

Hur inverkar organisationskulturen på personalen?

-En kvalitativ intervjustudie av några medarbetares upplevelse i en medelstor organisation med fokus på hälsa och välmående

Av: Caroline Schanning

Handledare: Thomas Backlund

Södertörns högskola | Institutionen för kultur och lärande

Kandidatuppsats 15hp

Pedagogik C | Ht 2018



SÖDERTÖRNS HÖGSKOLA | STOCKHOLM
sh.se

How does the organizational culture affect the staff?

Research shows that an increasing number of people in society is taking sick leave for psychological reasons connected to working life. The focus in this study lies on how the organizational culture influences some of the employees' health and wellbeing. To find answers to these problems my research questions are how some of the employees experience the prevalent organizational culture and how this perceived culture influences these employees' health and wellbeing. Four qualitative interviews were conducted in a medium size organization based in Sweden. Focus lied here on perceived norms regarding the organization, social life, work and health. Answers where analysed with the theoretical perspectives of organisational pedagogic, organizational culture, sociocultural theory and psychological contracts. Results show that organizational culture is perceived as mainly consistent for all informants. Findings give that satisfaction is high in many areas regarding health which is consistent with chosen theories and presented research based on their needs being met. The results indicate a smaller difference between manager and floor workers mainly in perceived stress and control and there is also signs of a difference between formal and informal culture regarding which behaviours are perceived as acceptable by the different working groups.

Keywords: Employment and health, Organizational culture, Wellbeing in workplace, Human Resources, Working environment

Innehållsförteckning

1. Inledning och bakgrund	s.1
1.1 Arbetsliv och hälsa.....	s.2
1.2 Tidigare forskning.....	s.4
1.3 Syfte och frågeställning.....	s.7
2. Teoretiska utgångspunkter	s.8
2.1 Organisationspedagogik.....	s.8
2.2 Organisationskultur.....	s.9
2.3 Sociokulturell teori.....	s.11
2.4 Psykologiska kontrakt.....	s.12
3. Metod	s.13
3.1 Metodologiska utgångspunkter.....	s.13
3.2 Urval.....	s.14
3.3 Genomförande.....	s.15
3.4 Etik.....	s.16
3.5 Validitet.....	s.17
3.6 Analysmetod.....	s.18
4. Resultat och analys	s.19
4.1 Arbetsroller.....	s.19
4.2 Klädpolicy.....	s.25
4.3 Värdegrund.....	s.27
4.4 Organisationsstruktur.....	s.30
4.5 Social sammanhållning.....	s.33
4.6 Trivsel och upplevd hälsa.....	s.36
5. Diskussion	s.38
5.1 Metoddiskussion	s.42
5.2 Vidare forskning.....	s.44

1. Inledning och bakgrund

I detta kapitel ges först en egen personlig motivation och inledning till som följs av en beskrivning av området psykisk ohälsa kopplat till arbetsliv under rubriken arbetsliv och hälsa. Efter detta presenterar jag tidigare forskning och hur jag gått tillväga i urvalet av relevant forskning till studien och ger även en bakgrund till arbetslivsforskningen. Syftet med studien och frågeställningarna presenteras sist.

Min egen motivation till intresseområdet arbetsliv och hälsa ges av att befolkningen i arbetsför ålder i Sverige spenderar majoriteten av sin tid på sin arbetsplats. Därigenom ser jag att arbetsmiljön är ett viktigt forskningsområde vilket bör vara prioriterat då vad som sker i arbetslivet påverkar inte minst arbetstagarna privat utan dessa frågor har även vidare effekter på samhället i stort. I Sverige är antalet anställda personer i åldern 20 - 64 år hela 88.8 procent i juni 2018 (Statistiska centralbanken, 2018). Ingenting tyder på att detta kommer att sänkas, utan enligt SCB visar data på en fortsatt ökning av sysselsättningen. Sveriges befolkning spenderar därmed en avgörande del av livet på den nuvarande arbetsplatsen. Hur denna arbetsplats fungerar påverkar därigenom ovillkorligt de allra flestas liv i mycket stor utsträckning.

Den bakomliggande egna erfarenhet vilken väckt intresset för dessa frågor inom arbetslivet är grundad på vad jag sett och upplevt då jag verkat i många olika branscher och därigenom har en blandad erfarenhetsbank från olika arbetsplatser. Jag har även själv erfarenhet av att ha varit sjukskriven på deltid, samt har arbetat mot psykisk ohälsa inom en ideell organisation vilket bland annat ligger till grund för mitt intresse för hälsofrågor i stort och de psykologiska och pedagogiska frågorna i förhållande till detta. Utöver denna erfarenhet har jag även erfarenhet från bland annat anställning i butik, eventarbetare, inom vård och omsorg, ideella organisationer och även hotell-restaurangbranschen. Vid dessa varierande arbetsplatser har jag upplevt hur min egen hälsa påverkats både negativt och positivt av arbetsuppgifter, kollegor, chefer och organisationens storlek, vilket väckt mitt intresse för frågorna.

Alla olika organisationer fungerar på olika sätt och har därigenom även sina unika styrkor och brister. Denna variation väckte mitt intresse för vilka möjligheter som finns för att på bästa sätt kan skapa och upprätthålla en miljö vilken är hälsosam för alla att verka i. Människor i Sverige

spenderar en mycket stor del av sin tid på sina arbetsplatser, och då det finns grunder att tro att arbetslivet inverkar på hälsan blir det viktigt att veta hur olika individer påverkas av den organisation vilken dessa verkar inom.

Enligt min egen förförståelse finns det ett flertal aspekter vilka påverkar hur personalen faktiskt mår och trivs på arbetsplatsen och hur dessa faktorer upplevs varierar starkt från person till person. Trots det individuella perspektivet och de unika erfarenheter var och en bär med sig är min uppfattning, vilken ligger till grund för mina frågeställningar i denna studie, att en stor del av den upplevda hälsan även kan påverkas av vilka attityder och värderingar som är rådande på en specifik arbetsplats.

För att definiera hur hälsobegreppet användes i studien vill jag påpeka att jag har ett brett perspektiv på hälsa och syftar därmed både till upplevd fysisk och psykisk hälsa. WHO's definition av hälsa vilken fastställdes redan 1946 och lyder; Hälsa är "ett tillstånd av fullständigt fysiskt psykiskt och socialt välbefinnande" (Nyhaga, 2010). Denna definition har på senare år fått mycket kritik för att vara både föråldrad och svåruppnåelig. Det är svårt att hitta en definition av hälsa vilken gör det möjligt att helt skilja mellan "friska" och "sjuka" då det finns många olika försök till att definiera begreppet (Nyhaga, 2010). I studien finns personens subjektiva upplevelse i centrum, hur han eller hon själv upplever sig må kroppsligt, mentalt och socialt utgör definitionen av hälsa i studien och frågeställningen.

