egenskap, som innefattar sociala, fysiska och personliga resurser.

Därför är hälsa inte enbart något som berör enbart hälsosektorn, utan förutom hälsosam livsstil, så innefattar begreppet även välbefinnande. Välbefinnande är enligt Hanson (2004 s. 60) individens upplevelse av att må bra eller må dåligt. Denna upplevelse är för varje individ unik. Trots att upplevelsen betonas så påverkas upplevelsen av hur kroppen ”mår” eller fungerar.

Hälsa kan ses som ett kontinuum där hälsa blir något som varje människa har mer eller mindre av hela tiden. Vi finns vid varje tillfälle någonstans på en linje mellan ofullständig hälsa och fullständig hälsa. Med detta synsätt kan ett hälsofrämjande verksamhet skapa förutsättningar för en rörelse mot ökad hälsa. (Hanson 2004 s. 65) Hälsofrämjande verksamhet stöder personlig och social utveckling genom att erbjuda information om hälsa samt ett stöd i att utveckla sina förmågor. När människan erbjuds detta så ökar möjligheterna för henne att ta kontroll över sin hälsa, sin omgivning och hon kan göra gynnsamma beslut angående sin hälsa. (Hanson 2004 s.74-77)

I mastersarbetet är förutom hälsa och hälsofrämjande, så även arbete ett centralt begrepp. I böcker beskrivs arbete som en ansträngning som ger försörjning. En arbetsplats är en lokal eller en plats där arbetet utförs, men det kan även vara något mer. Bilden av arbetet som något som leder till personlig utveckling och välbefinnande saknas i dessa definitioner. (Menckel & Österblom 2000 s. 20)

Arbetsplatsen är en arena för hälsa och välbefinnande, inte enbart en arbetsplats där man utför ett arbete som ger försörjning. Menckel och Österblom (2000 s. 26) har formulerat en definition av hälsofrämjande på arbetsplatser.

- ”Hälsofrämjande på arbetsplatser inkluderar alla de ansträngningar som sker i alla sammanhang där individer arbetar, och som syftar till att öka välbefinnande och hälsa.

- Hälsöfrämjande på arbetsplatser befattar sig med orsaker till ohälsa, men fokuserar på möjligheter till god hälsa.
- Hälsöfrämjande på arbetsplatser syftar till att möjliggöra för arbetande människor att utveckla en god hälsa och goda hälsorelaterade beteenden.” (Menckel & Österblom 2000 s. 26)

Enligt Arneson och Ekberg (2007 s. 59) är arbetslivet och arbetsplatsen en viktig determinant för hälsa. I dagligt tal benämns detta friskfaktorer. (Hanson 2004 s. 33) Friskfaktorer avser aspekter som främjar hälsa. I följande avsnitt beskrivs den teoretiska utgångspunkten för mastersarbetet d.v.s. teorin salutogenes i relation till arbetsplatsen.

2.2 Salutogenes och SOC- Hälsa och arbete

Antonovskys salutogenes fungerar som teoretisk referensram för studien. Då empowerment ses som en process mer än en teoretisk referensram så har salutogenes setts som en teoretisk referensram för empowerment. (Eriksson & Lindström 2005 s. 13)

I den salutogenska teorin betonas hälsa i stället för ohälsa. Inom hälsöfrämjande har man traditionellt betonat det individuella ansvaret hälsan. Man betonade individens livsstil. Nu har man däremot uppmärksammat andra faktorer som bestämmer individens hälsa. (Tones & Tilford 2001 s.7) Empowerment ses som en bestämningfaktor för hälsa. Begreppet ”Individens känsla av sammanhang” är centralt i den salutogenska teorin och begreppet kan relateras till begreppet empowerment. En hög känsla av sammanhang ger bättre förutsättningar att möta livets, i detta fall arbetslivets, utmaningar och se det ur ett meningsfullt, begripligt och hanterbart perspektiv. Enligt Eriksson & Lindström (2006 s. 1) är SOC starkt kopplade med upplevd hälsa, speciellt med upplevd psykisk hälsa.

Det centrala i den salutogenska teorin är att hälsa betonas i stället för ohälsa och enligt Antonovsky (Antonovsky 1991 s. 7-8) främjas hälsa inte enbart genom att undvika på-

frestningar. Antonovsky presenterar begreppet känsla av sammanhang eller sence of coherence (SOC) och dess komponenter. SOC består av komponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

Begriplighet syftar på i vilken utsträckning människan upplever att informationen är ordnad, sammanhängande, strukturerad och tydlig, snarare än kaotisk och oförklarlig. En människa som upplever hög begriplighet förväntar sig att de stimuli som han eller hon möter också i framtiden är förutsägbara och om det kommer överraskningar så går de att ordna och förklara. (Antonovsky 1991 s. 39) Begriplighet på arbetsplatsen, är att se samband mellan olika delar av organisationens system. Arbetstagaren ser hur arbetsprocessen ser ut i hela organisationen och vilken funktion individen har i den stora organisationen. Begriplighet handlar även om förmågan att ta till sig information, tolka det och göra slutsatser om orsak och verkan. (Hanson 2004 s. 121)

Hanterbarhet syftar på i vilken utsträckning människan upplever att det står resurser till ens förfogande. Har man en hög känsla av hanterbarhet, så känner man sig inte som ett offer för omständigheterna och om olyckliga händelser sker, så kommer man att kunna reda sig och inte sörja för alltid. (Antonovsky 1991 s. 40) Hanterbarhet i arbetslivet handlar om den förmåga och möjlighet människan har att påverka sin situation och sin omgivning. Hanterbarhet på arbetsplatsen handlar om att ha yrkeskunnande och erfarenhet av utvecklad yrkeskompetens. Personliga resurser som kommunikativ förmåga kan vara värdefullt för hanterbarheten. Hjälpsamma arbetskamrater och en fungerande organisation bidrar även till hanterbarheten. Inflytande över sina villkor i arbetet, möjlighet att styra över arbetsvillkoren samt möjlighet att ta egna initiativ bidrar till egen kontroll och hanterbarhet. (Hanson 2004 s. 122)

Meningsfullhet beskrivs som SOC begreppets motivationskomponent. Meningsfullheten syftar på att människan har områden i livet som har betydelse och som hon är mycket engagerad i. En människa som upplever att livet är meningsfullt upplever att åtminstone en del av de problem hon ställs inför, är värda att investera i och de är utmaningar som

är välkomna. (Antonovsky 1991 s. 40- 41) Om en person har sina grundläggande behov tillgodosedda, så ökar möjligheten att hon kan bli motiverad till att bidra till de gemensamma målen. Om organisationens värderingar upplevs som angelägna, så blir man mer motiverad och engagerad i sitt arbete. Meningsfullheten är en positiv drivkraft, som är starkare än psykologisk förstärkning av önskade beteenden. (Hanson 2004 s. 124)

De individer som har hög SOC har höga värden på komponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Då vi får erfarenheter av att stressorer är begripliga så utvecklar vi en stark SOC. Denna SOC definieras som ” en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomgripande och varaktig men dynamisk tillit till att ens inre och yttre värld är förutsägbar, och att det finns en hög sannolikhet för att saker och ting kommer att gå så bra som man rimligen kan förvänta sig”. (Antonovsky 1991 s. 13)

Antonovsky (1991 s. 52) definierar stressorer som ”krav som det inte finns några omedelbart tillgängliga eller automatiska adaptiva responser på”. Det som är utmärkande för en människa med en stark SOC är förmågan att aktivera de generella motståndsresurser som hon har tillgång till. (Antonovsky 1991 s. 152) Generella motståndsresurser kan vara välstånd, jagstyrka, kulturell stabilitet, socialt stöd m.m. Dessa komponenter är alla sådana att de ger personen kraft att bekämpa en mängd stressorer. (Antonovsky 1991 s. 12) Stressorerna ses inte nödvändigtvis, som något sjukdomsalstrande utan de kan likaväl vara hälsofrämjande. Det beror på hur framgångsrik upplösningen av spänningen var, d.v.s. hur människan löste problemet. (Antonovsky 1991 s. 34)

Enligt Antonovsky (1991 s. 164) påverkar det sätt som en människa hanterar problem hennes hälsa. En människa med stark SOC har en annorlunda primär bedömning av problemet än en människa med svag SOC. En människa med stark SOC uppfattar oftare ett stimuli som en icke- stressor och hon antar att hon automatiskt kan adaptera till kravet. Om en stressor skulle upplevas som en stressor av en människa med stark SOC, så upplever hon problemet med större klarhet, mer specifitet och tydligare differentiering

än en person med svag SOC. (Antonovsky 1991 s. 165) Dessutom löser en människa med stark SOC problemet, genom att välja de generaliserade och specifika motståndsresurser som verkar lämpligast för problemhanteringen. En människa med svag SOC är övertygad att kaos uppstår och ger upp varje försök att göra stressorn begriplig. Personer med stark SOC befäster eller förbättrar sitt hälsotillstånd genom sin förmåga att hantera spänning. (Antonovsky 1991 s.170)

Teorin SOC har prövats inom många olika områden. Många har även testat den i arbetslivet och funnit att den håller som både strategi och som förklaringsmodell till hur vi skall främja hälsan på arbetsplatsen. (Hanson 2004 s. 108) SOC fungerar som teoretisk referensram för begreppet empowerment i mastersarbetet. I mastersarbetet avgränsas empowermentbegreppet till dimensionen delaktighet, d.v.s. den psykologiska dimensionen som handlar om självuppfattning blir utanför detta arbete. I följande avsnitt klargörs vad begreppen empowerment och delaktighet står för.

2.3 Empowerment- delaktighet

Empowerment är ett centralt begrepp i mastersarbetet. Empowerment är ett mångtydigt begrepp som används i många olika sammanhang, med olika innebörd. Begreppet har tyvärr inte fått någon entydig svensk översättning. Två utgångspunkter som varit centrala då empowermentrörelsen utvecklats är ekonomisk, politisk och personlig makt samt kontroll över den egna livssituationen. Empowerment har sitt ursprung i brukarrörelser och självhjälpsgrupper som strävat till att öka på sitt inflytande. (Hanson 2004 s. 74) Empowermentbegreppet betonar utvecklandet av egna resurser och förmågor i stället för att se på de brister människan har.

WHO har dokumenterat de centrala principerna för hälsofrämjande i Ottawa- dokumentet (WHO, 1986) och enligt WHO är empowerment den process, genom vilken människor får större kontroll över de beslut och handlingar som påverkar deras hälsa. Empowerment ses som en bestämningfaktor för hälsa. Enligt Tones & Tilford (2001 s. 104) är empowerment på individnivå ett tillstånd, då en människa upplever en hög nivå av

kontroll och har potential att lösa problem. Det finns två faktorer som är centrala i begreppet empowerment. Det är tron på den egna förmågan samt självförtroendet. (Tones & Tilford 2001 s. 252) En människa som är empowered har ett högt självförtroende. Det är också mer sannolikt att hon lyssnar på det traditionella hälsofrämjande meddelandet att du skall sköta om dig själv och din hälsa. (Tones & Tilford 2001 s. 104)

Jakartakonferensen som WHO organiserade år 1997 resulterade i att man förutom empowerment såg delaktighet som en viktig strategi i det hälsofrämjande arbetet. Man ansåg att människan själv bör vara i centrum av verksamheten för att främja hälsa för att processen skall vara effektiv. (Tones & Tilford 2001 s. 23) Begreppet empowerment har ofta används som beskrivning av egenmakt eller vardagsmakt som människan bör ha eller ta för att få kontroll över sina hälsoförutsättningar. (Hanson 2004 s. 75- 76) Individen har en kapacitet att vara aktiv i att upprätthålla och utveckla sin hälsa och sitt välbefinnande. Hälsa måste ses som ett socialt fenomen och inte enbart som ett individfenomen, vilket innebär att empowerment är knutet till ett socialt och samhälleligt sammanhang. (Hanson 2004 s. 76) Delaktighet blir ett centralt begrepp i empowermentprocessen.

Enligt Ottawa Charter strävar man efter att reducera skillnader i hälsa mellan människor och ge alla människor lika möjligheter att nå god hälsa. Därför måste människor bli delaktiga och få ökade möjligheter att påverka de faktorer som har betydelse för hälsan. Delaktighet ses som en betydande faktor för att bli empowered och därmed kunna kontrollera en av många hälsodeterminanter. (Eakin et al 2001 s. 4).

Gustavsson (2004 s. 36) avser med delaktighet en individs involvering i sin livssituation, d.v.s. att kunna vara autonom och kunna bestämma över sitt liv. Den egna viljan och motivationen, personliga mål och roller är också betydelsefulla för upplevelsen av delaktighet. Individen bedömer själv hur delaktighet hon upplever sig vara. Hur delaktig en person upplever sig vara varierar beroende på situation, samspel, personens utveckling och erfarenheter. Delaktigheten uppstår genom ett samspel mellan individen och den miljö hon lever i. (Gustavsson 2004 s. 36- 41) Interna förutsättningar för delaktighet

berör individuella faktorer som en persons kapacitet. Med externa förutsättningar för delaktighet avses tillgängliga fysiska och sociala miljöer, regler och normer som möjliggör individens deltagande. (Gustavsson 2004 s. 78)

Delaktighet innebär att externa faktorer, som makten i samhället eller organisationen, fördelas på ett mer rättvist sätt. Då makt, kunskaper och resurser fördelas så ger man människor mer möjligheter och mer handlingsutrymme. (Hanson 2004 s. 237 & 243)
Det i sin tur påverkar individens hälsa.

Hälsan har en olik fördelning mellan olika befolkningsgrupper. Denna erfarenhet har betydelse för hälsans fördelning inom arbetslivet. Det går lätt att formulera principer för delaktighet och medarbetares inflytande som gäller alla arbetsplatser, men i praktiken påverkar företagskultur, skillnader mellan yrkesgrupper, utbildningsnivå, och tradition av att vara med och påverka. (Hanson 2004 s. 76) Att skapa delaktighet kan vara ett sätt att främja den anställdes kontroll över sin arbetssituation. Begreppet kontroll kan beskrivas som det inflytande individen har över sitt arbete och i sitt arbete. Inflytande är att kunna påverka villkoren för att arbetet genomförs och hur det genomförs samt möjligheten att få fatta egna beslut och att få delta i ett gemensamt beslutsfattande. (Hanson 2004 s. 229)

Enligt Hanson kan man dela in delaktighet i fyra motiv:

- Delaktighet är ett sätt att involvera fler människors kunskap.
- Delaktighet är ett sätt att skapa engagemang hos människan.
- Delaktighet ger en bättre situationsanpassning och en större chans att agera rätt och klokt.
- Delaktighet är återskapande. (Hanson 2004 s. 231)

Kunskap finns hos alla människor i en organisation och det intellektuella kapitalet är en resurs som skall tas tillvara. Delaktighet är en värdefull resurs i olika förändringsprocesser. Delaktigheten ger en chans till att nå en gemensam bild av situationen, syftet med förändringen och hur arbetet skall genomföras. Ett viktigt skäl till att skapa delaktighet är värdet i att få människors engagemang i förändringsprocessen. Människor blir mer motiverade då de blir tillfrågade, får komma med förslag och på andra sätt ha betydelse och status. Eftersom arbetsplatsen har sina speciella förutsättningar, så behövs medarbetaren kunskaper och chefens överblick för att förstå förutsättningarna i organisationen. Delaktigheten ökar även individens möjlighet till situationsanpassning. Detta gynnar organisationen, då individen agerar klokt i problemlösningssituationer. Delaktighet bidrar till rörelsen mot hälsa och är återskapande. Delaktighet är en del av det hälsofrämjande arbetet och gör det dagliga arbetet uppbyggande och återskapande. (Hanson 2004 s. 231- 236)

Delaktigheten skall gynna människorna och verksamheten. I arbetslivet har organisationens ledning en möjlighet att fördela inflytande ut i organisationen. Ledningen bör ströva efter att hitta en balans mellan vad som är ledningens ansvar och personalens ansvar. Det innebär att inflytande över beslut och möjlighet att påverka bör ske på ett sätt som gynnar människorna och verksamheten. (Hanson 2004 s. 238) Delaktighet kan inte beordras fram utan det uppkommer då det finns gynnsamma förutsättningar för den. Det finns tre områden har betydelse för att skapa delaktighet i en organisation; lärande, kommunikation och ledarskap. (Hanson 2004 s. 243)

En syn på människan som bygger på jämbördighet, dialog och delaktighet är grunden för att lärande skall förekomma. Man frågar, lyssnar och svarar i stället för att tala om vad man vill själv. Ledaren tillför hjälp till reflektion, målformulering och problemlösning. Processen är mer en process än förutbestämda planer och steg. (Hanson 2004 s. 243- 245)

Ökad delaktighet innebär att kontinuiteten och intensiteten i relationerna ökar, vilket kan öka på friktion och det uppstår fler konflikter. Dialogen är då kärnan i kommunikationen. Kommunikation och delaktighet fungerar olika bra beroende på den enskilda människans mognad och färdigheter. Den påverkas även yttre faktorer som organisationen, lokalerna och olika fysiska förutsättningar. Kommunikationen påverkas även av den tid man lägger på systematisk kommunikation. (Hanson 2004 s. 247- 249)

Ledaren bör verka för att öka på delaktigheten och det sker genom att släppa ifrån sig en stor del av kontroll. Delaktigheten skapas av sociala processer, där kommunikationen och dialogen är viktiga medel i ledarskapet. Delaktighet är en viktig förutsättning för att skapa delaktighet. Det behövs ett pedagogiskt ledarskap för att kunna öka på delaktigheten hos andra människor. Denna del av ledarutvecklingen är en viktig del för att ledaren skall kunna skapa ökad delaktighet. (Hanson 2004 s. 249- 251)

En definition av delaktighet har sin utgångspunkt hos individen kallas intrapersonell delaktighet. En delaktighet som sker mellan individen och omgivningen kallas interpersonell delaktighet. Med omgivningen avses de människor som individen möter i olika sammanhang. (Gustavsson 2004 s. 75) Fokus i denna studie är beskriva och fördjupa förståelsen för vad det är i ledarskapet och arbetsgruppen som ger arbetstagaren upplevelser av delaktighet. Studien har alltså sin utgångspunkt i den interpersonella aspekten av begreppet delaktighet.

WHO har år 2001 utarbetat ett internationellt klassificeringssystem ”International Classification of Functioning, disability and health” och utgående från klassificeringssystemet har Molin utvecklat begreppet delaktighet. (Molin 2004 s. 65) Denna definition innefattar 7 områden; formell tillhörighet, informell tillhörighet, autonomi, makt, interaktion, engagemang och aktivitet.

Formell tillhörighet

Den formella tillhörigheten kan exempelvis avse att ha formellt tillträde till t.ex. en arbetsplats. En högre auktoritet sanktionerar den formella tillhörigheten. Den avser ifall man hör till ett socialt sammanhang. Denna tillhörighet ges ofta vid ett speciellt tillfälle för att gälla under en viss tidsperiod. (Molin 2004 s. 70) Med formell tillhörighet avses i studien, i vilken mån informanten har möjlighet att vara jämlikt delaktig, eller om det finns nivåer av hierarki som utesluter informanten, samt i vilken mån informanten har tillgång till kunskap eller information, som är relevant för att kunna vara delaktig.

Informell tillhörighet

En subjektiv form av tillhörigheten som avser upplevelsen av att tillhöra något och att vara accepterad. Den informella tillhörigheten tillskrivs dagligen i det vardagliga samspellet. (Molin 2004 s. 71) Med informell tillhörighet avses i studien upplevelsen av teamkänsla på arbetsplatsen, upplevelsen av att höra till och upplevelsen av att vara accepterad av ledaren och arbetsgruppen.

Autonomi

Självbestämmande och autonomi som en form av delaktighet rör individens möjligheter att träffa självständiga val och att bestämma över sin situation. Ur ett individperspektiv handlar det om hurdan förmåga individen har att göra självständiga val. I ett socialt samspel beror autonomins möjlighet på den sociala situationen och de karaktäristika som utmärker den sociala situationen. (Molin 2004 s. 71) Autonomi stöds av att få information, kunskap, inflytande, ansvar och befogenhet (Hanson 2004 s. 239) I mastersarbetet utreds den sociala dimensionen. Med autonomi avses i studien möjligheter för individen att göra självständiga val och möjligheten för gruppen att göra självständiga val på arbetsplatsen.