1.3 Arbetsliv och hälsa

De senare årens utveckling tyder på en negativ utveckling inom området arbetsmiljö och hälsa, vilket framkommer i en utredning från regeringen vilken behandlar sjukfrånvaron för anställda i Sverige (SOU 2018:80). Sjukfrånvaron har enligt utredningen under flera decennier varit hög jämfört med sjukfrånvaron för anställda i andra länder i Europa. Olika former av psykisk ohälsa är den största orsaken till pågående sjukskrivningar bland såväl kvinnor såsom män och världshälsoorganisationen konstaterar att psykiska hälsoproblem är bland de främsta orsakerna till sjukdom, funktionsnedsättning och arbetsoförmåga i världen. Av alla pågående sjukdomsfall i Sverige står psykisk ohälsa 2018 för cirka 46 procent. Närmare tre av tio arbetstagare vilka vid tiden för studien blir sjukskrivna får varierande psykiatriska diagnoser, varav nära hälften utgörs

av olika former av stressrelaterade tillstånd. Ökningen av dessa diagnoser mellan 2010 och 2015 var så pass omfattande som 119 procent (SOU 2018:80). Enligt utredningen är ohälsan kopplad till arbetet med anledning av att sjukskrivningarna till stor del är stressrelaterade. Detta antagande förstärks av att sjukfrånvaron är oproportionerligt fördelad mellan olika sektorer av arbetsmarknaden. I samma utredning har det även gjorts iakttagelser vilka visar på att större organisationer löper en större risk att drabbas av sjukfrånvaro än de mindre organisationerna (SOU 2018:80).

Arbetsgivarens roll när det kommer till att skapa ett hälsosamt arbetsliv är därigenom väldigt viktig. Det finns en pågående trend vilken tyder på att allt fler bedöms kunna arbeta trots att de är sjukskrivna med läkarintyg, och många forskare bedömer att det finns stora brister i det nuvarande systemet (Brännström, 2017). Arbetsgivarna bär därför även ett tungt ansvar, vilket visar på behovet av en bred mängd av tillgänglig forskning på området för att kunna underlätta hälsoarbetet både gällande arbetsgivarnas roll och hur individerna påverkas.

Enligt lag ska alla organisationer med över tio anställda ha en utformad policy för hur dessa arbetar med arbetsmiljön. Denna policy ska vara lättillgänglig för alla och behandla frågor kring hur medarbetarna bör bete sig mot varandra. Forskning kring policys och deras effekt visar att det finns det mycket kunskap inom området vilken dock inte alltid används i praktiken (Hasle, Limborg & Nielsen, 2014).

Internationell forskning visar att det finns ett glapp mellan HR-forskning och HR-praktik (Nilsson, Wallo, Rönnqvist & Davidsson, 2018). Uttrycket vilket lyder att personalen är organisationens viktigaste resurs kan enligt författarna tyvärr snarare upplevas som en slogan än verklighet. För att företagen skall gå från ord till handling krävs det en hel del både av organisationen och dess medlemmar. För att ett hållbart arbetsliv ska vara möjligt krävs att både organisationerna tar den kunskapen vilken finns på allvar, och att det finns resurser att omsätta teorin i praktiken gällande det dagliga arbetet. Enligt min erfarenhet är det i det vardagliga arbetet resurserna främst behövs för att kunna skapa förebygga ohälsa i ett tidigt skede. Om personalen redan blivit sjukskriven hamnar istället fokus på rehabiliteringsåtgärder vilket ger en längre väg tillbaka till hälsa. Detta drabbar både individen, arbetsplatsen och samhället mycket hårdare både på ett personligt och ett ekonomiskt plan.

De senaste årens samhällsdebatt om ökad utbrändhet har lett till ökad forskning på området och en slutsats vilken är möjlig att dra ifrån forskningsläget generellt är att en oerhört viktig del av rehabiliteringsarbetet och lyckade resultat av detta arbete är att arbetsplatsen är involverad (Institutet för stressmedicin, 2018). Genom att arbeta för en hälsosam organisationskultur kommer hela arbetsplatsen påverkas indirekt. Det är inte enbart genom att utforma policys eller styrdokument som det är möjligt att skapa en hälsosam miljö och arbetsliv på sikt. Mycket sker även i vardagliga möten och kommunikationen mellan personer gällandes det sociala samspelet.

Dagens arbetsliv präglas även av mångkulturalitet vilket kräver ytterligare kompetens om människors förutsättningar och olika tankesätt för att en gemensam organisationskultur ska kunna etableras. Enligt egen erfarenhet är det viktigt att samarbetet fungerar på arbetsplatsen mellan både kollegor och högre ledning. Då personer med olika bakgrund och erfarenheter möts på samma arbetsplats och ska fungera tillsammans ser jag att en tydlig gemensam och hälsofrämjande organisationskultur ger bäst förutsättningar för både organisationen och individen.

1.2 Tidigare forskning

Involverade forskningsfält inom arbetslivsforskningen är allt från psykologi, till pedagogik, sociologi och även ekonomi. På grund av detta är det svårt att avgränsa sig till ett enda ämne och det finns en stor mängd forskning att utgå ifrån vilken belyser olika områden vilka berör människor i arbete. Psykologiska behov är lika viktiga som andra händelser i samspel mellan människor, likaså har organisationer en viktig funktion i samhället ekonomiskt, vilket gör frågan komplex att studera. Det har skett en uppluckring av ämnesgränser när det kommer till samhällsforskning i allmänhet, och när det gäller organisationsforskning i synnerhet.

Anledningen att studera organisationer och människor inte uteslutande kan undersökas av enbart ett forskningsfält är att arbetslivet naturligt berör flera områden (Granberg & Ohlsson, 2011). En av de nutida verksamma pedagoger vilka fokuserar på fältet HRD (Human Resource Development) är pedagogikprofessorn Ellström (Nilsson, et al. 2018). Ellström fokuserar på individens lärande och kompetensutveckling i arbetslivet.