Makt

Delaktighet kan innehålla utövande av en viss makt. På ett individuellt plan handlar makt om individens förmåga att bestämma över sig (egenmakt). Maktaspekten betyder en möjlighet att få sin vilja igenom i en social situation. (Molin 2004 s. 73) Med makt avses i studien beslutsfattandet och påverkningsmöjligheter på arbetsplatsen.

Interaktion

Denna aspekt av delaktighet innefattar ömsesidigheten i ett socialt sammanhang. Interaktionen genomsyras av ett givande och ett tagande som förutsätter handlingar från individen och från dennes sociala omgivning. (Molin 2004 s. 74) Med interaktionen avses i studien hurdan kommunikationen är, hurdana möjligheter informanten har att komma med förslag och hur förslagen blir mottagna samt möjligheter till diskussion.

Engagemang.

Enligt Molin (Molin 2004 s.66) innefattar begreppet deltagande fem dimensioner, av vilka en dimension gäller individens roll d.v.s. individens engagemang. Den aspekt är utanför denna undersökning då undersökningen utreder samspelet mellan individen och omgivningens.

Aktivitet

Aktiviteten innefattar en persons genomförande av en handling eller en uppgift. (Molin 2004 s.68) Med aktivitet avses i studien, i vilken mån arbetsteamet och ledaren underlättar informantens möjligheter till deltagande.

Delaktighet kan alltså delas in i interna och externa förutsättningar för delaktighet. Med interna förutsättningar för delaktighet avses individuella faktorer på mikronivå, d.v.s. en persons kapacitet på ett område. Med externa förutsättningar för delaktighet avses fakto-

rer som fysiska och sociala miljöer, regler och normer som möjliggör deltagande, d.v.s. faktorer på meso- och makronivå, samt i vilken utsträckning tillfälle till delaktighet erbjuds. (Molin 2004 s.78) I Molins begreppsutredning berör dimensionerna engagemang interna förutsättningar och dimensionerna formell tillhörighet, informell tillhörighet, autonomi, makt, interaktion och aktivitet externa förutsättningar. I mastersarbetet studeras enbart de externa förutsättningarna för delaktighet.

2.4 Sammanfattning av centrala begrepp och teoretiskt perspektiv

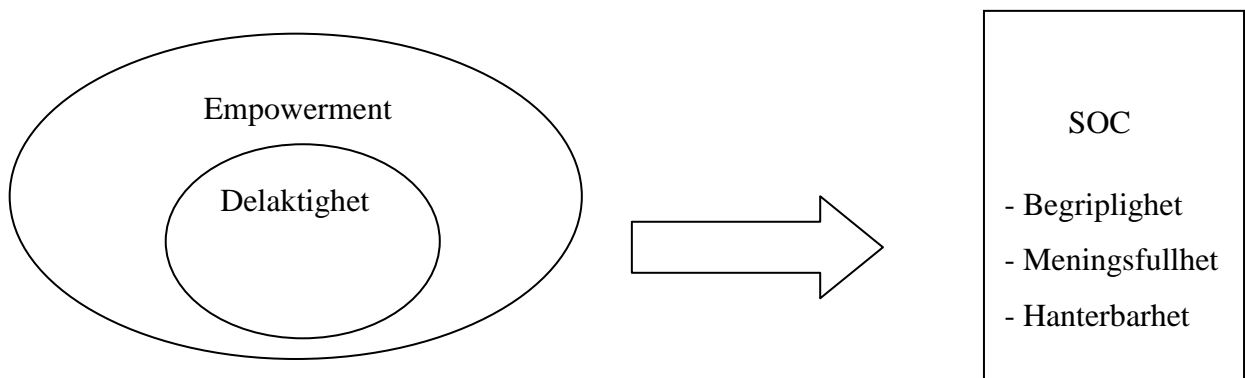
I sammanfattningen av de centrala begreppen och det teoretiska perspektivet lyfts fram centrala aspekter i kapitlet. Utgångspunkten för studien är hälsofrämjande och därför beskrivs begreppen hälsa och hälsofrämjande. Välbefinnandet är beskrivet som individens upplevelse av att må bra eller må dåligt. På en hälsofrämjande arbetsplats sätts hälsa och välbefinnandet hos arbetande individer i fokus och där aktiviteter av olika slag syftar till utvecklande av en god hälsa.

Antonovskys salutogenes fungerar som teoretisk referensram för undersökningen. Teorin SOC har prövats inom många olika områden och många har testat den i arbetslivet och funnit att den håller som förklaringsmodell till hur vi kunde främja hälsan på arbetsplatsen.

Enligt WHO är empowerment den process genom vilken människor får större kontroll över de beslut och handlingar som påverkar deras hälsa. Empowerment på individnivå är ett tillstånd, då en person upplever en hög nivå av kontroll och har potential att lösa problem. Delaktighet ses som betydande faktor för att bli empowered och därmed kunna kontrollera en av många hälsodeterminanter. (Eakin et al 2001 s. 4).

Den salutogenska modellen och empowerment finns beskrivna skilt trots att de är relaterade till varandra. I kapitlet om den salutogenska modellen finns beskrivet modellen och dess koppling till arbetslivet. Empowerment finns som skild rubrik för att mer överskådligt kunna beskriva empowerment och delaktighet.

I mastersarbetet är syftet att beskriva och fördjupa förståelsen för hur hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen kan främjas genom delaktighet ur ett empowermentperspektiv. I den nedanstående figuren (Figur 1) beskrivs utgångspunkten för mastersarbetet. Mastersarbetet har en hälsofrämjande synsätt och uppmärksammar resurser på arbetsplatsen. De resurser som finns på arbetsplatsen och som ökar på arbetstagarens delaktighet betonas. Delaktigheten är en dimension i begreppet empowerment. Då arbetstagaren känner sig mer delaktig, så påverkar det även arbetstagarens empowerment. Då arbetstagaren känner sig mer empowered så ökar hennes/hans SOC, då en ökning av empowerment skapar ett starkare SOC hos arbetstagaren. Genom att främja arbetstagarens SOC så främjar vi hennes/hans hälsa. I begreppet SOC ingår delarna begriplighet, meningsfullhet och hanterbarhet.



Figur 1. Empowerment och delaktighet som bestämningsfaktorer för individens känsla av sammanhang (SOC).

3 TIDIGARE FORSKNING - EN ÖVERSIKT ÖVER HÄLSOFRÄMJANDE ARBETSPLATSER MED FOKUS PÅ EMPOWERMENT OCH DELAKTIGHET.

Forskningsprocessen startade med en litteraturgenomgång av forskningsämnet. Litteraturgenomgången görs för att beskriva bakgrunden och att beskriva ett kunskapsläget inom området. I följande kapitel beskrivs tidigare forskning inom kunskapsområdet hälsofrämjande arbetsplatser med fokus på empowerment och delaktighet.

Först beskrivs hur litteratursökningen är gjord. Den tidigare forskningen är dessutom indelad i två avsnitt; forskning gällande arbetsgruppen och forskning gällande ledarskapet.

3.3 Litteratursökning

Teoridelen baseras på artiklar, litteratur och elektroniska källor. Databaser har använts, som funnits via Nelli portalen. Dessa databaser är Academic Search Elite (EBSCO), SAGE Journals Online och Pub Med. Sökorden som använts var Healthpromotion, Workplace, Empowerment, Leadership, Employee och Participation. Ett inklusionskriterium var att artikeln var vetenskaplig. Sökresultaten har inte beaktats om artikeln varit äldre än från år 2000 eller om perspektivet i artikeln inte varit hälsofrämjande, d.v.s. artikeln har fokuserat på ohälsa. Artikeln skulle även ha ett arbetstagarperspektiv. Artiklar som har fokuset på att utveckla organisationens processer, så att arbetsplatsen blir mer hälsofrämjande, har uteslutits. Artikeln skulle även beröra de externa förutsättningarna för delaktighet, inte de interna. Artikelsökningen redovisas i bilaga 1.

I litteratursökningen hittades inga träffar där artikeln beskrev daghemskulturen. Flera av artiklarna är från hälso- och sjukvård, men det finns artiklar även från många andra arbetskulturer. Undersökningarna som beskrivs i artiklarna är gjorda i Finland, Sverige,

Norge, Storbritannien, Förenta staterna, Holland, Taiwan/Kina och Australien. Den tidigare forskningen redovisas utgående från en artikelöversikt. Se bilaga 2.

3.4 Arbetsgruppen

Socialt stöd på arbetsplatsen främjar empowerment. Arneson & Ekberg (2005 s. 357) har undersökt arbetsplatsen som en hälsofrämjande arena och kommit fram till att organisationen gynnas av att systematiskt främja socialt stöd och gruppsammanhållning. Det ökar på empowerment hos arbetstagarna i organisationen. Även arbetsgruppen påverkar arbetstagaren i stor grad.

Enligt Hochwälder (2007 s. 7) kan arbetstagares känsla av empowerment påverkas genom att socialt stöd främjas och genom att det görs förbättringar i arbetsmiljön. I undersökningen deltog sjuksköterskor som arbetade på sjukhus eller hälsostationer i Stockholm. Undersökningens resultat visar att skillnader mellan individer och grupper bör tas i betraktande då man främjar hälsa på arbetsplatsen.

Kuo et al (2008 s. 3059) har undersökt i vilken mån empowerment påverkar arbetstagarens arbetstillfredsställelse. I studien medverkade sjukskötare som arbetade på långvårdsavdelningar i olika sjukhus i Taiwan. I studien framkom att empowerment och arbetstillfredsställelse har ett samband. I det praktiska arbetet betydde detta, att sjuksköterna behövde mer hjälp och resurser av sina arbetskolleger för att kunna öka på sin arbetstillfredsställelse. Dessutom behövde ledarna initiera fler möten och aktiviteter för att göra kommunikation, stöd och delande möjligt.

Empowerment påverkar förutom arbetstillfredsställelse även yrkeskunskapen. Leach et al (2003 s. 27) har undersökt relationen mellan empowerment och yrkeskunskap och resultatet i studien var att då en arbetstagare blir mer empowered så leder det till en ök-

ning även av yrkeskunskapen. Studien gjordes bland olika yrkesgrupper inom stålindustrin. Resultatet visade mest framträdande resultat för de arbetstagare som var nya i arbetet. Författarna konkluderade att genom att använda sig av en empowerment strategi så ökar man på expertisen inom organisationen.

Förutom expertis så påverkar empowerment även innovationen inom organisationen. Knol och Linge (2009 s. 363- 367) kom fram till att strukturell och psykologisk empowerment var förutsättningar för innovativt beteende. Informell makt och påverkan var de determinanter som främst påverkade innovativt beteende. Speciellt framträdande resultat visade sig påverkan vara för innovativt beteende.

Delaktighet ses som betydande faktor för att bli empowered. Hodson (2002 s. 507) har undersökt delaktighet i USA och kom fram till att de arbetsplatser som utmärks av delaktighet har personal som är stoltare över sitt arbete, upplever mer tillfredsställelse med arbetet och upplever arbetet som mer meningsfullt. På dessa arbetsplatser finns mer kreativitet, samarbete, ansträngning och engagemang. Resultaten visar att de arbetsplatser som har mer delaktighet har mer positiva erfarenheter och beteenden på arbetsplatsen. Resultatet visar att arbetsteam som blivit förordnade att utföra en uppgift inte utför uppgiften bättre utan lika eller sämre än arbetsteam som genom delaktighet har utfört uppgiften. Arbetsplatser som inte utmärks av delaktighet har en hårdare arbetstakt, ledarskapet utnyttjar oftare sina befogenheter fel och det finns mer konflikter mellan ledare och arbetstagare. Dessa negativa resultat visar att delaktighet förbättrar på kvaliteten av arbetslivet. (Hodson 2002 s. 512) Arbetsplatser som har personal som är delaktiga utmärks av att organisationen utnyttjar personalens höga kunnande och erbjuder kontinuerligt personalen utbildning. Arbetsplatser som har en kvinnlig personal har färre program för att öka på delaktigheten i organisationen. (Hodson 2002 s. 506-507)

Eriksson (2007 s. 70) har forskat i hälsofrämjande och den salutogena modellen. I hennes avhandling ”Unravelling the mystery of salutogenesis” sammanfattar hon behovet av fortsatt forskning. Det finns många kvantitativa salutogena forskningar och få kvali-

tativa forskningar. Det finns ett behov av fortsatt kvalitativ forskning. Den kvalitativa forskningen bör uppmuntras och tillämpas mer. Det har undersökts mycket om SOC och nu finns det ett behov av att gå vidare. Det krävs fortsatt forskning om förmågor och resurser (inre och yttre) på individuell, grupp och samhällelig nivå. Enligt Eriksson är studierna på gruppnivå få (2007 s. 70).

3.5 Ledarskap

Rafferty & Griffin (2006 s. 56) har undersökt ledarstilar och hur de påverkar arbetstagarens förmågor och färdigheter. Resultaten visade att ledaren kunde öka och understöda arbetstagarens uppfattningar om sin egen kapacitet genom att tilldela uppgifter som arbetstagaren lär sig bemästra. Då ledaren använde sig av denna ledarstil så ökade arbetstagarens förmågor och färdigheter. Dessutom ökade arbetstillfredsställelsen som ett resultat av detta.

Faulkner & Lassinger (2008 s.220) undersökte hur ledare kunde påverka arbetsförhållanden och en känsla av empowerment för sjuksköterskor i London. Undersökningen visade att informell makt som man får genom nätverk, effektiva relationer som betonar samarbete och stöd av ledare är viktiga för att sjukskötare får en känsla av empowerment. Undersökningen visade speciellt framträdande resultat för ledare som kan skapa förhållanden som ökar på empowerment genom att främja samarbete och goda relationer mellan arbetstagare och erbjuda stöd till arbetstagare.

Ledaren påverkar hur empowered arbetstagaren är. Janssen (2004 s. 61) har undersökt vilken roll ledaren har på sina underordnade. Då det inte finns konflikter i ledarskapet så utvecklar arbetstagaren positiva attityder mot organisationen. Enligt undersökningen påverkar en konflikt med ledaren arbetstagare så att arbetstagaren, som är empowered inte kan utveckla positiva attityder mot organisationen. En konflikt mellan en arbetstagare som är empowered och en ledare påverkar negativt empowerment och arbetstagarens engagemang i organisationen.

Åmo (2006 s. 6) har undersökt hälsovårdspersonal och i vilken mån kolleger och ledare påverkar förnyelse och innovation. Undersökningen genomfördes i Norge. Enligt Åmo indikerar resultaten att de personer som är högre i en arbetsplatshierarki påverkas mer av sina ledare än av kolleger. De som är lägre i arbetsplatshierarkin påverkas av de kolleger som fungerar som opinionsbildare. Enligt Knol och Linge (2009 s. 363- 367) är strukturell och psykologisk empowerment förutsättningar för innovativt beteende.

3.6 Sammanfattning av den tidigare forskningen

I sammanfattningen av den tidigare forskningen lyfts fram de centrala aspekterna av den tidigare forskningen. Tidigare forskning visar att då arbetstagaren är empowered är följderna positiva på arbetsplatsen. Arbetstagaren upplever arbetstillfredsställelse och innovation. Dessutom ökar arbetstagarens yrkeskunskap. De arbetsplatser som har mer delaktighet har mer positiva erfarenheter och beteenden på arbetsplatsen. Delaktighet förbättrar på kvaliteten av arbetslivet.

Ledaren har en viktig roll i hur arbetstagaren upplever sitt arbete. Empowerment i sitt arbete uppnås dels genom att få förtroende från ledningen och genom att bli tilldelad ansvar. Det leder till ökade förmågor hos arbetstagaren och arbetstillfredsställelse.

Informell makt som man får genom nätverk, effektiva relationer som betonar samarbete och stöd av ledare är viktiga för arbetstagaren. Speciellt framträdande var resultaten för ledare som kan skapa förhållanden som ökar på empowerment genom att främja samarbete och goda relationer mellan arbetstagare och erbjuda stöd till arbetstagare.

4. SYFTET FÖR MASTERSARBETET, FRÅGESTÄLLNINGAR OCH STUDIENS DESIGN

I litteratursökningen framkom det att det finns forskning om delaktighet och olika dimensioner av begreppet. Det finns trots det behov av fortsatt forskning för att utreda problemområdet. Koelen och Lindström (2005 s. 13) har undersökt delaktighet på arbetsplatsen. Enligt Koelen och Lindström bör de människor som är delaktiga i empowermentprocessen vara jämbördiga. För att empowermentprocessen skall kunna påbörjas så krävs det alltså att både ledaren och arbetsgruppen beaktas. Därför koncentrerar sig denna studie på ledarskapet och arbetsgruppen. Organisationen undersöks inte i detta arbete. Studien baserar sig på ett hälsofrämjande synsätt, d.v.s. på den salutogena teorin.

Arneson et al. (2007 s. 67) beskriver behov av fortsatta studier. En av forskningsfrågorna som berör empowerment är: How does empowerment interact with social support? (Hurdan relation har empowerment och socialt stöd? (egen översättning.)) Denna studie handlar om hur hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen kan främjas genom empowerment. Med empowerment avses här upplevelser av delaktighet. Studien berör det sociala samspelet på arbetsplatsen.

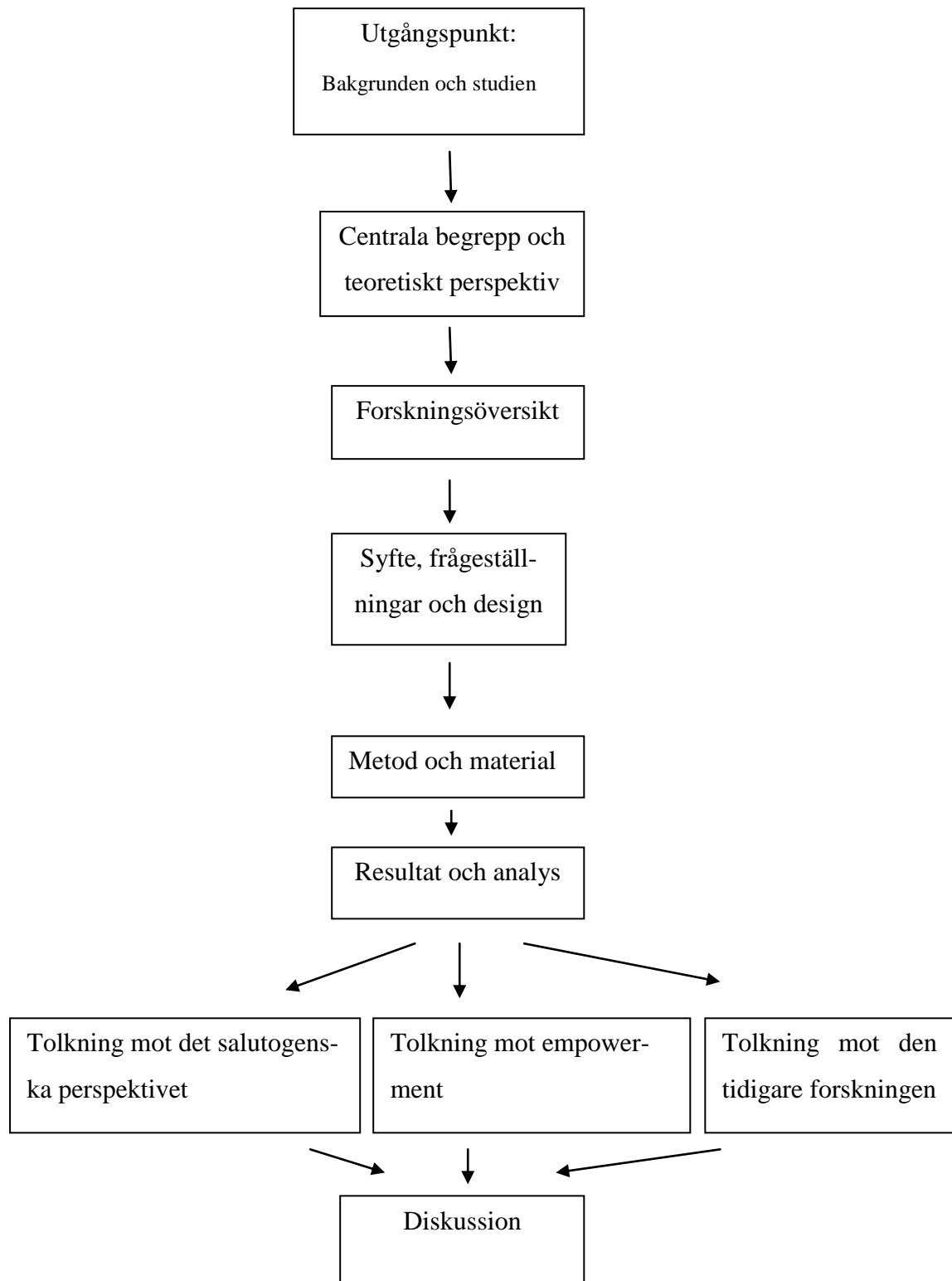
Enligt Eriksson (2007 s. 70) finns många kvantitativa salutogena forskningar och få kvalitativa forskningar. Den kvalitativa forskningen bör uppmuntras och tillämpas mer, då det finns ett behov av fortsatt kvalitativ forskning. Denna studie har en salutogent synsätt och en kvalitativ metod. Enligt Eriksson (2007 s. 70) krävs det fortsatt forskning om förmågor och resurser (inre och yttre) på individuell, grupp och samhällslig nivå. Enligt Monica Eriksson är studierna på gruppnivå få. Denna studie fokuserar på förmågor och resurser d.v.s. hur arbetsgruppen och ledarskapet kan ge arbetstagaren en upplevelse av delaktighet på arbetsplatsen. Studien har konsekvenser på individuell, grupp och samhällslig nivå.

Syftet med mastersarbetet är att beskriva och fördjupa förståelsen för hur hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen kan främjas genom delaktighet ur ett empowermentperspektiv. Studien i mastersarbetet har ett arbetstagarperspektiv och den inriktar sig på vad det är i ledarskapet och arbetsgruppen som ger arbetstagaren upplevelser av delaktighet.

Frågeställningarna är:

- Vad är det i arbetsgruppen som ger arbetstagaren upplevelser av delaktighet på arbetsplatsen?
- Vad är det i ledarskapet som ger arbetstagaren upplevelser av delaktighet på arbetsplatsen?

Mastersarbetets design är som en ram för forskningsprocessen. Det är en struktur av forskningsförloppet. Forskningsprocessen inleds med att se på bakgrunden och studien. Efter det definieras de centrala begreppen och de teoretiska perspektiven för mastersarbetet. Då begreppen är definierade och de teoretiska perspektiven så kan man sätta in forskningsöversikten i ett sammanhang. Syftet, frågeställningarna och designen beskrivs sedan. I metod och materialavsnittet beskrivs organisationen och dagvårdssektorn där studien gjorts samt hur urvalet av daghemmet och informanterna genomförts. Dessutom beskrivs hur materialet samlats in och hur det sedan analyserats och bearbetats. Studiens etiska principer och hur de beaktats i hela processen beskrivs även. Följande steg i forskningsprocessen är att beskriva resultaten och analysen. Näst sista skedet är att beskriva hur tolkningen gjorts mot den salutogenska modellen, empowerment och den tidigare forskningen. Forskningsprocessen avslutas med en diskussion. Forskningsprocessen är beskriven i figur 2.



Figur 2. Mastersarbetets design.

5. MATERIAL OCH METOD

I följande kapitel beskrivs studiens material och metod. Organisationen och dagvårdssektorn där studien gjorts beskrivs samt hur urvalet av daghemmet och informanterna genomförts. Dessutom beskrivs hur materialet samlats in och hur det sedan analyserats och bearbetats. Avsnittet avslutas med en beskrivning av hur de etiska principerna beaktats i hela processen.

5.1 Val av undersökningsdesign- en kvalitativ fallstudie

Metoden för studien är en kvalitativ, halvstrukturerad forskningsintervju. Enligt Kvale och Brinkmann (2009 s. 133) är intervjuer särskilt lämpliga då man vill beskriva människors upplevelser och självuppfattning och klargöra och utveckla deras eget perspektiv på sin värld. Den kvalitativa metoden är lämplig då man vill skapa förståelse för hur människor uppfattar någonting eller då man vill tydliggöra ett tema. Ett kvalitativt närmelesätt avser fånga hur människor tolkar och förstår någonting. (Jacobsen 2007 s. 56) Med ett kvalitativt närmelesätt når man ett ämne på djupet och detaljerat. Man får en helhetsförståelse för ett fenomen, en individ eller en situation. Metoden är öppen för nya impulser och därför lämpar sig metoden då man vill utveckla nya teorier. (Jacobsen 2007 s. 56) I denna studie användes intervjuer, då man genom en kvalitativ når ämnet på djupet och mer detaljerat. Det var variationerna i temat som söktes. Informanten valde själv vad som var relevant och följde upp egna impulser d.v.s. intervjuguiden kunde inte styra samtalet för mycket.

Studien är en fallstudie av Borgå dagvårdssektor och genomförs så att arbetstagare blir enskilt intervjuade på sin arbetsplats. Enligt Kvale och Brinkmann (2009 s. 94) utnyttjas ofta fallstudier för att utveckla kunskap om en institution. Fallstudiemetoden gör det möjligt för forskare att bibehålla helheten och det meningsfulla i händelser, t.ex. i organisations- eller ledningsprocesser. (Yin 2007 s. 18)

5.2 Beskrivning av organisationen, Borgå stad och dagvårdssektorn

Borgå är en stad inom metropolområdet i södra Finland och staden har närmare 50 000 invånare. Borgå stad är ett centrum för kommersiella tjänster i Östra Nyland och staden är den största arbetsgivaren i Östra Nyland. Staden har över 3500 anställda, varav 63 % är finskspråkiga och 38 % är svenskspråkiga. (Borgå stads budget och ekonomiplan för åren 2008- 2010 s. 20)

Den ordinarie personalen inom Borgå stad uppgick år 2008 till 2695 personer. Antalet visstidsanställda uppgick till 960 personer. Personalens medelålder var 46,3 år. Personalens medelålder är 46,3 år. (Borgå stads personalbokslut 2008 s. 4) Personalantalet inom dagvården är 582. Barndagvården erbjuder barn i Borgå småbarnsfostran och förskoleundervisning enligt planen för småbarnsfostran samt vid kommunala och privata daghem och familjedagvården. (Borgå stads budget och ekonomiplan för åren 2008- 2010, 54) En risk inom dagvården, att tillgången på både finsk- och svenskspråkig personal har försämrats. (Borgå stads budget och ekonomiplan för åren 2008- 2010 s. 54- 55)

Mehiläinen Arbetshälsa genomförde en enkät om arbetshälsa bland Borgå stads anställda i februari-mars 2008. Med enkäten utredde man personalens synpunkter på arbetshandtering, organisationskulturen, påverkningsmöjligheter och ledarskap. Enkäten besvarades av 2 031 personer. (Borgå stads personalbokslut 2008 s. 14) Resultaten från enkäten visar att arbetsbelastningen har ökat en aning sedan 2005. Var tredje anställd som har svarat på enkäten anser att de har för mycket arbete, att den egna arbetsmängden är ojämnt fördelad och att man inte kan påverka arbetstakten. Nästan hälften av de anställda anser att de inte kan påverka arbetsmängden. Var fjärde känner av skadlig stress och anser sig inte ha inflytande i sådana beslut som är viktiga för arbetet. (Borgå stads personalbokslut 2008 s. 14)

Var femte har lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater. Antalet rykten om förändringar har ökat. Var fjärde menade att det ofta eller alltid cirkulerar rykten,

medan endast var femte delade den åsikten år 2005. (Borgå stads personalbokslut 2008 s. 14) Stadens personal tycker att de förtroendevalda sätter större värde på deras arbete än tidigare. De flesta anställda anser dock fortfarande att de förtroendevalda inte värdesätter deras arbete. När enkäten genomfördes var de som är missnöjda med företagshälsovårdstjänsterna en aning fler än de som är nöjda med tjänsterna. (Borgå stads personalbokslut 2008 s. 15)

Mehiläinen Arbetshälsa har genomfört liknande undersökningar också inom andra organisationer. Borgå stads anställda är en aning nöjdare med chefsarbetet och organisationskulturen än genomsnittet. Personalens inflytande ansågs dock vara en aning sämre än i andra organisationer i snitt. (Borgå stads personalbokslut 2008 s. 15)

5.3 Urval av daghem och informanterna

Urvalet har betydelse för hela forskningsprocessen och det bör behandlas så, att det blir föremål för kontinuerlig reflektion och diskussion. Urvalet bör problematiseras och kontextualiseras. (Anderson & Ahnlund. 2009. s.188) Strategier för val av deltagare har betydelse för resultatets giltighet (Lundman & Granheim 2008 s. 169).

Att skapa variation diskuteras vanligtvis i termer av yttre mätnad. Man kan kanske uppnå variation av fältet, men det betyder nödvändigtvis inte att man har variation av fenomenet som man studerar. Det är mer meningsfullt att i kvalitativa studier tala om val och avgränsningar och vad de betyder för studien i sin helhet. (Anderson & Ahnlund 2009 s.188)

I denna studie var dagvårdsenheten ett svenskt daghem med flera avdelningar. Ett kriterium för denna studie var att daghemmet har svenskspråkig personal, då det svenska språket underlättar tolkningen av informationen, då examensarbetet görs på svenska samt forskarens modersmål är svenska. Det minskar på eventuella feltolkningar. Valet av informanter gick tillväga så att daghemschefen kontaktades

angående undersökningen. (Se bilaga 3.) Daghemschefen berättade att personalen inte hade något gemensamt tillfälle då alla i personalen kunde ha nåtts. Ett alternativ var att dagvårdsledaren gjorde personalen medveten om undersökningen på förhand och efter detta kontaktades hela personalen via e- post. Detta diskuterades och daghemschefen uttryckte sin oro över att informationen uppmärksammas då det, enligt hennes erfarenhet visat sig, att forskare inte når personalen via e-post meddelanden.

En möjlighet att nå personalen var att delta i de gemensamma personalträffarna som hölls på daghemmet, där det fanns en företrädare för alla avdelningar närvarande. Företrädarna för avdelningarna kunde informeras på mötet. Detta alternativ uteslöts då alla inte kunde delta och de arbetstagare, som skulle få informationen av sin kollega, skulle möjligtvis göra beslutet med bristfällig information.

Valet av informanter gjordes så att daghemschefen informerades om vad innehållet i undersökningen och variation i urvalet betyder för denna kvalitativa studie. Urvalskriterier för undersökningen var att informanternas utbildningsbakgrund var olika. Utbildning kan ha ett samband med människors erfarenheter och upplevelser av ett fenomen. Ett urvalskriterium var även att längden på arbetserfarenheten var olika, då det kan ha ett samband med människors erfarenheter och upplevelser av delaktighet. Enligt Anderson & Ahnlund (2009 s.185) bygger variation i urvalet på en önskan om att få tillgång till olika människors erfarenheter och upplevelser av ett givet fenomen.

Daghemschefen fick förutom muntlig information, även skriftlig information om undersökningen och på basen av detta, diskuterade daghemschefen med personalen om undersökningen. Målet, med att daghemschefen var medveten om urvalskriterierna, var att alla i personalen skulle uppmuntras till att delta, trots olikheter i utbildning och arbetserfarenhet. Daghemschefen skulle sedan meddela namnen på dem som var intresserade. Ett e-post innehållande ett informationsbrev skickades till de intresserade.(Bilaga 4)

Daghemschefen meddelade personalen om undersökningen och 7 arbetstagare meddelade att de var intresserade att delta. Då antalet intresserade var 7 så kontaktades alla intresserade angående intervjun. Inga tilläggsurval bland de intresserade gjordes.

Informanterna är en heterogen grupp med avseende på arbetserfarenhet. Det finns informanter som har upp till 20 års erfarenhet av daghemmet och en som har under ett års erfarenhet av daghemmet. Några av informanterna har upp till 20 års erfarenhet av olika uppgifter inom dagvården och en som har endast några års erfarenhet av dagvården. I gruppen finns det tre personer som har över 10 års erfarenhet av daghemmet och fyra personer som har mindre än 10 års erfarenhet av daghemmet.

Informanterna har olika arbetsuppgifter. Av informanterna är fyra barnträdgårdslärare och tre barnskötare.

Informanternas utbildningsbakgrund skiljer sig även mycket åt. De är barnträdgårdslärare d.v.s. antingen pedagogie kandidat eller magister, socialpedagog, barnskötare eller närvårdare.

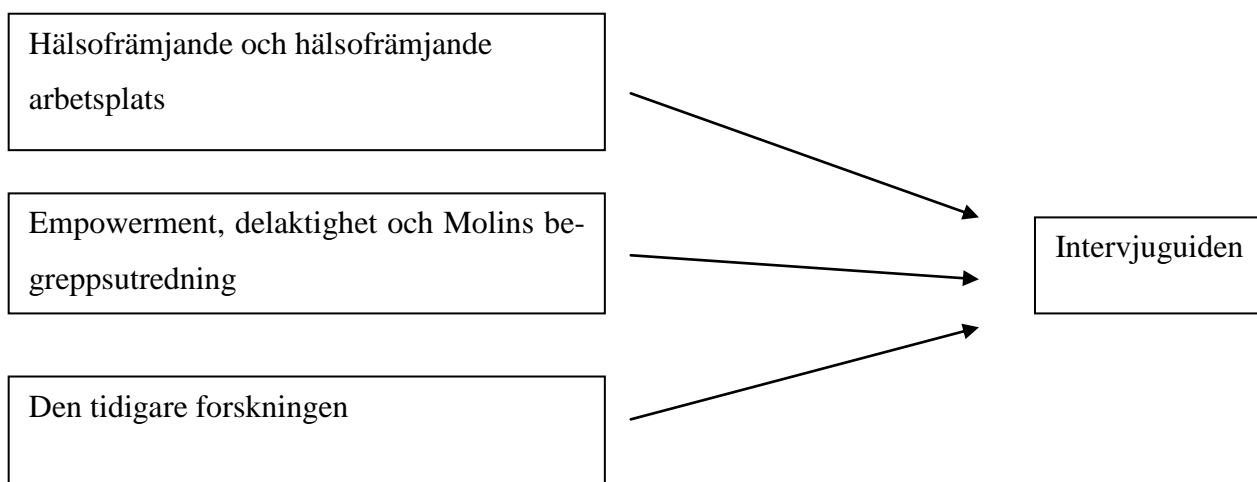
5.4 Datainsamlingsmetod och genomförande

Datainsamlingsmetoden som användes i denna studie var intervju. Forskningsintervjun är ett professionellt samtal. Den är en intervju, där kunskap produceras i interaktionen mellan intervjuaren och den intervjuade. En intervju är samtal mellan två personer som samtalar om ett tema av gemensamt intresse. (Kvale & Brinkmann, 2009. s. 18)

Intervjuguiden är uppbyggd på Molins definition av begreppet delaktighet som har sin grund i WHO:s internationella klassifikationssystem ”International Classification of

Functioning, disability and health”. (Molin 2004 s. 65) Denna definition innefattar 7 områden; formell tillhörighet, informell tillhörighet, autonomi, makt, interaktion, engagemang och aktivitet. I examensarbetet undersöks de externa förutsättningarna för delaktighet, så intervjuguiden är uppbyggd på dessa aspekter av begreppet. Intervjuguiden bygger även på de övriga centrala begreppen, den teoretiska referensramen och den tidigare forskningen. Intervjuguiden finns som bilaga. Se bilaga 5.

Intervjuguiden är uppbyggd på begreppen hälsofrämjande och hälsofrämjande arbetsplats, empowerment, delaktighet och Molins begreppsutredning. Dessutom har den tidigare forskningen beaktats. Bakgrundsfaktorerna till intervjuguiden finns sammanställda i en figur. Se figur 3.



Figur 3. Intervjuguidens uppbyggnad.

En intervju är ett samtal som har en struktur och ett syfte. Intervjukunskapen produceras i ett samtalsförhållande och den är kontextuell och språklig. (Kvale & Brinkmann, 2009. s. 19) Intervjuerna genomfördes så att arbetstagare blev enskilt intervjuade på sin arbetsplats. Det fanns ett enskilt utrymme på arbetsplatsen där vi kunde vara i fred. Inter-

vjuerna genomfördes vid en för informanten lämplig tidpunkt. Alla ville bli intervjuade under arbetsdagen. Intervjuerna gjordes alla under förmiddagen eller vid lunchtid. Ingen av informanterna var på väg hem eller hade en sträng tidsram, vilket skulle ha kunna påverkat intervjun.

En av informanterna hade dagen innan intervjun drabbats av en stor sorg. Innan intervjun meddelade hon om tragedin och jag erbjöd att vi inte genomför intervjun eller flyttar den ifall hon vill. Hon valde att genomföra den trots den svåra livssituationen. I bakgrundsinformationerna påverkade informantens situation eftersom det fanns en fråga om hur informanten mår på arbetsplatsen. I de övriga frågorna fanns inte direkt en sådan påverkan. Det kan förstås finnas en mer indirekt påverkan på sinnesstämningen och svar.

Intervjuerna tog alla mellan en halv timme och en timme. Intervjuerna bandades med en bandspelare. Alla gav sitt godkännande till bandningen. De utskrivna intervjuerna sammanfattade 83 sidor text. I sidantalet finns enbart inräknat frågorna och svaren, inte det inledande avsnittet om studiens syfte, ämnet, informantens rättigheter, forskningsmetoden och vad medverkandet betyder.

5.5 Analys och bearbetning

Kvalitativ innehållsanalys fokuserar på tolkning av texter och används framförallt inom beteendevetenskap, humanvetenskap och vårdvetenskap. Metoden är användbar inom olika forskningsområden för att den är applicerbar på olika texter och tolkningen kan ske på olika nivåer. (Lundman & Granheim 2008 s.159) En fördel med kvalitativ innehållsanalys är att metoden kan anpassas till olika syften, till datamaterial av varierande kvalitet och till forskarens erfarenhet och kunskap. (Lundman & Granheim 2008 s. 71)

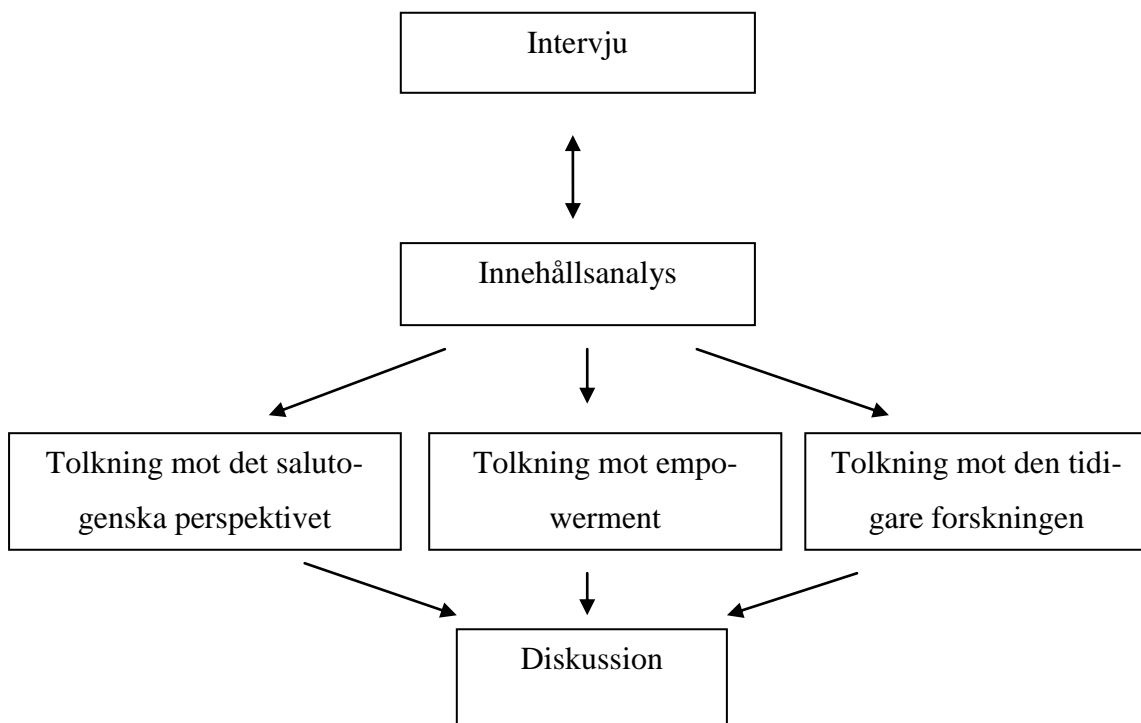
Till den kvalitativa innehållsanalysen hör väl etablerade begrepp som analysenhet, domän, kondensering, abstraktion, kod och kategori. Analysenhet beskriver det dokument som analyseras, till exempel hela intervjuer som en analysenhet. Domän handlar om ett specifikt område i texten t.ex. ett frågeområde i intervjuguiden. Det kan vara ord, meningar och stycken som hör ihop p.g.a. sitt innehåll. Kondensering avser att göra texten kortare och mer lätthanterlig. Att abstrahera innebär att lyfta innehållet till en högre logisk nivå. En kategori är flera koder som har ett liknande innehåll. (Lundman & Granheim 2008 s. 164) I studien gjordes innehållsanalysen med hjälp av de etablerade begreppen.