För att ge en inledning till det pedagogiska forskningsfältet kan det nämnas att det vanligtvis när det talas om pedagogik det skolan och den undervisning vilken bedrivs där de flesta tänker på. Inom pedagogikämnet finns många andra intresseområden och forskningsområden. Då pedagogiken har fokus på möten och vad som sker i kontakt mellan människor är även arbetsplatser rum där många personer är verksamma och där stora delar av liv och pedagogiska processer sker dagligen. Sedan 1960-talet har det bedrivits svensk pedagogisk forskning med fokus på arbetslivet, men det var först under 1990-talet denna tog fart (Granberg & Ohlsson, 2011). Inom organisationspedagogiken ligger fokus på arbetsplatsen och på de pågående processer av organiserande vilka sker i den kollektiva verksamheten (2011). Det är därmed möjligt att se arbetsplatsen som en miljö för lärande och utveckling där kompetens utvecklas i det samspel vilket sker mellan människor. En viktig utgångspunkt att förhålla sig till inom pedagogisk forskning är att ingen agerar i ett vakuum, utan människor blir alltid påverkade av miljön och det vilket existerar runtomkring.

För att även ge en bakgrund till HR-rörelsen har denna genomgått flera förändringsfaser från Tayloristiska idéer i början av 1900-talet. Taylors idéer om människor i arbetslivet är baserade på att utveckla individer på arbetsplatsen för att höja företagets produktivitet (Aronsson et al. 2017). Numera är hans tankar dock ifrågasatta och HR-rörelsen kan ses som en motkraft till hans människosyn. HR-rörelsen upptäckte att människan är en människa på arbetsplatsen, till skillnad från Taylors ideer vilka betraktade människan som en maskin (Nilsson et al. 2018).

Tidigare tillhörde den fysiska arbetsmiljön vad som studerades mest inom arbetslivsforskningen. Intresset för den psykosociala arbetsmiljön tog sin början först runt 1939 efter den så kallade Hawthornestudien (Aronsson et al. 2017). Studien påvisade att förändringar vilka gjordes i den fysiska miljön tycktes mindre viktiga än att de anställda blev sedda. Personalens produktivitet påverkades enligt studien mest av de psykologiska behoven snarare än de fysiska, vilket blev startskottet för vidare studier. Just Hawthornestudien förändrade perspektiven för forskare och praktiker på den tiden (Aronsson et al. 2017; Nilsson et al. 2018). studies slutsats kan återges i ett citat:

Om människor på en arbetsplats blir sedda av sin ledning, om de upplever att de betyder något, om arbetsgruppen svetsas samman av gemensamma intressen – ja då

blir de anställda mer engagerade i sina jobb, de trivs bättre och deras produktion ökar (Jerkedal, 1986, s.75 genom Nilsson et al. 2018).

Ekberg (2014) skriver att arbetet i sig bidrar till att uppfylla viktiga psykosociala behov, vilka har att göra med identitet, sociala roller och social status. Enbart att arbeta kan därigenom sägas vara bra för människors välbefinnande och hälsa. Det faktum att psykisk ohälsa numera är ett utbrett problem menar Ekberg även kan leda till att personer arbetar, men inte orkar engagera sig utan att ”man blir som en gäst i sitt eget arbete” (Ekberg, 2014, s. 38). Risken för detta ökar i de fall personer upplever att sjukskrivning inte är en möjlighet.

Forskningen gällande psykosocial arbetsmiljö visar genom krav-kontroll-modellen att höga krav kombinerade med lågt beslutsutrymme skapar ogynnsamma arbetsförhållanden vilka leder till olika former av sjukdom och till ohälsa. Däremot bidrar höga krav kombinerade med ett stort beslutsutrymme till att skapa förutsättningar för individens lärande (Ekberg, 2014). Krav-kontroll-modellen skapades av Karasek redan 1979, och den berör primärt två psykosociala arbetsmiljöfaktorer. Krav syftar här på tidspress och arbetsbelastning, medan kontroll handlar om både beslutsutrymme och möjligheter att utnyttja sina färdigheter i arbetet vilka tidigare nämnts. Modellen har utvecklats till en modell vilken kallas *The job demands-Resources model* och den innebär att höga krav i arbetet tömmer de anställda på energi ifall detta inte balanseras av resurser. Medan att uppleva sig ha resurser istället skapar motivation och arbetsglädje (Aronsson et al. 2017). Resurser innefattar sådant såsom självständighet gällandes arbetet, möjligheten till inflytande och delaktighet i beslut, utvecklingsmöjligheter, tydliga mål, en god återkoppling samt upplevt socialt stöd från chefer och kollegor (Aronsson et al. 2017). Enligt denna modell bör identifieringen av krav och resurser göras utifrån arbetsuppgifterna. Det varierar alltså vad som är relevant för ett visst arbete och modellen går därför inte att applicera på alla arbetsplatser eller yrkesgrupper på samma sätt.

Utöver personliga upplevda krav på arbetet och dess utformning skriver Park, Wilson och Myung (2004) i en artikel om socialt stöd på arbetsplatsen om kopplingen mellan depression och produktivitet. Depression är en av de allvarligaste psykologiska konsekvenserna, inte bara för individen, utan även för företaget på grund av kostnader för frånvaro och nedsatt produktivitet. Utbredningen i USA är hela 9.5% av den arbetande befolkningen (Park, et al. 2004). Att uppleva sig ha ett socialt stöd på arbetet definierar de som en av nyckelfrågorna då detta stärker

individens känsla av kontroll, ger lösningar på arbetsrelaterade problem och ökar det känslomässiga stödet från andra personer på arbetet. Övrig forskning vilken relaterar till förmågan att få socialt stöd på arbetet eller ej är frågan om förekommande arbetsplatsmobbing.

En artikel av Hollis (2015) visar att 62% av deltagarna i hennes studie varit utsatta för mobbing på arbetsplatsen, och att det förekommer oftare bland kvinnor än män. Konsekvenserna av mobbing eller social utfrysning drabbar individen i form av sjukfrånvaro, flyktbeteenden. De distanserar sig från arbetet och isolerar sig från andra, (Hollis, 2015) vilket leder till hälsokonsekvenser både för individen och företagets produktivitet. Bandow & Hunter (2008) och Hollis (2015) har båda kommit fram till att det är organisationen vilken kan utveckla policys mot destruktivt beteende för att försöka undvika sådant. Organisationen kan inte förbjuda mobbing. Genom att skapa tydliga policys är det möjligt att försöka skydda och styra personalen. Bandow & Hunter (2008) påpekar även att det är viktigt att förväntningarna är väldigt specifika gällande hur personalen skall bete sig på arbetsplatsen. Även om företaget arbetar med policys kring hälsa kan det finnas ett stort glapp mellan den teoretiska världen och vad som i praktiken sker på golvet.

1.3 Syfte och frågeställning

Syftet med denna undersökning är att öka förståelsen för hur medarbetare inom en organisation upplever att organisationskulturen inverkar på deras hälsa och trivsel på arbetsplatsen. Genom att undersöka den rådande organisationskulturen och hur denna inverkar på arbetstagarna är avsikten att kunna avgöra hur stor roll denna givna organisationskultur spelar för medarbetaren.

Därigenom är syftet att undersöka vad som upplevs ha en positiv alternativt negativ inverkan på hälsan och välbefinnandet för individerna.

Frågeställningar:

- Hur beskriver medarbetaren den rådande organisationskulturen på arbetsplatsen?
- Hur kan den upplevda rådande organisationskulturen inverka på medarbetarens hälsa/välbefinnande?

2. Teoretiska utgångspunkter

I kommande teoriavsnitt ges först en bakgrund till det organisationspedagogiska forskningsområdet. Nästa teoridel behandlar och förklarar begreppet organisationskultur vilket är en grundläggande utgångspunkt för studien, efter vilket jag förklarar sociokulturell teori och slutligen teorin kring psykologiska kontrakt. Dessa tre teorier är används genomgående i studien för att kunna belysa mina frågeställningar och hälsa och trivsel utifrån tre perspektiv. Tanken är att organisationskulturen påverkar både individen och organisationen på ett kollektivt plan, den sociokulturella teorin används främst för att analysera relationer mellan människor på arbetsplatsen och psykologiska kontrakt för individens egna personliga upplevelser av organisationen och hur denna inverkar på dem. Min utgångspunkt för denna teoriuppbyggnad är att vi är både individer trots att vi samtidigt verkar i ett socialt och kulturellt sammanhang.

2.1 Organisationspedagogik

Benämningen organisationspedagogik bygger på tankar om individens handlande i samspel med andra. Den pedagogiska forskningen om vuxnas lärande i arbetslivet inriktar sig på människans aktiva och meningsskapande förhållande till sin omgivning, hur hon utvecklar förståelse och bygger kunskap i det sammanhang vilket hon befinner sig i (Granberg & Ohlsson, 2011). För att definiera vad som menas med organisation i denna studie skriver Johansson (2011) i sin avhandling om lärandet inom en vuxenutbildnings verksamhet att en organisation inte bara kan ses som en sammanslutning av människor. En förutsättning för att kunna kallas en organisation är att dessa måste ha en övergripande uppgift och ett gemensamt mål vilket motiverar dess existens (Johansson, 2011). I och med inträdet i en organisation följer en rad förpliktelser som verkar styrande på individen, men de ger samtidigt tillgång till resurser. Individen i organisationen är unik men hon är samtidigt utbytbar. Johansson (2011) nämner även att organiserande till sin natur är ett pågående samkonstruerande mellan alla individer i organisationen och därför en del i ett kollektivt meningsskapande, organiserande sker genom kommunikation och därigenom påverkar alla varandra i sitt gemensamma åtagande att utföra det som skall utföras (Granberg & Ohlsson 2011; Johansson, 2011).

I Granbergs & Ohlssons definition av organisationspedagogik skriver de att huvudfokus ligger på att studera organisationer och dess relation till omvärlden, interaktion mellan individer, grupper och organisatoriska enheter. Själva organiserandet ses som att det utgör ett samordnande av de resurser och de handlingar vilka främjar eller hindrar organisationen att utföra sina uppgifter och nå sina mål (2011). Organisationspedagogik kännetecknas därigenom av allt rörande lärandets villkor processer och innehåll. Dessa villkor utgör förutsättningarna för att någon form av lärande skall ske (Granberg & Ohlsson, 2011). Något som är viktigt att poängtera är att individen påverkas i olika hög grad av de normer och den kultur vilken kännetecknar den aktuella arbetsplatsen, individens egna tolknings och handlingsutrymme har en stor betydelse för vilket lärande som kommer att ske. Det går inte att utgå ifrån att alla blir lika påverkade av organisationskulturen, men det är heller inte möjligt att bortse ifrån att alla i någon mån blir påverkade enligt det organisationspedagogiska perspektivet (Granberg & Ohlsson, 2011).

2.2 Organisationskultur

Organisationspedagogiken kan sägas röra lärandets villkor och de processer som sker (Granberg & Ohlsson, 2011). I förhållande till detta kan organisationskulturen ses som vad det är individen faktiskt lär in. Skillnaden mellan organisationsklimat och organisationskultur är att organisationsklimatet speglar individens upplevelse av organisationen, medan organisationskulturen snarare är ett attribut hos själva organisationen. Kulturen finns hos organisationen oavsett vilka individer vilka är en del av den (Aronsson et al. 2017). Okoro (2010) konstaterar i sin avhandling där hon undersöker om en relation existerar mellan organisationens kultur och prestation att organisationskultur är ett begrepp vilket ursprungligen kommer från tidiga sociologiska och antropologiska arbeten. Redan på 1960-talet började det talas om organisationskultur, organisationsklimat eller företagskultur som begrepp (Geert Hofstede, Gert Jan Hofstede & Michael Minkov, 2010). Organisationskulturen är någonting unikt för en organisation, och utgörs och delas av de personer vilka verkar inom organisationen. Okoro's definition av begreppet organisationskultur är att den innefattar de värden, övertygelser och antaganden och normer vilka är rådande inom gruppen. Definitionen innefattar även på vilket sätt personalen utför arbetet, hur de löser problem, hur de betar sig och hur de hanterar förändringar (Okoro, 2010, s.3). Forskningen visar att begreppet är komplext i och med att det

finns flera olika definitioner. Den definition av organisationskultur vilken jag valt att lita mig på i denna studie grundar sig på en äldre teoretiker inom området. Schein (1983, s.2) beskriver organisationskulturen med dessa ord:

Organizational culture is the pattern of basic assumptions a given group has invented, discovered, or developed in learning to cope with its problems of external adaptation and internal integration, which have worked well enough to be considered valid, and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.