Kvalitativ innehållsanalys kan genomföras på olika abstraktions- och tolkningsnivå. En analys som håller sig nära den ursprungliga texten ger en beskrivning av innehållet, men att arbeta alltför nära kan medföra att helheten går förlorad genom en alltför detaljerad kodning. En mer tolkande ansats innebär att man arbetar på flera abstraktionsnivåer samtidigt. Det kan däremot innebära att man har svårt att utveckla hållbara kategorier och teman. Det finns en risk i att ”överblivet” material pressas in i befintliga kategorier. (Lundman & Granheim 2008 s.170) I studien var styrkan med denna metod att man kunde flytta sig mellan olika nivåer samtidigt. Man kunde se och minnas den enskilda informantens bidrag, men även sätta in materialet i större kategorier.

Inom den kvalitativa metoden används reflekterande och resonerande metoder för att uppnå trovärdighet. Vid konsensusförfarandet sker en reflektion och diskussion mellan deltagare i forskargruppen vid syfte att uppnå konsensus vid tolkningen av texter. (Lundman & Granheim 2008 s. 161) Det är värdefullt om forskare som är insatta i forskning och ämnet granskar om koder och kategorier i analysen överensstämmer med textens innehåll, att benämningarna verkar rimliga och att tolkningen är trovärdig. Förutom sanningshalten i resultaten handlar trovärdighet även om hur forskarens förförståelse och erfarenhet har satt sin prägel på analysen. (Lundman & Granheim 2008 s.169)

Trovärdighet handlar även om hur användbart eller överförbart resultatet är. Författare kan ge förslag och skapa förutsättningar för överförbarhet, men det är läsaren som avgör om resultatet är överförbart. För att underlätta bedömningen av överförbarhet så kan forskaren ge en noggrann beskrivning av urval, deltagare, datainsamling, analys och omständigheter i studien. (Lundman & Granheim 2008 s. 170)

Den utskrivna intervjun analyseras med innehållsanalys och bildar en ny struktur. Den nya strukturen tolkas mot det salutogenska perspektivet, empowerment och den tidigare forskningen. Efter tolkningen kommer diskussionen. Se figur 3.



Figur4. Analysen och bearbetningen i studien.

5.6 Etiska hänsynstaganden

I detta arbete har jag försökt beakta de etiska principer för forskning. Enligt forsknings-etiska delegationen (2009 s. 5) kan de etiska principerna för forskning som räknas till humanvetenskaperna indelas i tre delområden; respekt för den undersökta personens självbestämmanderätt, undvikande av skador samt personlig integritet och dataskydd.

Den information som ges om undersökningen borde innehålla åtminstone forskarens kontaktuppgifter, forskningstemat, det konkreta genomförandet av materialinsamlingen och den beräknade tidsåtgången, hur det insamlade materialet ska användas, sparas och utnyttjas i fortsättningen samt att deltagandet är frivilligt. (Forskningsetiska delegationen 2009 s. 6- 7) I informationsbrevet till informanten beskrivs forskningstemat och på vilket sätt materialinsamlingen sker d.v.s. genom att intervjua informanten på arbetsplatsen. Intervjun beräknas ta c. 1 timme. I informationsbrevet beskrivs även att examensarbetet presenteras vid Arcada- Nylands svenska yrkeshögskola och finnas offentligt i Arcadas bibliotek samt yrkeshögskolornas webbibliotek Theseus. (Se bilaga 4) Innan intervjun börjar betonas ännu att intervjun är frivillig och att den bandas.

Deltagande i forskning ska basera sig på tillräcklig information. Informanten kan ge sitt samtycke muntligt eller skriftligt. Informanten har rätt att när som helst avbryta sin medverkan i undersökningen, men det betyder inte att de uppgifter han eller hon har lämnat fram till dess inte längre kan utnyttjas i forskningen. Hur detaljerad information som ges informanten är beroende av sättet att skaffa uppgifter. Vid intervjuer beskrivs forskningstemat för informanterna och man berättar vad ett deltagande i forskningen konkret betyder och hur lång tid det tar. (Forskningsetiska delegationen 2009 s. 5) Informerat samtycke betyder även att man informerar informanten om syftet med undersökningen och hur undersökningen är upplagd och vilka fördelar och nackdelar ett deltagande i undersökningen eventuellt medför. (Kvale & Brinkmann 2009 s. 87) I studien ger informanten sitt samtycke muntligt, efter att forskaren beskrivit forskningstemat i ett e-post meddelande. Forskningstemat beskrivs så att informanten är informerad om syf-

tet med studien och ämnet i korthet samt att resultatet används för att utveckla dagvårdspersonalens hälsa och välbefinnande. Forskningsmetoden beskrivs även kort och vad medverkandet i praktiken betyder. Innan intervjun inleds berättar forskaren om rätten att avbryta när som helst.

För att undvika psykiska olägenheter bör informanterna bemötas med respekt och forskningspublikationerna bör skrivas på ett sätt som tar hänsyn deltagarna. Forskningspersonerna bestämmer i första hand gränserna för vad som är känsligt och privat. Då informanterna på förhand fått information om vilka teman som kommer att behandlas, har de genom sitt samtycke visat att de vill delta i forskningen och att de är medvetna om undersökningens teman och hur den genomförs. (Forskningsetiska delegationen 2009 s. 8) Enligt Kvale och Brinkmann (2009 s. 78) bör vetenskapen tjäna både vetenskapliga och mänskliga intressen. Informanterna bör även gynnas av att delta i undersökningen och därför betonas informantens upplevelser. Genom att ge en möjlighet för informanten att komma till tals, så ökar man på empowermentprocessen hos informanten.

Integritetsskyddet hör till de rättigheter som är garanterade genom Finlands grundlag och är också en viktig forskningsetisk princip. Dataskyddet är den viktigaste delen av integritetsskyddet med tanke på forskningsmaterialets insamling och användning och publiceringen av resultaten. De forskningsetiska principerna gällande integritetsskyddet indelas i tre delar; hur forskningsmaterialet ska skyddas och hållas konfidentiellt, huruvida forskningsmaterialet ska sparas eller förstöras samt forskningspublikationer. (Forskningsetiska delegationen 2009 s. 9)

Grundprincipen när det gäller insamling och förvaring av identifierbara uppgifter är att de är nödvändiga för forskningen. De ska inte samlas in och sparas i onödan. Skyddet av material som innehåller identifierbara uppgifter bör planeras omsorgsfullt. Informanternas integritetsskydd får inte äventyras genom att materialet sparas på ett vårdslöst sätt eller genom oskyddade elektroniska överföringar. (Forskningsetiska delegationen 2009

s. 10) I intervjun samlas endast in material som belyser ämnet för forskningen. I intervjuguiden har ämnen valts för att de är väsentlig bakgrundsfakta eller för att de är relevanta för att förstå ämnet. Endast forskaren, opponenter och handledaren har tillgång till intervjumaterialet. Banden från intervjuerna förvaras på forskarens personliga dator som har ett lösenord. Då bandet omvandlas till text så förvaras även texten på forskarens personliga dator. Materialet förstörs efter 10 år.

I forskningspublikationer som bygger på kvalitativt material bör direkta utdrag ur materialet bedömas utgående från möjligheten till identifiering: vilka indirekta identifikationer (arbetsplats, skola, bostadsort, ålder, yrke osv.) lämnas kvar i utdraget, vilka skrivs om och vilka utelämnas helt och hållet. När man undersöker en organisation eller andra sociala aktörer (institutioner, föreningar, arbetsplatser, offentliga organisationer osv.) avgörs såväl forskningsobjektets som de enskilda undersökta identifierbarhet. De personer som undersöks deltar i allmänhet i forskningen som enskilda företrädare för sin sociala eller yrkesmässiga ställning. (Forskningsetiska delegationen 2009 s. 12) I studien nämns inte information som gör att man kan identifiera enheten. I rapporten utelämnas information som gör att arbetstagaren identifieras. Rapporteringen borde därför inte åstadkomma negativa konsekvenser för informanterna.

Enligt Kvale och Brinkmann bör forskaren ha grundliga kunskaper om det område som hon/han undersöker eventuella etiska överträdelser inte sker. (Kvale & Brinkmann 2009 s. 90) Intervjuaren har lång erfarenhet av daghemsverksamhet och är bekant med de etiska riktlinjer som berör daghemsverksamhet.

6. RESULTAT OCH ANALYS

I följande kapitel beskrivs resultaten och analysen i studien. Resultaten är indelade i två underrubriker, enligt mastersarbetets frågeställningar. I det tredje underrubriken sammanfattas resultaten och de sätts i relation till varandra.

Då materialet omvandlats till skriven text, så bearbetades det med innehållsanalys. Intervjuerna genomlästes flera gånger. Arbetet fortsatte så att den utskrivna texten bearbetades genom att välja den del av varje svar där den meningsbärande enheten fanns. Efter detta omvandlades citatet d.v.s. svaret kondenserades och abstraherades. Det kondenserade svaret utvecklades sedan till en kod. Då alla intervjuer behandlats på samma sätt, så sattes de in i en tabell. I tabellen fanns nu intervjuguiden och alla svar i form av koder från de 7 intervjuerna. Nu delades svaren in i svar som berörde arbetsgruppen och ledarskapet. Dessa behandlades sedan skilt för sig.

Nu började vissa likheter och skillnader framstå i materialet. Kommunikationen visade sig vara viktig både i relation till arbetsgruppen och till ledarskapet. Även jämställdhet var en kategori som visade sig ha betydelse i relationen till arbetsgruppen och ledarskapet. Informanterna upplevde att stöd av arbetsgruppen och ledarskapet var viktigt för upplevelsen av delaktighet. Innebörden av vad stöd av arbetsgruppen och stöd av ledaren innebar var dock olika för kategorierna arbetsgruppen och ledarskapet. Det uppstod en skillnad mellan betydelsen av arbetsgruppen och betydelsen av ledarskapet för arbetstagarens upplevelse av delaktighet. I intervjuerna nämnde informanterna att arbetsgruppen hade större betydelse. Detta understöddes av det omfattande material som intervjuerna gav om arbetsgruppens betydelse. Materialet om ledarskapets var inte lika omfattande.

Då materialet sammanfattas i temat arbetsgruppen och ledarskapet, så sattes varje kod in i en tabell tillsammans med de koder som hade likheter. Dessa kodgrupper delades sedan in i kategorier och underkategorier. Inom en underkategori fanns koder med liknande innehåll. Underkategorierna som hade liknande innehåll bildade en kategori. I bilaga 6 finns exempel på hur innehållsanalysen är gjord med meningsbärande enhet, kondensering, kod, underklasser och klasser. Exemplet är från temat arbetsgruppen. Bilaga 7 beskriver studiens underkategorier, kategorier och teman. För att ge en uppfattning om vilka kategorier lyftes mest fram i materialet så finns det beskrivet antalet koder i varje kategori.

6.1 Arbetstagarens upplevelser av delaktighet i arbetsgruppen

Under denna underrubrik redovisas för de resultat som berör faktorer i arbetsgruppen som ger arbetstagaren upplevelser av delaktighet. Resultaten tolkas mot det teoretiska perspektivet.

6.1.1 Styrkor i kommunikationen i arbetsgruppen

I studien framkom det att det är styrka då kommunikationen är öppen i arbetsgruppen. Till denna kategori tillräknas att kommunikationen är öppen åt båda håller d.v.s. det är lätt att själv berätta sina åsikter och tankar samt att arbetskamraterna berättar om sina åsikter och tankar.

En av informanterna säger att;

”Nå det att vi alltid säger och kan prata med varandra och säger om något är bra eller dåligt och om man funderar på något eller vad det nu må handla om. Att man pratar i stället för att bara tyst tänka att det här är nu dåligt. Att man har en öppen kommunikation, våga vara sig själv och säga hur man känner.”

En av informanterna upplevde att även nedskrivna information var viktig. Hon upplevde att det nedskrivna fungerade som ett hjälpmedel. Informationstavlor för daglig information och nedskrivna dokument över principer var viktiga.

En av informanterna säger att;

”Här finns mycket nerskrivet. Jag har bytt arbetsplats flera gånger och jag tycker att här finns noggrant nedskrivet egna daghemmets ”Barnets plan för småbarnsfostran”. För första gången har jag sett det som ett hjälpmedel, så jag kunde ganska snabbt sätta mig in i vad man vill arbeta för i det här daghemmet.”

Då det uppstod problem i arbetsgruppen så var kommunikation avgörande för problemlösningen. Sex av informanterna ansåg att kommunikationen var ytterst viktig. Problemen löstes genom att man diskuterar tills man hittar en lösning som alla kan godkänna. En informant uttryckte att man borde diskutera när man är av olika åsikt, men hon säger inget för hon är rädd för att såra. Hon sade ändå att det är så man borde göra så man blev van med att säga och den andra van med att lyssna.

En av informanterna säger att;

”Jo, nog försöker vi alltid diskutera fram så att vi är av samma åsikt. Att om det nu är något som är dåligt så... att man tar fram att varför det är dåligt, så brukar ju nog alla sedan inse att nog stämmer det ju. Att man inte bara säger att man inte vill göra det på det där viset.”

En av informanterna säger att;

”Man säger ju ingenting. Det skulle man kanske kunna säga, att rakt ut, då att jag skulle inte ha gjort så här. Det gör man inte för man är ju rädd att såra och... eller det är kanske jag som person som inte vill... Man skul-

le måste bli mer van vid det där... Man skulle inte ta det så personligt, men så gör man ju ändå. Jag vet inte, jag har aldrig varit bra på det. Det skulle nog kännas roligare att kunna få säga så där genast att "hej, hallå" varför gör du så där? Att jag tycker att vi inte skall göra så här."

6.1.2 Jämställdhet

I studien kom det fram att det fanns en enighet hos informanterna att alla skall vara involverade i alla delar av verksamheten. Alla skall vara med och planera verksamheten.

En av informanterna säger att;

"Nå, det beror säker mycket på de här människorna som är där,.. men de berättar hemskt öppet om vad de gör och vi planerar alla tillsammans fast man inte, det är inte bara barnträdgårdslärarna som planerar utan vi är alla fem där och man får vara med. Man får vara med och ge och alla tar emot också om man säger att hej, har du någon gång tänkt att vi skulle kunna göra så här eller så här."

Alla genomför verksamheten, för då är alla involverade i arbetet. Då alla genomför verksamheten så uppstår inte hierarkier. Detta leder till att alla behov och alla är lika viktiga.

En av informanterna säger att;

”Att vi gör ganska samma uppgifter. Fast sedan barnträdgårdsläraren har det där största ansvaret för den där pedagogiken, men ändå så gör vi nog ganska lika.”

En av informanterna säger att;

”Alla jobbar tillsammans. Att alla är lika viktiga. Att de... alla behövs.”

Alla skall även vara med och besluta, för det skall göras tillsammans.

En av informanterna säger att;

”Det är nog bara att prata med varandra. Ibland kommer man nog snabbare fram till det och ibland är det sådant som kräver lite mer att komma fram till det. Eftersom vi är bara tre stycken så måste nog alla vara med på det. Man kan nog inte tänka att det är majoriteten. Det blir nog inte bra om två tänker att så här gör vi och en skulle tänka att nej att det här går inte. Nog måste man komma överens om en lösning som känns bra för alla. Eftersom vi är så några. Annars skulle det nog märkas meddetsamma om vi skulle bestämma oss för något som inte alla tre skulle vara med på.”

6.1.3 Stöd av arbetsgruppen

I studien kom det fram att både de som arbetat kortare inom organisationen och de som arbetat längre ansåg att arbetstidens längd påverkade delaktigheten. Både de som arbetat kortare och de som arbetat längre ansåg att det påverkade delaktigheten att vara ny i arbetsgruppen. Informanterna upplevde alla att det var viktigt att man beaktade detta.

En av informanterna säger att;

”Man kan ju inte, när man kommer i stället för en annan så blir det ju lite automatiskt att man jämför att den där gjorde så och hon gör så men att jag ha inte känt att jag gör fel utan att man accepterar att jag gör på ett annat sätt.”

Informanterna som hade arbetat länge såg fördelar med att arbeta länge tillsammans i samma arbetsgrupp.

En av informanterna säger att;

”Men nu jobbar vi då samma team, jag jobbar då i samma team som i fjol och det gav en bra styrka att fortsätta nu på hösten, att vi vet var vi har varandra och där kan vi prata och stöda varandra.”

En av informanterna uttryckte även sin oro över dem som inte har utbildning. De har svårare att få tag på information. En annan nämnde att längre sjukledigheter kan orsaka

att det är svårare att få tag i information. Då en i arbetsgruppen är utbildad eller sjuk så krävs det mer stöd av arbetsgruppen för att arbetstagaren skall kunna vara delaktig.

6.1.4 Inflytande i arbetsgruppen

I studien framkom det att det är viktigt att ha inflytande i arbetsgruppen för att kunna vara delaktig. Informanterna upplevde det viktigt att kunna ge förslag, att arbetsgruppen lyssnar, att förslagen leder till diskussion eller handling samt att man har ett inflytande över sitt eget arbete.

En av informanterna säger om att ge förslag;

”Att man respekterar varandra och får komma med egna förslag och att man kanske har lite egna sådana där projekt som man drar igenom och sådant. När man får en ide om vad man kan göra och stöd från arbetskamraterna då.”

Det är viktigt att arbetsgruppen verkligen lyssnar då man kommer med ett förslag.

En av informanterna säger att;

”Jag tycker inte att de behöver göra någonting mer för dom gör just det som dom behöver göra, att dom är öppna och dom lyssnar och dom hör vad jag har att säga.”

Det var viktigt att förslagen orsakade en följd d.v.s. en diskussion eller en handling.

En av informanterna säger att;

”Alltid godkänns inte mina förslag, men jag får säga dem och de tas emot och bollas och så ser man att vad gör vi och hur gör vi.”

Informanterna var eniga i att de har möjlighet att göra egna val i arbetet och det uppskattades.

En av informanterna säger att;

”Vi har ju en läroplan förstås som styr oss och vår egen plan som styr oss men sedan då när jag jobbar just då så kan jag göra... Vi har förstås kommit överens att det här skall vi göra och vi har vissa saker som vi håller och inom de normerna så jobbar man ju. Men när jag då just är där med mina barn som jag har den stunden så då bestämmer jag ju själv hur jag gör, på vilket sätt ja gör min stund där med barnen.”

6.1.5 Stämningen i arbetsgruppen

I studien framkom det att stämningen var viktig för att för att kunna vara delaktig. I arbetsgruppen skall det finnas respekt för varandra och en vi- anda. Även positiv feedback upplevdes som viktigt.

En av informanterna säger att;

”Nå, jag tycker nog att man är ärlig och ser vad den andra behöver och att man pratar och frågar. Försöker i alla fall..”