Dessa antaganden innefattar alla synliga artefakter, såsom arkitektur, teknologi, hur personer klär sig, synliga beteendemönster och publika dokument (Schein, 1983). Bakom organisationens uppbyggnad på detta synliga plan ligger det olika grundläggande antaganden, vilka Schein skriver oftast är omedvetna och även ultimata, odiskutabla och taget för givna till skillnad från värderingar (Schein, 1983). De underliggande mönstren av antaganden är vad som faktiskt avgör hur gruppmedlemmar tänker, agerar och därigenom beter sig. För att kunna förstå organisationskulturen är det därför nödvändigt att först förstå vilka grundläggande antaganden som finns. En annan viktig definition av en kulturell enhet enligt Schein (1983) är att lokalisera en grupp vilken kan identifieras som skaparen, innehavaren och ägaren av den kulturen. Organisationskulturen har en stabiliserande effekt, denna kommer i grunden från en drift att undvika ångest. Stabilitet i sig själv är ångestreducerande för människor och givet detta argument har alla kulturer någon form av inneboende ångestreducerande effekt. Funktionen av kulturen blir därigenom att stabilisera både den inre och yttre miljön för gruppen för att undvika osäkerhet och förvirring. Organisationskulturen är stabil på det sättet att nya individer måste anpassa sig till den. Ifall varje ny generation av medlemmar kunde föra in nya synsätt, språk, tankemönster eller regler för interaktion skulle kulturen tappa sin funktion. För att organisationskulturen ska fylla sin funktion kräver det alltså även att den måste uppfattas som korrekt och efterföljas av alla nykomlingar inom organisationen (Schein, 1983).

2.3 Sociokulturell teori

När det gäller studiet av organisationer är även sociokulturella teorier användbara då alla organisationer som tidigare nämnt utgörs av människor vilka samspelar med varandra med ett gemensamt mål. Sociokulturella teorier kan ses som en övergripande beteckning på ett antal närbesläktade teorier om människors lärande och utveckling. Gemensamt är att alla ser tanken, medvetandet och världen som en helhet (Jakobsson, 2012). Det är de tillgängliga kulturella resurserna i form av det vilket sker inom organisationen är detta fall som möjliggör själva tänkandet. Människor är lärande varelser vilka interagerar med de tillgängliga kulturella produkterna, vilket påverkar och driver lärprocesser (Jakobsson, 2012). Wertsch framhåller även betydelsen av interaktion och menar att mänskligt handlande alltid är sammankopplat med de kulturella, historiska och institutionella kontexter där handlingarna uppstår (Jakobsson, 2012). De normer vilka finns på en arbetsplats är alltså inlärd genom inträdet i organisationen och även begränsande för uppfattningen av den, om någon bara har tillgång till en viss organisationskultur kan det vara svårt för personen att föreställa sig någonting annat och därigenom skapar normerna en form av tankekollektiv.

Det sker enligt sociokulturell teori alltid en socialisering in i speciella grupper, vilket är en process där deltagarna tillägnar sig de speciella betydelseerna av ord, begrepp och handlingar (Jakobsson, 2012). Då vi är nya på en arbetsplats har vi först kommit i kontakt med organisationens rekryteringsansvariga genom en ansökningsprocess och senare intervju. Nästa steg är att skriva in i det formella kontraktet och efter detta påbörjas en socialiseringsprocess i och in i organisationen genom vi möter kollegor, socialiserar och slutligen tar oss an våra dagliga arbetsuppgifter och lär oss mer efter tiden går. Hela denna process från steg ett färgas även av organisationskulturen, då denna utgörs av rådande värderingar och normer på arbetsplatsen. Genom alla möten med chefer, andra överordnade, kollegor och andra lär individen in hur det fungerar på just denna arbetsplats. Vad är det okej att säga på den här platsen? Vilka kollegor har jag? Vilka gillar jag vilka gillar jag inte? Vad är okej att göra och vad är inte okej att göra gällandes arbetet? (Jakobsson, 2012).

Aronsson et al. (2012) skriver att organisationskulturen är ett attribut hos själva organisationen och inte någonting som varje individ har. Den kommer alltså att bestå även när personer träder in eller ut ur kontexten och nya individer socialiseras in.

2.4 Psykologiska kontrakt

Till skillnad från de andra teoretiska utgångspunkterna ligger psykologiska kontrakt istället under psykologiyämnet, det är en del av organisationspsykologin vilken började utvecklas på allvar under 1930-talet i USA (Granberg & Ohlsson, 2011). Organisationspsykologin rör studiet av människors beteenden och upplevelser i organisationer. Då de pedagogiska inriktningarna har fokus på samspelet, betonar istället det psykologiska perspektivet hur verksamheter i organisationen påverkas av människors psykologiska behov av gemenskap, uppskattning och inflytande i arbetet (Granberg & Ohlsson, 2011). Inom den psykologiska inriktningen framkommer att informella strukturer, vilka kollegor eller andra grupper skapar fristående från organisationen motverkar de formella i och med att nätverk och grupper utvecklar egna normer och hierarkier internt. Dessa informella strukturer kan bland mycket annat fungera i form av ett psykologiskt skydd för individerna mot tvång och auktoritärt ledarskap (Granberg & Ohlsson, 2011).

För att förklara teorin om psykologiska kontrakt innebär detta att värdet av anställningsrelationen bestäms av informella och underförstådda överenskommelser. Den subjektiva upplevelsen av vilka rättigheter och skyldigheter vilka finns på arbetsplatsen ingår i det psykologiska kontraktet, till skillnad från yttre omständigheter likt anställningskontraktet och organisationskulturen är det psykologiska kontraktet individuellt och bygger på hur både arbetsgivare och arbetstagare tolkar och upplever de villkor vilka gäller på arbetsplatsen, och vilka förväntningar de har på relationen (Aronsson et al, 2017). Inom alla grupper existerar det normativa kontrakt vilket är gemensamma sociala kontrakt som utvecklats av medlemmar i en grupp eller arbetsenhet. Psykologiska kontrakt har ingen definition vilken alla forskare enats kring, men Hakanen (2010) skriver i en artikel om det psykologiska kontraktets hälsoaspekter och kom fram till att om det psykologiska kontraktet upplevs som uppfyllt av arbetstagaren korrelerar detta positivt med *engagemang*, *upplevd hälsa* och negativt med viljan att sluta på arbetet.

Tanken med användandet av dessa tre teorier är att de skall ligga till grund för att kunna belysa materialet vilket framkommer under intervjuerna från tre olika synvinklar med litet olika igång. Det strukturella och tidsbestämda kulturella perspektivet på ett mer övergripande plan genom sociokulturell teori. Organisationskulturen för att analysera de normer och värderingar vilka är

rådande inom gruppen, och psykologiska kontrakt gällandes individens egna personliga subjektiva upplevelser och förväntningar på organisationen och arbetet. Arbetslivet är som tidigare nämnt en komplex fråga, vilken därmed behöver belysas och analyseras från flera olika perspektiv.

3. Metod

I metodavsnittet beskrivs först hermeneutiken vilken är den valda vetenskapliga grunden för studien. Sedan redovisas urvalsmetoden och intervjupersoner presenteras här kort, efter det går jag in på genomförandet av studien och slutligen på etik och studiens validitet i förhållande till vald metod. I slutet av avsnittet beskrivs kort hur analysarbetet gått till väga då jag analyserat det framkomna materialet.

3.1 Metodologiska utgångspunkter

Då mitt syfte handlat om att förstå vad som påverkar individens hälsa och frågorna varit ställda utifrån subjektets perspektiv och deras upplevelse av den rådande organisationskultur såg jag hermeneutiken som en passande metod då upplevelsen är i fokus för studien (Fejes & Thornsberg, 2015). Det finns flertalet olika inriktningar inom hermeneutiken och jag har här använt mig vad Fejes & Thornberg (2015) benämner som misstankens hermeneutik. Inom denna inriktningen kan även förklaringar infogas i tolkningsprocessen och textens olika delar registreras.

Jag ansåg att det var först genom att ta reda på vad som är viktigt för olika individer det gick att besvara mina forskningsfrågor. Genom detta ville jag få en större förståelse för vad som krävdes för att arbeta hälsan i det dagliga arbetet. Då det individuella varit ingångspunkten för studien påverkade detta även metodvalet vilket därför slutligen föll på att genomföra kvalitativa intervjuer med några medarbetare. Genom att intervju ett antal personer vilka är delaktiga i en social miljö av något slag som exempelvis en organisation får forskaren efterhand insikter om de förhållanden vilka råder i den miljön enligt Ahrne & Svensson (2015).

För att kunna få svar på mina forskningsfrågor ställde jag frågor enligt presenterad intervjuguide (Bilaga 1). Dessa frågor inriktade sig på normer kring arbetet, socialt och organisationens struktur för att på detta vis få en beskrivning av organisationskulturen från några medarbetare och deras upplevelse av denna.

3.2 Urval

Den valda arbetsplatsen för undersökningen var en organisation jag redan hade kontakt med genom att jag själv arbetat deltid sedan 6 månaders tid vid uppsatsens påbörjan. Detta har medfört att jag har en viss förförståelse för organisationen, vilket både kan skapa komplikationer vilka jag tagit upp i etik avsnittet men även samtidigt har det möjliggjort ett större djup i analysen och en förståelse för informanternas svar. Organisationen kan även sägas vara en medelstor till stor organisation vilket har gett att det fanns flera avdelningar att tillfråga, många olika arbetsroller och även en organisationskultur vilken var väldigt tydlig kommunicerad utåt vilket jag fann intressant och relevant när det kommer till vad jag ville studera.

Ahrne & Svensson (2015) skriver att desto fler personer vilka intervjuas desto mer ökar säkerheten att det går att få fram ett material vilket är relativt oberoende av enskilda personers väldigt personliga uppfattningar. Arhrne & Svensson (2015) talar om att materialet skall uppnå en mättnad. Därför var ambitionen att intervjuas den mängd personer som tiden gav möjlighet till utifrån. Då jag upplevt att jag känt igen svaren och att samma svarsmönster återkommit har jag uppnått denna mättnad och avbrutit.

HR-avdelningen har först och främst meddelats om studien med samma informationsmail och jag fick godkännande att genomföra intervjuerna innan urvalet påbörjades. Urvalet skedde sedan genom att jag kontaktade flertalet kollegor i olika åldrar och med olika befattningar från olika avdelningar för att få en spridning av informanterna. Informationen skickades i privata meddelanden genom Facebook för att förklara om studiens syfte och genomförande (Se bilaga 2). Att alla intervjuer valdes att genomföras på samma arbetsplats har gett samma kontextuella bakgrund och medfört att samma organisationskultur kan analyseras, jämförelsevis med om jag skulle genomfört intervjuer på flertal olika arbetsplatser med samma frågeställning och olika förutsättningar och personer i olika yrken. För och nackdelar med att studera samma eller olika

organisationer övervägdes i studien men det var viktigt för studien att alla arbetade inom samma kontext och i samma kultur och jag valde därför denna metod.

I denna process har jag stött på en del svårigheter vilka jag kommer diskutera och problematisera i metoddiskussionen. Av mitt slutliga urval blev det fyra personer vilka ville medverka. Två av dessa har varit verksamma under lång tid inom organisationen, och de andra två var relativt nyanställda på andra avdelningar.

Informanter

Helen: Arbetat inom organisationen några månader. Arbete på golvet i serviceroll mot gäster.

Olof: Arbetat inom organisationen i några månader. Arbete på golvet på en annan avdelning i serviceroll mot gäster.

Pär: Arbetat inom organisationen i 13 år. Arbetar på golvet i serviceroll men även ansvarig för personal och schemaläggning.

Jonathan: Arbetat inom organisationen i ca 12 år totalt inom flertalet avdelningar. Närmaste chef på en avdelning. Håller bland annat i introduktioner, utbildningar och i övrigt administrativa uppgifter.

3.3 Genomförande

Alla informanterna fick läsa informationen om studien innan den påbörjades och sa ja till att spela in intervjuerna. En intervju tog plats på arbetsplatsen under och den varade i 20 minuter. Intervju två skedde även den på arbetsplatsen och tog totalt 45 minuter och hela mallen följdes. Intervju 3 hölls också på arbetsplatsen och tog 1 timme och mallen användes även där, intervju 4 utfördes på ett Café utanför arbetsplatsen och tog 45 minuter. Intervjuguiden följdes i stort utan större avvikelser för att få svar på alla områden, vissa frågor hoppades över ifall jag upplevde att jag redan fått svar på dessa och andra valde jag att ställa ytterligare följdfrågor kring beroende på vilken information vilken kom upp under samtalet. Efter intervjuerna har hela det inspelade

materialet transkriberats ord för ord och en stor mängd av materialet är redovisat i studien på grund av att det är relativt få intervjuer ville jag presentera materialet i sin helhet.