En av informanterna säger att;

”Jag tror också det här att när man pratar och berättar och frågar och undrar, att man inte bara tror att den andra skall tro lika. Att man pratar. Och inte är det så att det inte är det här att mitt jobb och ditt jobb utan att det är vårt gemensamma jobb hela huset är vårt gemensamma alla barn är ju våra fast man har sin egen grupp så måste man ju också tänka på att det allt är ju vårt.”

En av informanterna säger att;

”Man kan inte sätta några ord men.. men det är bara det att det känns bra och förstås det att man kan säga att det här var bra gjort eller att det här var en bra idé. Att man också säger det, som man allihop kunde bli lite bättre på. Sätta ord på när någonting är bra, att det är kanske enklare att säga, att så här kan man inte göra, att man får positiv feedback.”

Arbetsgruppen kan öka på arbetstagarens delaktighet genom att visa respekt och utveckla en vi- anda. Även positiv feedback upplevdes som viktigt av arbetstagaren.

6.1.6 Arbetsgruppens betydelse

I studien lyfte informanterna fram betydelsen av arbetsgruppen för delaktigheten. Arbetsgruppen ansågs vara viktigare än ledarskapet.

En av informanterna säger att;

”Jo, nog är det ju det då det är dem som man dagligen är i kontakt med och jobbar. Vi har vår gemensamma barngrupp och så här. Det är nog det som man dagligen är med om, men föreståndaren är mer... Visst är hon ju med mer på sidan om men.. hon finns där om man behöver henne.”

6.1.7 Sammanfattning av arbetstagarens upplevelser av delaktighet i arbetsgruppen.

I studien framkom det att det är styrka då kommunikationen är öppen i arbetsgruppen. Till denna kategori tillräknas att kommunikationen är öppen åt båda håller d.v.s. det är lätt att själv berätta sina åsikter och tankar samt att arbetskamraterna berättar om sina åsikter och tankar. En av informanterna upplevde att även nedskrivna information var viktig. Hon upplevde att det nedskrivna fungerade som ett hjälpmedel. Då det uppstod problem i arbetsgruppen så var kommunikation avgörande för problemlösningen.

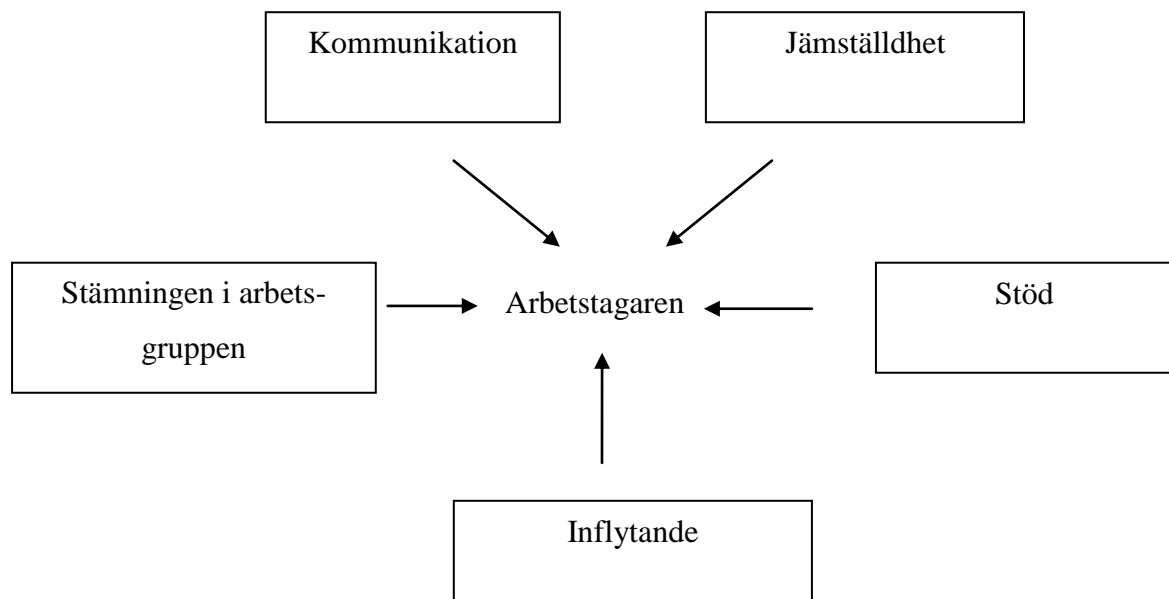
I studien kom det fram att det fanns en enighet hos informanterna att alla skall vara involverade i alla delar av verksamheten. Alla skall vara med och planera verksamheten. Alla genomför verksamheten, för då är alla involverade i arbetet. Då alla genomför verksamheten så uppstår inte hierarkier. Detta leder till att alla behövs och alla är lika viktiga. Alla skall även vara med och besluta om verksamheten.

I studien kom det fram att både de som arbetat kortare inom organisationen och de som arbetat längre ansåg att arbetstidens längd påverkade delaktigheten. Både de som arbetat kortare och de som arbetat längre ansåg att det påverkade delaktigheten att vara ny i arbetsgruppen. De som arbetat längre har ser fördel i att ha arbetat längre tillsammans och får stöd av relationerna till de andra i arbetsgruppen. I studien framkom det att arbetstagare som varit sjuklediga eller är nya eller utbildade behöver mer stöd för att kunna vara delaktiga.

I studien framkom det att det är viktigt att ha inflytande i arbetsgruppen för att kunna vara delaktig. Informanterna upplevde det viktigt att kunna ge förslag, att arbetsgruppen lyssnar, att förslagen leder till diskussion eller handling samt att man har ett inflytande över sitt eget arbete.

I studien framkom det att stämningen var viktig för att för att kunna vara delaktig. Arbetsgruppen kan öka på arbetstagarens delaktighet genom att visa respekt och utveckla en vi- anda. Även positiv feedback upplevdes som viktigt av arbetstagaren.

I studien lyfte informanterna fram betydelsen av arbetsgruppen för delaktigheten. Arbetsgruppen ansågs vara viktigare än ledarskapet. Informanterna i studien ansåg alltså att det var viktigt att arbetsgruppen uppmärksammar kommunikationen, jämställdhet, stöd, inflytande och stämningen i arbetsgruppen, då dessa faktorer bidrar till att arbetstagaren upplever delaktighet. Se figur 5.



Figur5. Arbetstagarens upplevelser av delaktighet i arbetsgruppen

6.2 Arbetstagarens upplevelser av delaktighet och ledarskapet

Under denna underrubrik redovisas för de resultat som berör faktorer i ledarskapet som ger arbetstagaren upplevelser av delaktighet på arbetsplatsen. Resultaten tolkas mot det teoretiska perspektivet.

6.2.1 Ledaren som stöd för arbetstagaren

I studien framkom det att ledaren har en viktig uppgift i att stöda arbetstagaren. Till den här kategorin räknas det att ledaren t.ex. stöder arbetstagaren i att ta reda på information eller stöd då man har problem.

En av informanterna säger att;

”Ja, eller om du frågar henne nåt så inte vet hon ju allt heller inte. Men så försöker hon ta reda på om det är något som man undrar.”

En av informanterna säger att;

”Nå, det är egentligen det att jag kan gå till min chef och säga om jag har någonting om jag har något problem. Att jag kan gå till henne och jag behöver inte fundera att vågar jag säga det här åt henne. Att jag kan berätta åt henne om det är någonting som jag vill ha, sedan också i sådana här mötessituationer att jag kan säga om jag är av en annan åsikt om en sak. Att jag vågar säga det.”

Ledaren kan stöda arbetstagaren genom att hjälpa arbetstagaren att få information och kunskap som hon behöver i sitt arbete. Dessutom kan ledaren stöda arbetstagaren i problemsituationer. Detta ökar på arbetstagarens känsla av delaktighet i arbetet.

6.2.2 Ledaren och jämställdhet

Arbetstagaren värdesätter att ledaren är rättvis och ser arbetstagarna som jämbördiga. I denna kategori framkom att det är viktigt att alla är jämställda och att alla har samma möjlighet att delta i möten.

En av informanterna säger att;

”Jag tycker ju nog att förmanen har en hemskt stor uppgift just med att hur man över huvudtaget trivs på jobbet och hurdan atmosfären är, att vara rättvis och att lyssna på alla och att ta emot allas förslag..”

En av informanterna säger att;

”Och med tanke på information i hela huset så har vi en gång i veckan ett möte där en av varje grupp är med föreståndaren och så skriver man upp i häftet att vad som har diskuterats och så kan de andra i gruppen se och så kan ju den andra som har varit på mötet ännu förklara vad det har varit.. vad som är på gång i huset. Eftersom det är ett så här stort hus så det måste ju vara något möte för det går inte bara det här att man tänker att man säger till nästa som man ser för då är det någon som missar den här informationen.

Ledaren bör behandla arbetstagarna jämlikt se till att alla har samma möjligheter till att få information och kunskap. I praktiken betyder detta att alla skall ha samma möjlighet att delta i möten. Detta ökar på arbetstagarens känsla av delaktighet i arbetet.

6.2.3 Ledaren och dialogen

I studien framkom att dialogen mellan arbetstagaren och ledaren skall vara öppen. Ledaren bör vara öppen för andras åsikter, lyssna och vara öppen för andras förslag. Arbetstagaren uppskattar att ledaren frågar henne om arbetet, då ledaren då förmedlar arbetstagaren att hon besitter kunskap och är expert på sitt område. Kommunikationen skall vara öppen åt båda hållen och relationen skall inte vara hierarkisk.

En av informanterna säger att;

”Hon (ledaren) är inte på det viset en chef chef.”

En av informanterna säger att;

”... så där när man funderar och diskuterar så känns det så där ledigt och inte så där spänt och konstigt.”

En av informanterna säger att;

”Men jag kan ju säga dem (mina åsikter) åtminstone och det tycker jag.. det är ju viktigt.. Nå, nog tycker jag att jag får ett bra bemötande fast hon

inte kanske alltid ändrar sig efter det, men hon tar emot mina åsikter riktigt, nog, så där att jag tycker att hon hör på mig.”

En av informanterna säger att;

”Nå, till exempel att hon kan komma och fråga mig om vissa barn, att vad jag anser om deras utveckling eller om jag anser att det finns något oklart. Så här att och att jag också litar att jag kan gå och prata med henne om det skulle vara någonting att diskutera.”

Resultatet i studien stöder tanken på att ledarens roll är att lyssna, fråga och tillföra hjälp till reflektion. Ledarskapet är mer en process än förutbestämda steg. Detta närmelsesätt ökar på arbetstagarens delaktighet i arbetet.

6.2.4 Ledaren och tid

Arbetstagaren uppskattar att ledaren har tid för arbetstagaren. I denna kategori fanns både systematisk s.k. bokad tid samt mer spontan tid. I denna kategori kom även fram att då ledaren saknar tid för arbetstagaren så leder det till att man upplever att man inte kan komma med förslag, man inte får information eller kunskap.

En av informanterna säger att;

”Vi har ju nog utvecklingssamtal en gång i året och man får nog alltid gå om man ser att dörren är stängd, att man får nog när som helst gå nog och så kommer man nog överens om när det när man skulle vilja prata, beroende vad det gäller så får man nog tid enskilt.”

En av informanterna säger att;

”Det är ju nog just det när ledaren har så mycket jobb eller på det viset att hon kanske pratar om något och ibland blir det så att det blir bortglömt, något som hon har tänkt att hon tar reda på eller något som vi återkommer till och så kan det bli bortglömt.”

I studien framkom det att den systematiska kommunikationen upplevdes viktigt, men även den spontana kommunikationen. Ledaren bör ge arbetstagaren tid till både systematisk kommunikation i form av möten, men även spontan kommunikation. Detta ökar på arbetstagarens känsla av delaktighet i arbetet.

6.2.5 Ledaren och valmöjligheter

I studien framkom det att arbetstagaren uppskattar att ledaren ger arbetstagaren möjligheter till att göra egna val och möjligheter till eget ansvar. Det ger en känsla av att ledaren litar på arbetstagaren.

En av informanterna säger att;

”Allt som inte har med ekonomin att göra så får vi ju nog (välja själv) .. förstås bara vi följer läroplanen. Vi får nog, vi gör nog vårt arbete helt nog så här... till välja själv vad vi vill bygga på hurdana barn vi har... jag måste säga att vi har ganska fria händer nog på det viset. Att förstås om vi

nu kommer med något helt nytt så måste man ju alltid fråga först att kan vi göra på det här viset, men vanligtvis så pratar vi en stund och så går det åtminstone att pröva.”

I studien framkom det att ledaren bör ge ansvar och valmöjligheter till arbetstagaren. Det ökar på arbetstagarens delaktighet i arbetet.

6.2.6 Ledaren och feedback

Arbetstagaren uppskattar att få respons på sin insats i arbetet. Då upplever arbetstagaren att hon är accepterad och att hon kan komma med förslag. Det framkom speciellt att den positiva responsen är viktig. Det är även viktigt att responsen kommer på ett rakt och öppet sätt. Det ökar på arbetstagarens delaktighet i arbetet.

En av informanterna säger att;

”Det kanske är det när man vet att hon accepterar och tycker att man är bra på sitt jobb och man vet att hon annars också tycker om en, att man sedan vågar sig fram... Men är det någonting så säger hon det sedan.”

6.2.7 Sammanfattning av arbetstagarens upplevelser av delaktighet och ledarskapet

I studien framkom det att informanterna anser att det är viktigt att ledaren finns som ett stöd för arbetstagaren genom att stöda arbetstagaren i att ta reda på information eller stöda då man har problem. Ledaren skall behandla arbetstagaren jämlikt och uppmunt-

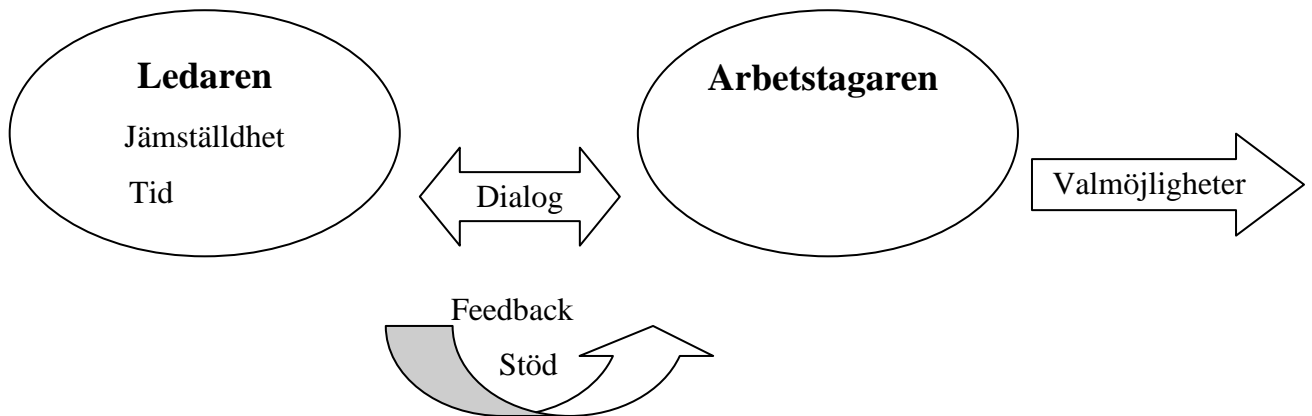
ra till dialog. Arbetstagaren skall ha möjlighet att framföra sina åsikter och ge förslag. Då är det viktigt att ledaren är öppen för arbetstagarens åsikter, lyssnar på dem och är öppen för förslag. Då ledaren ställer frågor till arbetstagaren förmedlar ledaren arbetstagaren att hon besitter kunskap och är expert på sitt område.

Det är viktigt att ledaren har tid för arbetstagaren. Ledaren bör ge arbetstagaren tid till både systematisk kommunikation i form av möten, men även spontan kommunikation. Arbetstagaren upplever att hon får information och kunskap och kan komma med förslag då ledaren ger henne tid.

I studien framkom det att arbetstagaren uppskattar att ledaren ger arbetstagaren möjligheter till att göra egna val och ger möjligheter till eget ansvar. Det ger en känsla av att ledaren litar på arbetstagaren. Ledaren bör hitta en balans i vad som är ledningens ansvar och personalens ansvar. Det innebär att maktspridningen sker på ett sätt som gynnar människorna och verksamheten.

Arbetstagaren uppskattar att få respons på sin insats i arbetet. Då upplever arbetstagaren att hon är accepterad och att hon kan komma med förslag. Det är främst den positiva responsen som är viktig. Då ledaren ger respons är det viktigt att responsen kommer på ett rakt och öppet sätt.

Ledaren kan påverka arbetstagarens upplever av delaktighet genom att ha en öppen och dialog med arbetstagaren, stöda henne och ge feedback. Dessutom är det viktigt att ledaren behandlar arbetstagarna jämlikt, ger valmöjligheter och ger tid både spontant och till överenskomna möten. Resultaten finns sammanställda i figur 6.



Figur 6. Arbetstagarens upplevelser av delaktighet i relation till ledarskapet.

7. TOLKNING MOT DEN TEORETISKA REFERENSRAMEN

Resultaten bearbetas genom att tolka resultaten av studien mot det salutogiska perspektivet och empowerment. I det sista kapitlet sammanfattas tolkningen.

7.1 Tolkning mot det salutogiska perspektivet

I den salutogiska teorin är SOC ett centralt begrepp och begreppet innefattar komponenterna begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. I detta kapitel tolkas forskningsresultat mot det salutogiska perspektivet.

Delaktigheten visade sig ha störst betydelse för hanterbarheten. I den salutogiska modellen betonas att personliga resurser, som kommunikativ förmåga kan vara värdefullt för hanterbarheten. (Hanson 2004 s. 122) Hanterbarheten är en av de tre komponenterna i SOC. I studien framkom det att arbetsgruppen skall ge arbetstagaren möjlighet till att

kunna berätta sina åsikter och tankar samt att arbetskamraterna berättar om sina åsikter och tankar. Det ökar på delaktigheten i gruppen.

Dialogen var även viktig i relationen till ledaren. Arbetstagaren skall ha möjlighet att framföra sina åsikter och ge förslag. Då är det viktigt att ledaren är öppen för arbetstagarens åsikter, lyssnar på dem, frågar och är öppen för förslag.

I den salutogenska modellen syftar hanterbarhet på i vilken utsträckning man upplever att det står resurser till ens förfogande. (Hanson 2004 s. 122) Då man får ett högt värde på hanterbarhet upplever man att det finns resurser till ens förfogande. Informanten som ser informationstavlor som hjälpmedel är högt utbildad d.v.s. barnträdgårdslärare. Det som är utmärkande för en person med stark SOC är förmågan att aktivera de generella motståndsresurser som hon/han har tillgång till. (Antonovsky 1994 s. 152) Arbetstagaren såg även stödet av ledaren som en resurs. Arbetstagaren behöver stöd i att ta reda på information eller stöd då det uppkommer har problem.

Enligt den salutogenska modellen bidrar inflytande över sina villkor i arbetet, möjlighet att styra över sina arbetsvillkor samt möjlighet att ta egna initiativ till egen kontroll och hanterbarhet. (Hanson 2004 s. 122) I studien framkom det informanterna upplevde det viktigt för delaktigheten att ha inflytande i arbetet genom att kunna delta i planeringen, genomföra verksamheten och delta i beslutsfattande. Arbetsgruppen skall ge möjlighet för arbetstagaren att vara delaktig i detta. Informanterna upplevde det även viktigt att ledaren gav arbetstagaren möjligheter till att göra egna val och på det sättet styra över sina arbetsvillkor.

I studien framkom det att arbetstagare som varit sjuklediga eller är nya eller utbildade behöver mer stöd för att kunna vara delaktiga. De som arbetat längre har ser fördel i att ha arbetat längre tillsammans och får stöd av relationerna till de andra i arbetsgruppen. Enligt den salutogenska modellen bidrar hjälpsamma arbetskamrater till hanterbarheten.

(Hanson 2004 s. 122) Arbetsgruppen kan stöda den utsatta arbetstagaren, för att öka på hennes delaktighet.