3.4 Etik

I vetenskapsrådets rapport god forskningssed beskrivs vad som anses vara de rätta moraliska och etiskt försvarbara kraven för forskning vilken bedrivs i dagsläget och dessa är vad studien utgått ifrån (Hermerén, 2017). För att studien skall uppfylla informationskravet har jag sett till att alla deltagare och personer vilka blivit tillfrågade att lämna information vetat om att deltagandet varit frivilligt och att de haft rätt att när som helst avbryta sitt medverkande och att uppgifterna enbart kommer att användas till forskning (Hermerén, 2017). Det andra kravet var samtyckeskravet, det vill säga att det skall föreligga ett samtycke till att delta. Detta har jag tagit hänsyn till genom att lämna ut information till alla om studien och bett dem kontakta mig för övriga frågor. (Bilaga 2) Samtyckeskravet har varit viktigt specifikt i min studie då alla intervjuade på olika sätt är mina kollegor. Därmed har jag varit noga med att ingen känna sig osäker på sitt deltagande eller viljan att medverka i en vetenskaplig studie. Om jag upplevt att det funnits någon osäkerhet kring vad deltagandet innebär eller tveksamheter har jag hellre undvikit att genomföra intervjuer med den personen, vilket även i sig gett ett visst urvalsbortfall men jag ansett viktigt att respektera i detta unika fall. Detta är ett etikkrav vilka jag upplevt spelat in mest då jag genomfört intervjuerna på en arbetsplats där jag själv arbetar, om ett ämne vilket även kan upplevas som känsligt då det handlar om upplevd arbetsmiljö och personlig hälsa. Jag har även under studiens gång reflekterat över min roll som kollega och min roll som forskare och dess inverkan när det kommer till maktperspektivet vilket naturligtvis ger en annan roll då jag genomför intervjuer än arbetar ihop med personerna men jag ser inte att det inverkat negativt på studien.

Konfidentialitetskravet innebär att deltagande personer måste vara anonyma, det har därför inte skrivits ut några namn på varken organisationen eller intervjupersonerna. Det ska inte gå att identifiera deltagare av utomstående, till denna regel har även tillkommit att jag undvikit att framställa personerna på sätt så att de eller närstående kan uppfatta det kränkande (Hermerén, 2017). För att kunna tillgodose det kravet har jag även undvikit i stor mån att inte gå in i detalj på vilka arbetsuppgifter de har eller andra detaljer vilka är unika för organisationen som sådan.

Inga riktiga namn kommer heller att nämnas i studien, åldern på intervjupersonerna har valts att tas bort på grund av konfidentialitetskravet och all information vilken jag anser kunnat avslöja vilken organisation det handlar om har medvetet tagits bort ifrån resultatet även när det gällt policys och liknande intervjufrågor. Då anonymiteten var ett krav ifrån organisationens sida har jag hellre utelämnat information än tagit med någonting vilket kan vara avslöjande för att respektera detta.

Nyttjandekravet vilket även spelat in i studien gällde att den data jag nu samlat in enbart används i forskningssyfte, det får inte användas kommersiellt eller andra icke-vetenskapliga syften. Om någon varit osäker på att utelämnat informationen har jag erbjudit dem att läsa uppsatsen innan den sprids enligt råd av Ahrne & Svensson (2015).

3.5 Validitet

Den hermeneutiska metoden går ut på att desto fler textdelar vilka stödjer forskarens tolkning desto rimligare blir tolkningen (Fejes & Thornberg, 2015). Här blir det viktigt att kontrollera logiken efter analysprocessen. Har tolkningen varit rimlig? Jag har letat efter ett logiskt sammanhang mellan textens olika delar, och om det finns delar vilka motsäger textens huvudlinje. Vad jag ser är att själva existensen av uppfattningarna visar på att det skulle kunna förekomma på andra arbetsplatser. Någonting som talar för validiteten av studien är även att alla intervjuats på samma arbetsplats vilket gör att organisationskulturen ses från fyra olika perspektiv inom samma kontext då alla medarbetare är inne i samma organisationskultur, ifall dessa fyra alla ger uttryck för samma saker har de oberoende av varandra uppfattat kulturen likadant vilket stödjer slutsatserna. Ahrne & Svensson (2015) skriver desto fler textdelar vilka stödjer tolkningen desto rimligare blir den.

Förförståelsen spelar även en stor roll inom hermeneutiken, vilka möjligheter som varit möjliga att se begränsas i detta fall av mina tidigare erfarenheter (Hyldgaard, 2008). Detta har varit viktigt att förhålla sig till i denna studie då jag är anställd inom organisationen och därigenom redan har min egen uppfattning av organisationskulturen på det sätt vilket jag upplever den. Den hermeneutiska metoden liknas ofta vid en spiral vilken under vägens gång både söker nya delar och gräver sig djupare ner i förståelsen (Fejes & Thornberg, 2015). Hermeneutiken har även ett

induktivt förhållningssätt vilket innebär att tolkningen kan växa fram efter hand utifrån materialet (Sohlberg & Sohlberg, 2013). Utifrån en induktiv ansats ses validiteten av studien baserad på tolkningen av materialet, att slutsatserna är förankrade i datamaterialet och att ingenting lagts till av tolkaren vilket jag inte har gjort utan min analysmetod har varit objektiv baserad på resultatet. Min erfarenhet har jag i den mån det varit möjligt lagt åt sidan och min egen uppfattning är ingenting vilket jag redovisar i denna studie utan jag har mycket medvetet valt att lägga min tolkning åt sidan och ta till fasta på vad som framkommit under intervjuerna.

3.6 Analysmetod

I likhet med vad jag nämnt ovan har hermeneutiken har även ett induktivt förhållningssätt vilket innebär att tolkningen kan växa fram efter hand utifrån materialet (Sohlberg & Sohlberg, 2013). I min tolkning har jag arbetat utifrån detta förhållningssätt genom att lyssna på materialet och sedan transkribera det i sin helhet. Jag har samtidigt som jag skrivit haft mina teoretiska utgångspunkter i bakhuvudet för att tolka materialet, och antecknat de tankar vilka uppkommit efterhand jag arbetade med analysen. Materialet har diskuterats med handledaren och även bortfallet har diskuterats och analyserats tillsammans. Under analysarbetet framkom det teman vilka informanterna pratat om där jag kunde hitta flera intressanta uppgifter där tolkningen till teorierna var uppenbar. Temana jag arbetat fram handlar om de delar av organisationskulturen som jag ställt frågor kring vad jag ser är viktiga delar av arbetet, både mjukare teman såsom policys och socialt liv och hälsa har blandats med mer strukturella frågor såsom klädpolicy och organisationens praktiska utformning. Varför jag grupperat tema på detta sätt har varit för att få en överblick över organisationskulturen med utgångspunkt i mina valda teorier, och belysa olika vinklar av denna utifrån vad som framkom var centrala frågor under intervjuerna. Detta resulterade i sex olika huvudrubriker vilka kommer presenteras under resultatet nedan.