I den salutogenska modellen handlar hanterbarhet i arbetslivet om den förmåga och möjlighet individen har att påverka sin situation och sin omgivning. (Hanson 2004 s. 122) I studien framkom det att ledaren kan öka på arbetstagarens hanterbarhet genom att ge arbetstagaren möjlighet att ge förslag, att lyssna på arbetstagaren, att arbetstagarens förslag leder till en diskussion eller en handling samt ge arbetstagaren inflytande över sitt eget arbete. Det ökar på arbetstagarens delaktighet.

Jämställdhet var viktigt för informanterna både i relation till arbetsgruppen och till ledarskapet. Jämställdhet i arbetsgruppen handlade om att få delta i planeringen, beslutsfattandet och utförandet av verksamheten. Jämställdhet i relation till ledarskapet handlade om att alla får delta med att uttrycka sin åsikt och delta i möten. Individen har alltså genom att vara jämställd en möjlighet att påverka sin situation.

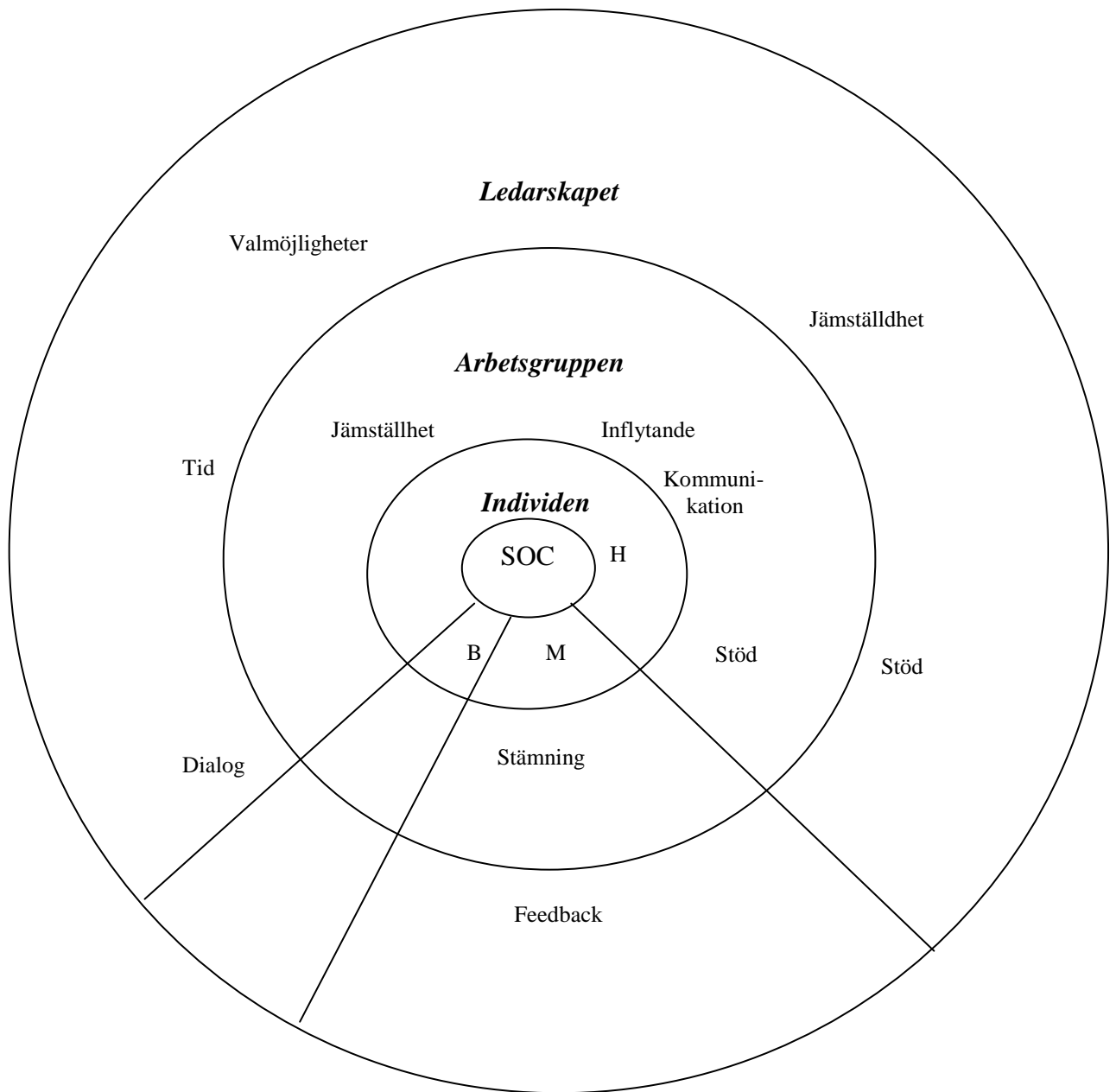
I studien framkom det att ledaren kan öka på arbetstagarens hanterbarhet genom att ge arbetstagaren möjlighet till diskussion och lyssna på henne. Då har arbetstagaren möjlighet att ge förslag och arbetstagarens förslag kan leda till en diskussion eller en handling, vilket kan ge arbetstagaren inflytande över sitt eget arbete.

Stämningen i arbetsgruppen samt feedback av ledaren visade sig vara betydelsefullt för meningsfullheten. I studien framkom det att stämningen var viktig för att kunna vara delaktig. I arbetsgruppen skall det finnas respekt för varandra och en vanda. Även positiv feedback upplevdes som viktigt. Arbetstagaren uppskattar även att få respons på sin insats i arbetet av ledaren. Då upplever arbetstagaren att hon är accepterad och att hon kan komma med förslag. Det framkom speciellt att den positiva responsen är viktig. Det är även viktigt att responsen kommer på ett rakt och öppet sätt. Det ökar på arbetstagarens delaktighet i arbetet. I den salutogenska teorin beskrivs meningsfull-

het som SOC begreppets motivationskomponent. Om en person har sina grundläggande behov tillgodosedda, så ökar möjligheten att hon kan bli motiverad till att bidra till de gemensamma målen. Om organisationens värderingar upplevs som angelägna, så blir man mer motiverad och engagerad i sitt arbete. Meningsfullheten är en positiv drivkraft. (Hanson 2004 s. 124) Då arbetstagaren upplever att stämningen är respekterande i arbetsgruppen, det finns en vi- anda och man får positiv feedback av både ledaren och arbetsgruppen, så kan arbetstagaren komma med förslag och bidra till de gemensamma målen. Då upplevs arbetet som meningsfullt.

SOC består av komponenterna meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet. Resultatet i studien visade att arbetsgruppen hade större betydelse för arbetstagaren än ledarskapet. En av kategorierna innehöll koder som betonade att arbetsgruppen var viktigare än ledarskapet. Dessutom är antalet materialet som lyfter fram arbetsgruppens betydelse mycket större än det material som betonar ledarskapets betydelse.

Faktorerna i arbetsgruppen som ger arbetstagaren upplevelser av hanterbarhet (H) på arbetsplatsen var jämställdhet, stöd, inflytande och kommunikation. Faktorerna i ledarskapet som ger arbetstagaren upplevelser av hanterbarhet på arbetsplatsen var jämställdhet, tid, dialog, stöd och valmöjligheter. Stämningen i arbetsgruppen samt feedback av ledaren visade sig vara betydelsefullt för meningsfullheten (M) hos arbetstagaren. Begripligheten (B) lyftes inte fram i materialet som betydelsefullt för arbetstagarens upplevelse av delaktighet på arbetsplatsen. I figur 7 sammanfattas resultatet av studien i relation till det salutogiska perspektivet.



Figur 7. Resultatet av studien i relation till det salutogena perspektivet.

7.2 Tolkning mot empowerment

I denna studie är empowerment ett centralt begrepp. I detta kapitel tolkas studiens resultat mot empowerment och delaktighet. Enligt Hanson (2004 s. 76) bör hälsa ses som ett socialt fenomen och inte enbart som ett individfenomen, vilket innebär att empowerment är knutet till ett socialt och samhälleligt sammanhang. Delaktighet blir ett centralt begrepp i empowermentprocessen. I studien ses empowerment i ett socialt sammanhang. Delaktigheten blir ett centralt begrepp.

Enligt Hanson (2004 s. 249- 251) skapas delaktigheten av sociala processer där kommunikationen och dialogen är viktiga verktyg för ledandet. Delaktighet är en viktig förutsättning för att skapa delaktighet. Det behövs ett pedagogiskt ledarskap för att kunna öka på delaktigheten hos andra.

Människor blir mer motiverade då de blir tillfrågade, får komma med förslag och på andra sätt ha betydelse och status. (Hanson 2004 s. 231- 236) I studien framkom det att det var viktigt för arbetstagaren att hon i arbetsgruppen blir tillfrågad, får komma med förslag och har betydelse. Arbetstagaren skall även ha möjlighet att framföra sina åsikter och ge förslag till ledaren. Då är det viktigt att ledaren är öppen för arbetstagarens åsikter, lyssnar på dem och är öppen för förslag. Då ledaren ställer frågor till arbetstagaren förmedlar ledaren arbetstagaren att hon besitter kunskap och är expert på sitt område.

En syn på människan som bygger på jämbördighet, dialog och delaktighet är även grunden för att lärande skall förekomma. Man frågar, lyssnar och svarar i stället för att man talar om vad man vill själv. (Hanson 2004 s. 243- 245) I studien framkom att jämställdhet var viktigt för informanterna både i relation till arbetsgruppen och ledarskapet. Jäm-

ställdhet i arbetsgruppen handlade om att få delta i planeringen, beslutsfattandet och utförandet av verksamheten. Jämställdhet i relation till ledarskapet handlade om att alla får delta med att uttrycka sin åsikt och delta i möten.

Arbetstagaren behöver även hjälp av en expert. Experten tillför hjälp till reflektion, målformulering och problemlösning. Processen är mer en process än förutbestämda planer och steg. (Hanson 2004 s. 243- 245) Resultatet i studien stöder tanken på att ledarens roll är att lyssna, fråga och tillföra hjälp till reflektion. Ledarskapet är mer en process än förutbestämda steg. Detta närmelsesätt ökar på arbetstagarens delaktighet i arbetet.

I ledarskapet är kommunikationen central. Kommunikationen påverkas av den tid man lägger på systematisk kommunikation. (Hanson 2004 s. 247- 249) I studien framkom det att den systematiska kommunikationen upplevdes viktigt, men även den spontana kommunikationen. Ledaren bör ge arbetstagaren tid till både systematisk kommunikation i form av möten, men även spontan kommunikation. Detta ökar på arbetstagarens känsla av delaktighet i arbetet.

Även inflytande i arbetet ökar på arbetstagarens känsla av delaktighet. Enligt Hanson (2004 s. 229) är inflytande att kunna påverka villkoren för att arbetet genomförs och hur det genomförs samt möjligheten att få fatta egna beslut och att få delta i ett gemensamt beslutsfattande. I studien framkom det att arbetstagaren upplever det viktigt att ha inflytande och kunna påverka i arbetsgruppen. Det ökar på arbetstagarens delaktighet i arbetet.

Ledningen bör ströva efter att hitta en balans mellan vad som är ledningens ansvar och personalens ansvar. Det innebär att maktspridningen d.v.s. inflytande över beslut och möjlighet att påverka sker på ett sätt som gynnar människorna och verksamheten. (Hanson 2004 s. 238) I studien framkom det att ledaren bör ge ansvar och valmöjligheter till arbetstagaren.

Förutom inflytande så är stöd viktigt för delaktigheten. Ledaren tillför enligt Hanson (2004 s. 243- 245) hjälp till reflektion, målformulering och problemlösning. I studien framkom det att arbetstagaren anser att stöd av ledaren är viktigt. Arbetstagaren behövde stöd då hon behövde mer information eller vid problemsituationer. I studien framkom det även att det var viktigt att arbetsgruppen gav arbetstagaren stöd.

Tillhörighet på arbetsplatsen visade sig vara betydelsefullt för arbetstagarens delaktighet. En subjektiv form av tillhörigheten som avser upplevelsen av att tillhöra något och att vara accepterad. Enligt Molin är tillhörighet en dimension av delaktighet. Tillhörigheten tillskrivs dagligen i det vardagliga samspelet. (Molin 2004 s. 71) I studien ansåg arbetstagarna att stämningen i arbetsgruppen var viktig. Det var viktigt att arbetsgruppen utvecklade en vi- anda och att man gav positiv feedback till varandra. Det var även viktigt att ledaren gav positiv feedback till arbetstagaren. Det ökade på arbetstagarens upplevelse av delaktighet.

7.3 Tolkning mot den tidigare forskningen

I detta kapitel diskuteras resultaten i relation till den vetenskapliga litteraturen. På en hälsofrämjande arbetsplats sätts hälsa och välbefinnandet i fokus. I studien framkom att arbetsgruppen har möjlighet att påverka arbetstagarens delaktighet. Kommunikationen, jämställdhet, stöd, inflytande och stämningen visade sig vara betydelsefulla för att arbetstagaren skall vara delaktig. I studien framkom att ledaren bör uppmärksamma dialogen mellan arbetstagaren och henne samt, ge feedback, tid och stöd till arbetstagaren. Ledaren skall behandla arbetstagaren jämlikt och ge möjligheter till val. Genom att uppmärksamma dessa aspekter kunde man nå en arbetsplats där arbetstagaren är delaktig d.v.s. en hälsofrämjande arbetsplats. Dessutom kunde man stärka den enskilda arbetstagarens känsla av SOC.

Socialt stöd på arbetsplatsen främjar empowerment. Arneson & Ekberg (2005 s. 357) undersökte arbetsplatsen som en hälsofrämjande arena och kom fram till att organisationen gynnas av att systematiskt främja socialt stöd och gruppsammanhållning. Det ökar på empowerment hos arbetstagarna i organisationen. Även arbetsgruppen påverkar arbetstagaren i stor grad. I studien kom det fram att arbetstagarna upplever att arbetsgruppen har en större betydelse då det gäller delaktighet. Det framkom likaså att det sociala stödet och gruppsammanhållningen ökar på arbetstagarens delaktighet.

Enligt Hochwälder (2007 s. 7) kan man påverka empowerment hos arbetstagaren genom att främja socialt stöd och genom att förbättra arbetsmiljön. Undersökningens resultat visar att man bör ta i betraktande skillnader mellan individer och grupper då man främjar hälsa på arbetsplatsen. I studien kom det fram att det behövs mer socialt stöd för den nya eller utbildade arbetstagaren samt för den arbetstagaren som varit sjukledig. De som arbetat längre inom arbetsgruppen upplever att det att man arbetat längre tillsammans stöder delaktigheten. Arbetsgruppens roll blev mer att stöda den utbildade eller den som varit sjukledig emedan ledarens roll var en annan. I studien blev fokuset mer på att ledaren främjar jämställdhet än att det att hon tar i betraktande skillnader i arbetsgruppen.

Empowerment påverkar förutom arbetstillfredsställelse även yrkeskunskapen. Leach et al (2003 s. 27) har undersökt relationen mellan empowerment och yrkeskunskap och resultatet i studie var att då en arbetstagare blir mer empowered så leder det till en ökning även av yrkeskunskapen. Resultatet visade mest framträdande resultat för de arbetstagare som var nya i arbetet. Författarna konkluderade att genom att använda sig av en empowerment strategi så ökar man på expertisen inom organisationen. I studien kom det även fram att det är de nya i organisationen som behöver mer stöd. Dessutom var även den utbildade arbetstagaren och den som var sjukledig utsatt.

Rafferty & Griffin (2006 s. 56) undersökte ledarstilar och hur de påverkar arbetstagarens förmågor och färdigheter. Resultaten visade att ledaren kunde öka och understöda arbetstagarens uppfattningar om sin egen kapacitet genom att tilldela uppgifter som arbetstagaren lär sig bemästra. I denna studie visade det sig viktigt för arbetstagaren att ledaren frågar henne om arbetet, då ledaren då förmedlar arbetstagaren att hon besitter kunskap och är expert på sitt område. Människor blir delaktiga då de blir tillfrågade, får komma med förslag och på andra sätt ha betydelse och status. Resultatet i studien visade även att arbetstagaren uppskattade att vara fri att göra egna val både som individ och som en del av arbetsgruppen. Arbetstagaren upplevde att ledaren litade på henne då hon fick göra egna val.

Faulkner & Lassinger (2008 s.220) undersökte hur ledare kunde påverka arbetsförhållanden och en känsla av empowerment för sjuksköterskor i London. Undersökningen visade att informell makt som man får genom nätverk, effektiva relationer som betonar samarbete och stöd av ledare är viktiga för att sjukskötare får en känsla av empowerment. Undersökningen visade speciellt framträdande resultat för ledare som kan skapa förhållanden som ökar på empowerment genom att främja samarbete och goda relationer mellan arbetstagare och erbjuda stöd till arbetstagare. Resultatet i studien visade att det är arbetsgruppen och samarbetet som är betydelsefullt samt stöd av ledaren. Den aspekt som dock inte framkom var ledarens roll i att främja samarbetet i arbetsgruppen. Även Kuo et al (2008 s. 3059) undersökte sambandet empowerment och arbetstillfredsställelse. I det praktiska arbetet betydde detta att ledarna behövde initiera fler möten och aktiviteter för att göra kommunikation, stöd och delande möjligt för arbetstagaren, då det ökade på arbetstagarens arbetstillfredsställelse. I studien kom inte denna aspekt av ledarens roll fram.

Åmo (2006 s. 6) har undersökt hälsovårdspersonal och i vilken mån kolleger och ledare påverkar förnyelse och innovation. Undersökningen genomfördes i Norge. Enligt Åmo indikerar resultaten att de personer som är högre i en arbetsplats hierarki påverkas mer av sina ledare än av kolleger. De som är lägre i arbetsplats hierarkin påverkas av de kolleger som fungerar som opinionsbildare. I studien upplevdes arbetsgruppen vara viktigare, ingen nämnde att ledaren påverkar mer delaktigheten. Informanterna upplevde att

det inte fanns hierarkier alls eller endast små hierarkier på arbetsplatsen. Resultatet kan relateras till begreppet medarbetarskap, d.v.s. arbetstagaren upplever att det är medarbetarskapet som är det viktiga för upplevelsen av delaktighet, vilket i sin tur ökar på arbetstagarens SOC.

8. DISKUSSION

I kapitlet diskuteras metoden som använts i studien. Resultaten diskuteras även i relation till arbetslivet idag, d.v.s. hur hälsofrämjande praxis kan utvecklas på arbetsplatsen.

8.1 Metoddiskussion

Undersökningen är kvalitativ och beskriver hur man kunde öka på arbetstagarens känsla av empowerment. Metoden för undersökningen är en kvalitativ, halvstrukturerad forskningsintervju. Den kvalitativa metoden är lämplig då man vill skapa förståelse för hur människor uppfattar någonting eller då man vill tydliggöra ett tema. Ett kvalitativt närmelesätt avser fånga hur människor tolkar och förstår någonting. (Jacobsen 2007 s. 56) I denna undersökning användes kvalitativa intervjuer som metod för att samla information, då det var variationerna kring huvudämnet som söktes. Informanten kunde själv betona vilken faktor som var relevant att tala om.

Med en kvalitativ intervju når man ett ämne på djupet och detaljerat. Metoden är öppen för att följa upp påståenden. Det är även lättare att validera tolkningarna och göra en mer välgrundad analys genom att i intervjusituationen göra kontrollfrågor. Ett frågeformulär fyller inte upp påståenden. Ett frågeformulär främjar inte heller empowermentprocessen hos informanterna på samma sätt som en välgjord intervju kan göra. Under-

sökningen kunde ha gjorts som fokusgruppsintervju och då kunde man nått ämnet på djupet, men då fanns en risk för att informanterna inte vågar yttra sig sanningsenligt om sina kolleger och sin ledare.

Intervjuguiden är uppbyggd på Molins definition av begreppet delaktighet som har sin grund i WHO:s internationella klassificeringssystem ”International Classification of Functioning, disability and health”. (Molin 2004 s. 65) Intervjuguiden bygger även på de övriga centrala begreppen, den teoretiska referensramen och den tidigare forskningen. Intervjuguiden är skriven i teman eftersom det visade sig i provintervjun att dessa teman går mycket in i varandra och att informanten lätt fortsätter till ett nytt tema. Det var ändamålsenligt att intervjuguiden inte var alltför strukturerad, då informantens svar ofta ledde till ett nytt område i intervjuguiden. Följdfrågorna visade sig vara mycket viktigare än att följa en given struktur.

Resultaten av en kvalitativ studie är ett exempel på hur hälsa och välbefinnande kan främja hälsa på arbetsplatsen. Läsaren bedömer om resultatet är överförbart till andra kontexter. För att underlätta detta finns en noggrann beskrivning av urval, informanter, datainsamling, analys och om de omständigheter som är förknippade med studien.

I kapitlet tidigare forskning lyfts fram studier som gjorts som är relevanta med tanke på undersökningsområdet. Det bör beaktas att undersökningarna har gjorts i en annan arbetskultur än dagvårdskulturen. De är alla även internationella undersökningar, så kulturs särdrag bör beaktas.

Studien är en fallstudie av Borgå dagvårdssektor och genomfördes så att arbetstagare blev enskilt intervjuade på sin arbetsplats. Enligt Kvale och Brinkmann (2009 s. 94) utnyttjas ofta fallstudier för att utveckla kunskap om en institution. Fallstudiemetoden inriktar sig på det sätt grupper av människor hanterar problem av olika slag utifrån ett helhetsperspektiv. (Merriam 1994 s. 26) Fallstudiemetoden gör det möjligt för forskare

att bibehålla helheten och det meningsfulla i händelser, t.ex. i organisations- eller ledningsprocesser. (Yin 2007 s. 18) Studien bygger på upplevelserna hos informanter från ett daghem. I analysen kom det fram hur olika upplevelser informanterna hade av t.ex. hierarkier. Ifall informanterna hade varit från olika daghem kunde svaren ha tolkats så att det på olika daghem finns små hierarkier och att dessa bygger på olika grunder i olika daghem. I verkligheten nämnde informanterna olika grunder för hierarkier trots att de var från samma daghem. Upplevelserna av samma fenomen var alltså olika trots att de arbetade på samma arbetsplats. Denna insikt skulle ha uteblivit ifall informanterna skulle ha kommit från olika daghem. Detta närmelsesätt gjorde att resultaten blev mer på djupet av ett fenomen.

I Borgå stad hade Mehiläinen gjort en kartläggning av personalens uppfattningar om arbetshälsa. Var fjärde ansåg sig inte ha inflytande i sådana beslut som är viktiga för arbetet. Var femte hade lagt märke till störande konflikter mellan arbetskamrater. Personalens inflytande ansågs vara en aning sämre än i andra organisationer i snitt. (Borgå stads personalbokslut 2008 s. 14) Resultatet i studien var likartat med delar av kartläggningen. Informanterna i studien lyfte fram betydelsen av inflytande för känslan av delaktighet. Stämningen på arbetsplatsen var dessutom viktig.

Giltigheten i studien grundar sig på de vetenskapliga artiklar och litteraturgenomgången som skedde innan intervjun började. Dessutom gjordes en pilotintervju för att stärka studiens giltighet.

Variation i urvalet bygger på en önskan om att få tillgång till olika människors erfarenheter och upplevelser av ett givet fenomen. Att inte ha kontroll över sitt urval eller de val som görs innebär inte att de skall behandlas som om slumpen avgjort dessa val. Strategier för val av deltagare har betydelse för resultatets giltighet. (Anderson & Ahnlund 2009 s.188) Då personalen fick information om undersökningen och om möjligheten att delta i undersökningen av daghemschefen, så påverkar det deltagandet och urvalet. Då forskningen presenterades av daghemschefen, som inte var insatt i

studieområdet, så hade personalen inte möjlighet att ställa frågor om forskningen. Daghemschefen är inte lika medveten om olika aspekter förknippade med undersökningen, vilket påverkar presentationen av undersökningen. Forskaren blev även distant för personalen, vilket kan påverka urvalet och antalet som gav samtycke att delta. Det kan även påverka deltagandet att ledaren presenterar forskningen. Personalen kan uppfatta ett tryck att delta, trots att det är frivilligt. Personalen kan även få uppfattningen att daghemschefen har ett samband med undersökningen och informationen som informanterna delar med sig. Innan intervjuerna börjar diskuteras vad undersökningen handlar om och vad medverkandets betydelse betyder. Konsekvenserna av urvalet har synliggjorts i examensarbetet och blivit föremål för diskussion. Det ökar på resultatets giltighet.

Enligt Anderson och Ahnlund (2009 s.188) kan man kanske uppnå variation av fältet, men det betyder nödvändigtvis inte att man har variation av fenomenet som man valt att studera. Det är mer meningsfullt att i kvalitativa studier tala om val och avgränsningar och vad de betyder för studien i sin helhet och för kunskapsproduktionen. I studien ingår inte informanter som har arbetsuppgifter som biträde, städningpersonal eller kökspersonal. Det har givetvis en påverkan på hur man ser på resultatet.

I undersökningen upplevdes att en mättnad nåddes efter att ha skrivit ut intervjuerna och läst materialet. Det fanns en bild av vad materialet representerade.

Kvalitativ innehållsanalys kan genomföras på olika abstraktions- och tolkningsnivå. En analys som håller sig nära den ursprungliga texten ger en beskrivning av innehållet, men att arbeta alltför nära kan medföra att helheten går förlorad genom en alltför detaljerad kodning. En mer tolkande ansats innebär att man arbetar på flera abstraktionsnivåer samtidigt. Det kan däremot innebära att man har svårt att utveckla hållbara kategorier och teman. Det finns en risk i att ”överblivet” material pressas in i befintliga kategorier. (Lundman & Granheim 2008. s170) Under analysens gång har materialet i studien genomlästs och kodats många gånger för att hitta rätta kategorier. Under arbetets gång

har fokuset flyttats från en detaljnivå till en mer abstrakt nivå för att lättare se samband. Arbetet har inte haft en yttre tidsgräns vilket har gjort att analysen kunnat ske med eftertanke.

Enligt Lundman & Granheim (2008 s.169) handlar trovärdighet förutom sanningshalten i resultaten även om hur forskarens förförståelse och erfarenhet har satt sin prägel på analysen. Gällande denna undersökning så har finns en förförståelse för den lokala situationen och för politiska frågor då staden är även forskarens hemkommun. Det finns även en grundförståelse p.g.a. mångårig erfarenhet av att arbeta på daghem, så de dagliga rutinerna, maktstrukturerna och daghemmet som arbetsplats är bekanta. Det har gett en förförståelse av området, underlättat ställandet av relevanta frågor samt vid analysen av intervjumaterialet. Förutom kännedom om innehållet i en undersökning så gynnas undersökningen av kännedom om fältet.

8.2 Utvecklande av god hälsofrämjande praxis på arbetsplatsen

Inom social- och hälsovården behöver man utveckla en god hälsofrämjande praxis. Enligt social och hälsovårdsministeriets rapport (2005 s. 72) har man utvecklat olika hälsofrämjande vanor speciellt inom den offentliga sektorn, men dessa program har inte tillräckligt förbättrat arbetskollektivens verksamhet. De områden som mest förhindrade att man klarade sig i arbetslivet var problemen inom arbetskollektivet och problem med den psykiska belastningen. Resultatet av studien visade på hur man, i detta exempel inom dagvårdssektorn, kunde öka på arbetstagarens delaktighet. Arbetsgruppen och ledaren har stor betydelse för hur delaktig arbetstagaren är. Då arbetstagaren känner sig delaktig i sitt arbete så känner hon sig mer empowered, vilket i sin tur ökar på arbetstagarens känsla av sammanhang.

Då personalen inom den kommunala sektorn upplever att arbetet är psykiskt betungande så kan mastersarbetet utnyttjas för att utveckla hälsofrämjande praxis på arbetsplatsen. I framtiden kommer det att behövas ännu fler arbetstagare inom hälso- och socialvårdssektorn. Dessutom är ett mål i programmet Hälsa för alla 2015 gällande arbetslivet att människor skall orka längre i arbetslivet. Enligt programmet är målet för den arbetsföra befolkningen, att den arbetsföra befolkningens arbets- och funktionsförmåga samt förhållandena i arbetslivet utvecklas, för att människor skall orka längre i arbetslivet och utträdet ur arbetslivet skall ske tre år senare än år 2000.

Enligt social och hälsovårdsministeriets rapport (2005 s. 72) har man utvecklat olika hälsofrämjande vanor speciellt inom den offentliga sektorn, men dessa program har inte tillräckligt förbättrat arbetskollektivets verksamhet. De områden som mest förhindrade att man klarade sig i arbetslivet var problemen inom arbetskollektivet och problem med den psykiska belastningen. Mastersarbetet kan utnyttjas för att främja hälsa och välbefinnande samt öka på känslan av sammanhang genom empowerment och delaktighet hos individer och arbetsteam inom social- och hälsovårdssektorn.

Mastersarbetet har ett hälsofrämjande närmelsesätt. Resultatet i mastersarbetet kan utnyttjas för att främja hälsan och öka på empowerment hos individer och arbetsteam inom social- och hälsovårdssektorn. Studiens resultat är av intresse förutom för arbetstagaren och arbetsgivaren, så även för beslutsfattare.

Ämnet arbetshälsa är högaktuellt idag. Det ekonomiska läget i Europa är svårt och kommunerna här i Finland har drabbats av en försämrad ekonomi. Det finns inte tilläggsresurser till att utföra hälsofrämjande arbete utan det hälsofrämjande arbetet skall finnas i de strukturer som redan finns. Det behövs nytt tänkande inom arbetshälsa för att arbetstagaren skall ha en god hälsa och utföra sitt arbete väl. Det har funnits ett behov av denna typs studie och en arbetslivsrelevans.

Dagvårdssystemet är olikt dagvårdssystemen i andra länder. Program som genomförts i andra länder kan inte överföras till den finska dagvårdskontexten. Mastersarbetet har en arbetslivsrelevans i dagvårdssystemet i Finland.

Som ett förslag på fortsatt forskning inom området hälsofrämjande på arbetsplatsen kan vara hur ledaren kan stöda arbetsgruppen i att skapa förhållanden som ökar på empowerment genom att främja samarbete och goda relationer mellan arbetstagare.

9. KÄLLOR

Anderson, K & Ahnlund, P . Urvalets betydelse för kvalitativa intervjustudier i teori och praktik. I Dahlgren, L & Sauer, L. *Att forska i socialt arbete. Utmaningar, förhållningssätt och metoder*. Lund: Studentlitteratur, s. 298

Antonovsky A. 1991. *Hälsans mysterium*. Stockholm: Natur och kultur, 254 s.

Arneson, H & Ekberg, K. 2005. Evaluation of empowerment processes in the workplace health promotion intervention based on learning in Sweden. *Health Promotion international*, Vol. 20 No. 4, 351- 359 s.

Arneson,H., Ekberg,K., Nilsen, P., Nordenfelt, L., Söderberg, E. 2007. *Strategies for health- an anthology*. Linköpings universitet. Institutionen för Hälsa och Samhälle

Borgå stads budget och ekonomiplan för åren 2008- 2010

Borgå stads personalbokslut 2008

Eakin, J.M., Cava, M., Smith, T.F. 2001. From Theory to Practice: A Determinants Approach to Workplace Health Promotion in Small Businesses. *Health Promotion Practice* 2001; 2; 172

Eriksson, M & Lindström, B. 2005. The reliability and validity of Antonovskys Sense of Coherence Scale —a systematic review, *Epidemiol Community Health*, 59, 460–466 s.

Eriksson, M & Lindström, B. 2006. Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review. *Journal Epidemiol Community Health*. 2006 May; 60(5): 376–381

Faulkner, J. & Lassinger, H. 2008. The effects of structural and psychological empowerment on perceived respect in acute care nurses. *Journal of Nursing Management*, 2008, No 16, s. 214–221

Forskningsetiska delegationen. 2009. Etiska principer för humanistisk, samhällsvetenskaplig och beteendevetenskaplig forskning och förslag om ordnande av etikprövning. Helsingfors, 16 s. Refererad 18. 3. 2010.

<http://www.tenk.fi/SVE/Publikationeranvisningar/etiskaprinciper.pdf>

Gustavsson, A. 2004. *Delaktighetens språk*. Lund: Studentlitteratur, 237 s.

Hanson, A. 2004. *Hälsopromotion i arbetslivet*. Malmö: Studentlitteratur, 296 s.

Hanson, L. 2005. Empowerment och brukarinflytande. I Brunt, D & Hansson, L. 2005. *Att leva med psykiska funktionshinder- livssituation och effektiva vård- och stödinsatser*. Lund: Studentlitteratur, 319 s.

Hochwalder, J. 2007. The psychosocial work environment and burnout among Swedish registered and assistant nurses: The main, mediating, and moderating role of empowerment. *Nursing and Health Sciences*, 2007, No 9, 205–211s.

Hodson, R. 2002. Worker Participation and Teams: New Evidence from Analyzing Organizational Ethnographies. *Economic and Industrial Democracy* 2002; 23; 491- 528

Honkatukia, J. Ahokas, J & Marttila, K. 2010. Ty6voiman tarve Suomessa vuosina 2010- 2025. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, 166 s. Refererad 27.12.2010

http://www.vatt.fi/file/vatt_publication_pdf/t154.pdf

Jacobsen, D.I. 2007. *F6rstaelse, beskrivning och f6rklaring. Introduktion till samhallsvetenskaplig metod f6r halsovard och social arbete*. Lund: Studentlitteratur, 316 s.

Janssen, O. 2004. The barrier effect of conflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitment. *Work & Stress*, January- March 2004, Vol. 18, No 1, 56- 65 s.

Knol, J. & van Linge, R. 2009. Innovative behaviour: the effect of structural and psychological empowerment on nurses. *Journal of Advanced Nursing* , Sept 2008, Vol 65(2), s . 359–370

Koelen, M. A. & Lindstr6m, B. 2005. Making healthy choices the easy choices: the role of empowerment. *European Journal of Clinical Nutrition*, Aug 2005 Supplement, Vol. 59, 10-16 s.

Kuo, H- T, Yin, T J- C & Li, I- C. 2008. Relationship between organizational empowerment and job satisfaction perceived by nursing assistants at long-term care facilities. *Journal of Clinical Nursing*, Nov 2008, Vol. 17, 3059–3066 s.

Kvale, S & Brinkman, S. 2009. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur, 306 s.

Leach, D. J., Wall, T. D. & Jackson, T. R. 2003. The effect of empowerment on job knowledge: An empirical test involving operators of complex technology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2003, Vol 76, 27- 52 s.

Lundman, B & Granheim, U-H. 2008. Kvalitativ innehållsanalys. I Granskär, M. & Höglund-Nielsen, B. (red.) *Tillämpad kvalitativ forskning inom hälso- och sjukvård*. Lund: Studentlitteratur, s. 210

Menckel, E. & Österblom, L. 2000. Hälsöfrämjande processer på arbetsplatsen. Om ledarskap, resurser och egenkraft. Arbetslivsinstitutet, Stockholm, 147 s.

Molin, M. Delaktighet inom handikappområdet- en begreppsanalys. I Gustavsson, A. 2004. *Delaktighetens språk*. Lund: Studentlitteratur, 237 s.

Merriam, S.B. 1994. *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur, 228 s.

Rafferty, A.E. & Griffin, M. A. 2006. Refining individualized consideration: Distinguishing developmental leadership and supportive leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2006, Vol. 79, 37–61 s.

Sosiaali- ja terveystietä 2010. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2010:1, 184 s. Refererat 15.8.2010

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-2965-4>

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005: 25. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta, 108 s.

Stadsrådets principbeslut om folkhälsoprogrammet Hälsa 2015. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2001:5. Edita Prima Oy.

Tones, K & Tilford S. 2001. *Health promotion. Effectiveness, efficiency and equity*. Cheltenham: Nelson Thornes, 234 s.

Tuomaala, M. 2010. *Rekrytointiongelmat sekä työvoiman kysyntä ja tarjonta TE-toimistoissa 2-2010*. Työ- ja elinkeinoministeriö, 10 s. Refererat 15.8.2010

http://www.tem.fi/files/27527/Katsaus2_10.pdf

World Health Organisation. 1986. Ottawa Chartre for health promotion. An International Conference on Health Promotion, November 17- 21, 1986. Ottawa. Refererat 1. 4. 2010. http://www.euro.who.int/AboutWHO/Policy/20010827_2

Ylöstalo, P & Jukka, P. 2009. *Työolobarometri, lokakuu 2009*. Työ- ja elinkeinoministeriö. s. 60. Refererat 1. 4. 2010.

http://www.tem.fi/files/25472/Tyoolobarometri_ennakkotiedot2009.pdf

Ylöstalo, P & Jukka, P. 2008. *Työolobarometri, lokakuu 2008*. Työ- ja elinkeinoministeriö. s. 202. Refererad 1.4 .2010.

http://www.tem.fi/files/23217/TEM_33_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf

Åmo, B.W. 2006. Employee innovation behaviour in health care: the influence from management and colleagues. *International Nursing Review* 53, 231–237 s.

Bilaga 1. Artikelsökning

Artikelsökning i Academic Search Elite (EBSCO)

Sökord	Antal träffar	Antal använda artiklar
Empowerment & Participation	94	1 (Janssen) 1 (Leach)
WORK environment & HEALTH promotion & EMPLOYEE empowerment	2	1 (Hochwälder)
WORK environment & empowerment	59	1 (Faulkner & Lassinger)
EMPLOYEE participation & LEADERSHIP	38	1 (Rafferty)
Empowerment & Job	48	1 (Knol & van Linge) 1 (Kuo & Yin)

Artikelsökning i SAGE Journal Online (Sage Premier)

Sökord	Antal träffar	Antal använda artiklar
Empowerment & Participation	29	0
Worker & Participation	15	1 (Hodson)
Work & Health promotion & Empowerment	11	0
WORK environment & empowerment	2	0
Employee & participation & Leadership	1	0

Artikelsökning i Pub Med

Sökord	Antal träffar	Antal använda artiklar
Empowerment & Workplace & Health promotion	19	1 (Arneson)
Empowerment & Management & Health & Colleagues	54	1 (Åmo)
Empowerment & Participation & workplace	22	0
Leadership & Employee & Participation	32	0
Health promotion & Worker & Participation	61	0
Health promotion & Salutogenic theory	19	1 (Eriksson)

Bilaga 2. Artikelöversikt

Författare/ Land/ År/Tidskrift/	Titel	Syfte	Metod och urval	Resultat
Arneson, H & Ekberg, K. Sverige 2005. <i>Health Promotion international</i>	Evaluation of empowerment processes in the workplace health promotion intervention based on learning in Sweden.	Syftet med studien var att utvärdera en teoribaserad metod för ökad empowermentprocesser som en del av hälsofrämjande verksamhet på arbetsplatsen.	Studien utfördes i tre organisationer inom den offentliga sektorn i Sverige. Alla arbetstagare erbjöds en möjlighet att delta och 87 % deltog. Fokusgrupperna träffades en gång i veckan under 4 månader.	Organisationen gynnas av att systematiskt främja socialt stöd och grupp sammanhållning. Det ökar på empowerment hos arbetstagarna i organisationen. Även arbetsgruppen påverkar arbetstagaren i stor grad.
Faulkner, J. & Lassinger, H. Storbritannien 2008. <i>Journal of Nursing Management</i>	The effects of structural and psychological empowerment on perceived respect in acute care nurses.	Syftet med studien var att undersöka relationen mellan strukturell och psykologisk empowerment och effekterna av dessa på sjuksköternas uppfattningar	Studien var en del av en större studie som undersökte organisatoriska determinanter gällande arbetshälsa och vilken effekt de hade på sjuksköternas arbetshälsa. Samplet var 500 sjukskötare och	Undersökningen visade att informell makt som man får genom nätverk, effektiva relationer som betonar samarbete och stöd av ledare är viktiga för att sjukskötare får en känsla av empowerment. Undersökningen visade speciellt framträdande resultat för ledare som kan skapa förhållanden som ökar på empower-

		om respekt.	de valdes slumpmässigt från provinsens register. ²⁸² personer svarade, d.v.s. 56 %.	ment genom att främja samarbete och goda relationer mellan arbetstagare och erbjuda stöd till arbetstagare.
Hochwälder, J. Sverige 2007 <i>Nursing and Health Sciences</i>	The psychosocial work environment and burnout among Swedish registered and assistant nurses: The main, mediating, and moderating role of empowerment.	Syftet med studien var att undersöka effekten av empowerment på burnout, empowerment som en medlare mellan arbetsmiljön och burnout samt empowerment som en dämpande effekt av sambandet mellan arbetsmiljön och burnout.	Ett frågeformulär sändes till 838 registrerade sjuksköterskor och 518 assisterande sjuksköterskor, som arbetade på tre sjukhus och två hälsocentraler i Stockholm.	Man kan påverka arbetstagares känsla av empowerment genom att främja socialt stöd och genom att förbättra arbetsmiljön. Undersökningens resultat visar att man bör ta i betraktande skillnader mellan individer och grupper då man främjar hälsa på arbetsplatsen.
Hodson, R. Förenta staterna 2002. <i>Economic and In-</i>	Worker Participation and Teams: New Evidence from Analyzing Or-	Syftet med studien var att utvärdera effekterna av deltagande	Artikeln utvärderar olika delaktighetsprogram, som har som mål att öka	Resultatet visar att arbetsteam som blivit förordnade att utföra en uppgift inte utför uppgiften bättre utan lika eller

<p><i>dustrial Democracy</i></p>	<p>ganizational Ethnographies.</p>	<p>och att utvärdera olika typer av deltagande.</p>	<p>på delaktigheten, genom att se på organisationers etnografier. Etnografien skulle vara gjord under minst 6 månader och den skulle undersöka endast en organisation och en yrkesgrupp. 94 etnografier användes.</p>	<p>sämre än arbetsteam som genom delaktighet har utfört uppgiften. Arbetsplatser som inte utmärks av delaktighet har en hårdare arbetstakt, ledarskapet utnyttjar oftare sina befogenheter fel och det finns mer konflikter mellan ledare och arbetstagare. Dessa negativa resultat visar att delaktighet förbättrar på kvaliteten av arbetslivet. Resultaten visar att de arbetsplatser som har mer delaktighet har mer positiva erfarenheter och beteenden på arbetsplatsen. de arbetsplatser som utmärks av delaktighet har personal som är stoltare över sitt arbete, upplever mer tillfredsställelse med arbetet och upplever arbetet som mer meningsfullt. På dessa arbetsplatser finns mer kreativitet, samarbete, ansträngning och engagemang.</p> <p>Arbetsplatser som har personal som är delaktiga</p>
----------------------------------	------------------------------------	---	---	---

				utmärks av att organisationen utnyttjar personalens höga kunskande och erbjuder kontinuerligt personalen utbildning. Arbetsplatser som har en kvinnlig personal har färre program för att öka på delaktigheten i organisationen.
Janssen, O. Holland 2004. <i>Work & Stress</i>	The barrier effect of conflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitment.	Studien undersöker möjligheten att en konflikt med en överordnad bildar en barriär på arbetstagarens empowerment och hennes positiva engagemang i organisationen.	Et frågeformulär sändes till 91 grundskollärare i Holland. Alla 206 lärare fick enkäten genom skolans e-post. 91 besvarade enkäten, d.v.s. 44 %.	Enligt undersökningen påverkar en konflikt med ledaren arbetstagare så att arbetstagaren som är empowered inte kan utveckla positiva attityder mot organisationen. En konflikt mellan en arbetstagare som är empowered och en ledare påverkar negativt empowerment och arbetstagarens engagemang i organisationen.
Knol, J & van Linde, R Holland 2009 <i>Journal of Ad-</i>	Innovative behaviour: the effect of structural and psychological empowerment	Studien undersöker relationen mellan strukturell empowerment/psykolo	En enkät sändes ut till 857 registrerade sjuksköterskor som arbetade i två officiella sjuk-	Resultaten visade att strukturell och psykologisk empowerment var förutsättningar för innovativt beteende. Informell makt och på-

<i>vanced Nursing</i>	on nurses.	gisk empowerment och innovativt beteende.	hus i Holland.519 besvarade enkäten.	verkan var de determinanter som främst påverkade innovativt beteende. Speciellt framträdande resultat visade sig påverkan vara för innovativt beteende.
Kuo, H- T, Yin, T J- C & Li, I- C. Taiwan/Kina 2008 <i>Journal of Clinical Nursing</i>	Relationship between organizational empowerment and job satisfaction perceived by nursing assistants at long-term care facilities.	Syftet med studien var att förstå sambandet mellan empowerment på organisationsnivå och arbetstillfredsställelse hos sjuksköterskor på en långvårdsavdelning I Taiwan.	Totalt deltog 28 långvårdsavdelningar och 114 sjukskötare i studien. Avdelningarna fanns i distriktet Beitou. Alla avdelningar hade möjlighet att delta och 62 % deltog. Av sjuksköterskorna deltog 61 %. Ett frågeformulär användes.	I studien framkom att empowerment och arbetstillfredsställelse har ett samband.
Leach, D. J., Wall, T. D. & Jackson, T. R. Storbritannien 2003. <i>Journal of Occu-</i>	The effect of empowerment on job knowledge: An empirical test involving operators of com-	Syftet med studien var att erbjuda ett test som mäter det antagna sambandet mellan em-	Studie utfördes i mellanstora stålfabriker i Storbritannien. Totala antalet anställda var 450. De tio infor-	Resultatet visade att då en arbetstagare blir mer empowered så leder det till en ökning även av yrkeskunskapen. Resultatet visade mest framträdande resultat för de ar-

<p><i>pational and Organizational Psychology</i></p>	<p>plex technology.</p>	<p>powerment och arbetstillfredsställelse och det utfördes bland butiksarbetare.</p>	<p>manterna var valda från olika sektioner inom stålindustrin. 2 informanterna var valda från samma sektion, en novis och en expert.</p>	<p>betstagare som var nya i arbetet. Författarna konkluderade att genom att använda sig av en empowerment strategi så ökar man på expertisen inom organisationen.</p>
<p>Rafferty, A.E. & Griffin, M. A. Australien 2006. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i></p>	<p>Refining individualized consideration: Distinguishing developmental leadership and supportive leadership</p>	<p>Studien undersöker skillnaden mellan utvecklingsinriktat ledarskap och stödjande ledarskap.</p>	<p>Ett frågeformulär sändes alla anställda inom en stor officiell organisation i Australien. I organisationen arbetade 4200 arbetstagare. 2864 deltog och de ingick i 197 olika yrkesgrupper. Svarsprocenten var 63</p>	<p>Resultaten visade att ledaren kunde öka och understöda arbetstagarens uppfattningar om sin egen kapacitet genom att tilldela uppgifter som arbetstagaren lär sig bemästra. Då ledaren använde sig av denna ledarstil så ökade arbetstagarens förmågor och färdigheter. Dessutom ökade arbetstillfredsställelsen som ett resultat av detta.</p>
<p>Åmo, B.W. Norge 2006. <i>International Nurs-</i></p>	<p>Employee innovation behavior in health care: the influence from management</p>	<p>Att utreda hur betydande personer och läget i organisationshierarkin</p>	<p>Enkäter sändes till arbetstagare inom hälsovården. I studien ingick 12 norska kommuner.</p>	<p>Resultaten visar att de personer som är högre i en arbetsplatshierarki påverkas mer av sina ledare än av kolleger. De som är lägre i arbets-</p>

<i>ing Review</i>	and colleagues.	påverkar på arbetstagens empowerment och innovative beteende.	555 arbetstagare svarade på enkäten.	platshierarkin påverkas av de kolleger som fungerar som opinionsbildare.
-------------------	-----------------	---	--------------------------------------	--

Bilaga 3. Anhållan om forskningslov till organisationen

Bästa dagvårdsledare

Jag heter Jenni Taakala och är högre yrkeshögskolestuderande inom utbildningsprogrammet hälsofrämjande vid Arcada - Nylands svenska yrkeshögskola. Till mina studier hör att skriva ett examensarbete och ämnet jag valt för detta examensarbete är att undersöka hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen. Syftet med undersökningen är att beskriva och fördjupa förståelsen för hur hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen kan främja delaktighet ur ett empowermentperspektiv. Med hjälp av denna studie strävar jag till att främja välbefinnandet för personalen inom dagvården. Materialinsamlingen kommer att ske genom intervjuer. Antalet informanter i undersökningen är tänkta att vara 7 personer. Härmed anhåller jag om forskningslov av Borgå stad för att genomföra undersökningen inom ramen för mina högre högskolestudier inom hälsofrämjande vid Arcada. En anhållan om forskningslov finns som bilaga.

Jag skulle vara tacksam, om jag kunde intervju 7 personer en daghemsenhet inom Borgå svenska dagvårdssektor och i fall daghemmet kunde bidra med ett utrymme där intervjun kan äga rum. Intervjun kunde gärna äga rum på daghemmet och vid en lämplig tidpunkt under arbetsdagen, så att tröskeln är låg för informanten att delta och informanten känner sig trygg i en bekant miljö.

Informanterna i undersökningen och dagvårdsenheten är anonyma i forskningsresultatet. Enbart forskaren, opponenter och handledaren kommer att ha tillgång till intervjumaterialet. Rapporteringen borde därför inte åstadkomma negativa konsekvenser för informanterna. Däremot ökar man på empowermentprocessen hos informanten genom att ge en möjlighet för informanten att komma till tals.

Undersökningen kommer att presenteras när examensarbetet är färdigt vid Arcada- Nylands svenska yrkeshögskola och finnas offentligt i Arcadas bibliotek samt yrkeshögskolornas webb bibliotek Theseus. Planen för examensarbetet är forskningsetiskt granskad av etiska rådet vid Arcada- Nylands svenska yrkeshögskola.

Vi eventuella frågor vänligen kontakta mig eller min handledare via telefon eller e-post

Högre yrkeshögskolestuderande Jenni Taakala
Telefonnummer: xxx
jenni.taakala@arcada.fi

Examensarbetets handledare, överlärare Åsa Rosengren
Telefonnummer till Arcada: 0207 699 699
e- post: asa.rosengren@arcada.fi

Bästa dagvårdspersonal

Jag heter Jenni Taakala och är högre yrkeshögskolestuderande inom utbildningsprogrammet hälsofrämjande vid Arcada- Nylands svenska yrkeshögskola. Till mina studier hör att skriva ett examensarbete och ämnet jag valt för detta examensarbete är att undersöka hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen. Syftet med undersökningen är att beskriva och fördjupa förståelsen för hur hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen kan främja delaktighet ur ett empowermentperspektiv. Med hjälp av denna studie strävar jag till att främja välbefinnandet för personalen inom dagvården.

Jag skulle vara mycket tacksam, ifall jag fick intervjua dig. Jag har fått lov av dagvårdschef Eva- Lotta Skogberg att utföra min studie inom Borgå svenska dagvårdssektor. Intervjun kommer att ta, c. 1 timme och den består av en diskussion mellan dig och mig på arbetsplatsen. Intervjun kommer att bandas med en mp3- spelare. Intervjun bandas, då det är lättare att banda, i stället för att skriva ner dina svar. Efter att du har gett samtycke till deltagandet i undersökningen kontaktar jag dig för att bestämma veckodag och klockslag för intervjun .

Undersökningen följer etiska riktlinjer, såsom skydd av privatliv, vilket innebär att inga personuppgifter framkommer i arbetet. Det du sagt vid intervjun kommer att avkodas så att du är helt anonym. Materialet kommer bara att användas av mig, examensarbetets opponent och Åsa Rosengren som fungerar som handledaren för examensarbetet. I examensarbetet kommer jag att använda både citat och referat från intervjun. Deltagandet i intervjun är frivilligt och du rätt att avbryta när som helst.

Undersökningen kommer att presenteras när examensarbetet är färdigt vid Arcada- Nylands svenska yrkeshögskola och finnas offentligt i Arcadas bibliotek samt yrkeshögskolornas webbibliotek Theseus.

Jag kontaktar dig angående deltagandet inom en vecka. Om det är något du undrar över angående studien så vänligen kontakta mig eller min handledare överlärare Åsa Rosengren vid Arcada- Nylands svenska yrkeshögskola.

Vi eventuella frågor vänligen kontakta mig eller min handledare via telefon eller e-post

Hyh- studerande Jenni Taakala

Telefonnummer: xxx

jenni.taakala@arcada.fi

Examensarbetets handledare, överlärare Åsa Rosengren

Telefonnummer till Arcadas växel: 0207 699 699

e- post: asa.rosengren@arcada.fi

Bilaga 5. Intervjuguide i form av intervjuteman

Information och samtycke

Inspelning

Konfidentialitet och rätten att avbryta intervjun.

Bakgrund

- a. Hur länge har du arbetat på daghemmet?
- b. Vad har du för arbetsuppgifter?
- c. Vad har du för utbildningsbakgrund?
- d. Vad innebär hälsa och välbefinnande för dig?
- e. Hur upplever du att du mår på jobbet?
- f. Vad innebär delaktighet för dig?

Intervjuteman som berör delaktighet på arbetsplatsen.

Tillhörighet och acceptans

- Teamkänsla
- Tillhörighet i arbetsgruppen
- Acceptans i arbetsgruppen
- Accepterad av ledaren

Självständiga val

- Självständiga val i arbetet
- Arbetsgruppens självständiga val

Jämlikhet och information

- Hierarki inom organisationen
- Information av ledningen

Beslutsfattande

- Beslutsfattande inom arbetsgruppen
- Möjligheter till påverkan

Kommunikation

- Kommunikationen mellan dig och dina arbetskamrater
- Känsla av att blir hörd i arbetsgruppen
- Möjligheter att komma med förslag till arbetsgruppen
- Möjligheter att komma med förslag till ledaren
- Tid för diskussion med arbetsgruppen och/ eller ledaren

Aktivitet

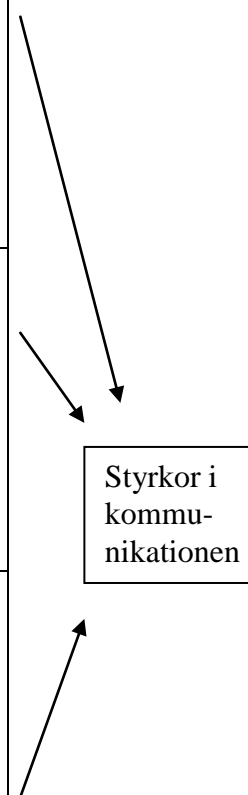
- Dina kollegers roll angående dina möjligheter till deltagande på arbetsplatsen
- Din ledares roll angående dina möjligheter till deltagande på arbetsplatsen

Har du något mer som du vill tillägga eller fråga angående ämnena vi diskuterat i intervjun eller om intervjun innan vi avslutar?

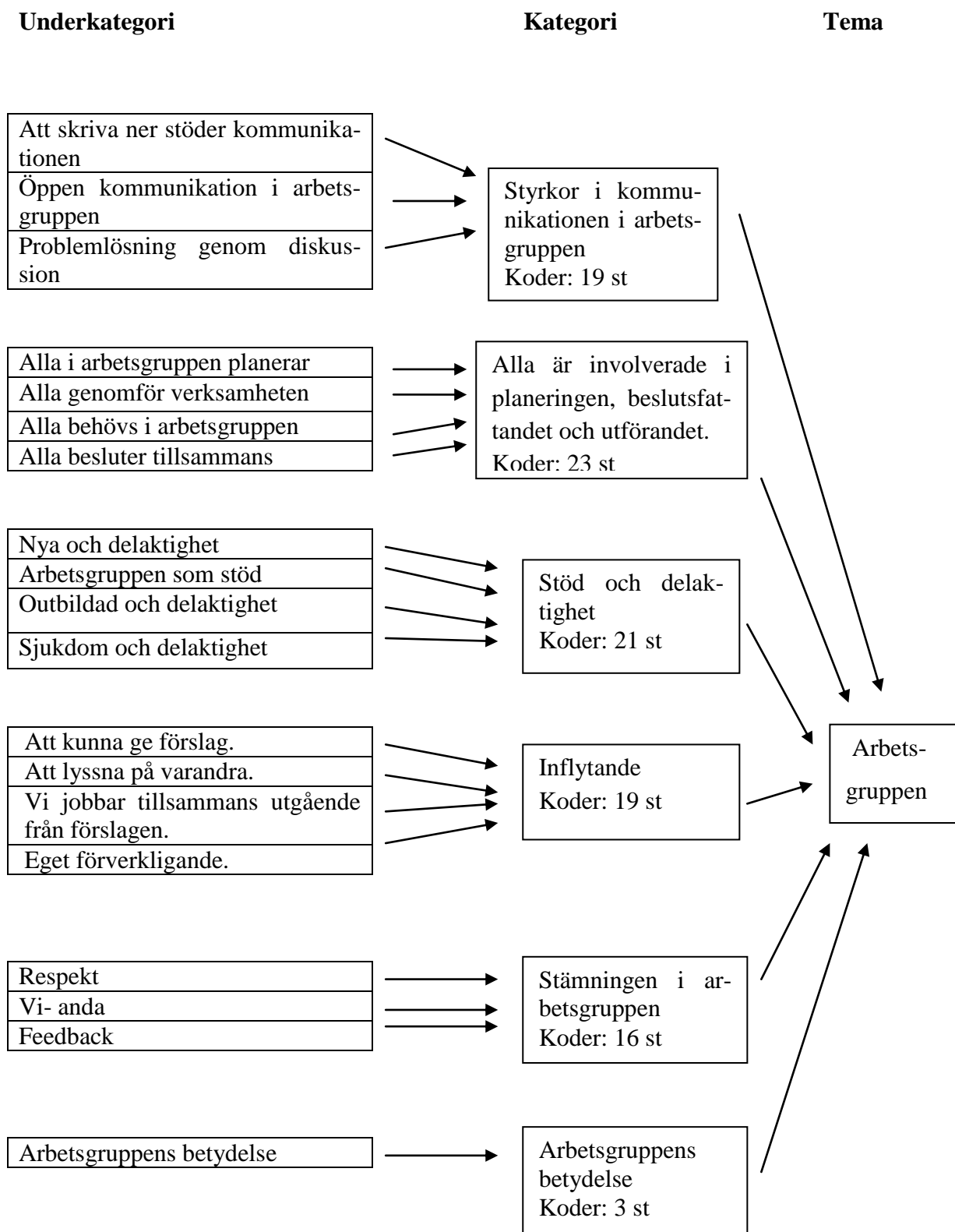
Bilaga 6. Exempel på innehållsanalysen av temat arbetsgruppen

Meningsbärande enhet Kondensering Kod Underkategori Kategori

Meningsbärande enhet	Kondensering	Kod	Underkategori
<i>"Här finns mycket nerskrivet. Jag har bytt arbetsplats flera gånger och jag tycker att här finns noggrant nerskrivet egna daghemmets barnets plan för småbarnsfostran. För första gången har jag sett det som ett hjälpmedel, så jag kunde ganska snabbt sätta mig in i vad man vill arbeta för i det här daghemmet."</i>	Här finns mycket nerskrivet. Sett det som ett hjälpmedel, så jag ganska snabbt kunde sätta mig in i vad man vill arbeta för här.	Det finns mycket nerskrivet. Det är ett hjälpmedel.	Att skriva ner stöder kommunikationen
<i>"Nå det att vi alltid säger och kan prata med varandra och säger om något är bra eller dåligt och om man funderar på något. Att man har en öppen kommunikation och säga hur man känner."</i>	Alltid kan prata med varandra om positiva och negativa saker. Att kommunikationen är öppen och man säger vad man känner.	Vi pratar öppet om positiva och negativa saker.	Öppen kommunikation
<i>"Nog försöker vi alltid diskutera fram så att vi är av samma åsikt. Att om det nu är något som är dåligt så... att man tar fram att varför det är dåligt, så brukar ju nog alla sedan inse att nog stämmer det ju. Att man inte bara säger att man inte vill göra det på det där viset."</i>	Vi diskuterar mycket fram så att vi är av samma åsikt. Man tar fram varför det är dåligt, så brukar ju nog alla inse att det stämmer. Man motiverar.	Vi diskuterar och motiverar för att lösa problemet.	Problemlösning genom diskussion



Bilaga 7. Innehållsanalysen: Underkategorier, kategorier och teman



Underkategori**Kategori****Tema**