4. Resultat och analys

I detta avsnitt presenteras resultatet i sin helhet under rubrikerna arbetsroller, klädpolicy, värdegrund, organisationsstruktur, socialt sammanhang samt hälsa och trivsel. Varje tema innehåller citat från intervjupersonerna vilket belyser detta tema och analysen utifrån teorier varvas med denna presentation av citaten men framkommer tydligast i slutet av varje tema. Intervjuaren är även beskriven på vissa delar i resultatet med bokstaven I. Tanken med resultatets presentation på detta sätt är att belysa olika aspekter ur organisationskulturen och dess inverkan på hälsan inom varje område och på detta sättet besvaras min frågeställning indirekt. Under sista temat hälsa och trivsel berättar medarbetarna själva vad som är viktigast för dem för att trivas på arbetet och må bra.

4.1 Arbetsroller

De normer kring arbetets natur vilka kommit fram presenteras här, hur arbetstiderna är, vilka krav som ställs och hur mycket kontroll de själva har på sitt arbete i sina olika roller och hur ledarskapet fungerar är viktiga områden vilka tagits upp. Olof och Helen arbetar på golvet i serviceroller på två olika avdelningar. Pär arbetar varierande både på golvet och med administrativa arbetsuppgifter och teamansvar och Jonathan arbetar främst som chef över en arbetsgrupp.

Olof beskriver om arbetstiderna vilka är förlagda både under nattetid och dagtid. Han säger;

Alltså det är hårt, men det är rättvist, man ska passa sina tider men samtidigt får man sina raster, det är styrt och kontrollerat men det är samtidigt väldigt bra jag har ingenting att klaga på när det gäller arbetstiderna [...] här är det inte hela världen om man sjukar sig några dagar innan man måste ringa sin chef och kolla om det är någonting viktigt så går det bra, det är bättre jämfört med mitt andra jobb.

Här visar Olofs jämförelse med sitt andra jobb att en norm på arbetsplatsen är att det finns en rättvisa och arbetet upplevs positivt även om det samtidigt upplevs hårt.

Olof berättar även om vilka krav han upplever ha på sig i sitt arbete:

Helgerna är ganska stor press tycker jag, då känns det att man måste vara på jobbet en halvtimme innan för att man inte ska stressa ihjäl sig när passet börjar det är mycket som måste hämtas [...] Det värsta är om man får bordsbeställningar samtidigt som man är i kassan och då kommer arga gäster till mig [...] Det går oftast att ringa in någon för hjälp men inte alltid, för dom har ju annat också. Dom flesta hjälper men andra kan säga nå jag har för mycket att göra.

Här framkommer att det i organisationskulturen för Olof ingår höga krav och det är inte alltid det går att få hjälp i arbetet, men oftast. Enligt Ekberg (2014) visar krav-kontroll modellen att höga krav kombinerat med lågt beslutsutrymme skapar ogynnsamma förhållanden vilket ges uttryck för i ovanstående citat. Krav syftar på tidspress och arbetsbelastning, och kontroll både på beslutsutrymme och möjligheter att utnyttja sina färdigheter. Här får man även ta i beaktning att Olof är relativt ny på arbetsplatsen och därför kanske upplever sina egna resurser som begränsade vilket därigenom kan öka den upplevda känslan av stress.

Helen beskriver samma strikta normer kring tiderna, att det finns en kultur där vilken är kan vara hård, men hon upplever att det även finns en förståelse och att arbetsgivaren upplevs som rättvis och seriös och uttrycker inte samma upplevda stress i likhet med Olof utan hon tycker att hon får mer hjälp.

Det är viktigt att man kommer i tid, kommer du fem minuter sent så skrivs det upp. Man måste ringa om man är försenad men det har fungerat bra. Dom är förstående. Ledighet måste man säga tidigt, men det är inga problem, jag har fått ledigt dom dagar jag velat [...] Jag tycker vi har haft en bra utbildning jag var bekväm från första dagen. Har fått hjälp med allting från första dagen.

Att arbetsgivaren upplevs rättvis ger i likhet med teorin om psykologiska kontrakt en känsla av engagemang, upplevd hälsa och korrelerar negativt med viljan att sluta på arbetet (Hakanen, 2010). Helen beskriver även att hon upplever en frihet till skillnad från i andra arbeten hon tidigare haft;

På andra platser i serviceindustrin så har gästen alltid rätt men inte här, du kan säga emot gästen på ett annat sätt än i andra arbetet där du måste göra som gästen vill här har du mer frihet med detta.

Detta går även i linje med krav-kontroll modellen (Ekberg, 2014) där Helen uppvisar vad hon känner en betydligt större möjlighet till att ta egna beslut i sin arbetsroll till skillnad mot Olof och när hon svarar på frågorna kring sitt arbete uttrycker hon ingen stress utan istället en frihet, även om hennes arbetsuppgifter är liknande och hon arbetar på golvet i serviceroll med liknande krav som Olof.

Jonathan berättar lite mer om sitt arbete där han har en annan roll än de övriga vilken är avdelningschef;

Jag har ganska mycket tid på mina arbetsdagar som handlar om att planera helt enkelt vi försöker hela tiden uppdatera upplägg så en typisk dag det första som händer när jag kommer in till jobbet så innebär det att jag har möte, planeringsmöte med respektive avdelningschefer på plan 6. Där vi går igenom vad som funkar vad som inte funkar så att vi får bättre förutsättningar för framtiden så vi försöker hela tiden att utveckla allting.

I organisationskulturen framkommer här en vilja till utveckling och lärande uppifrån i och med frekventa möten.

I övrigt berättar han om sina arbetstider;

Jag trivs väldigt bra med dom timmar jag har, jag är här och har möjlighet att träffa folk oavsett om det är dag eller natt. Jag jobbar relativt långa pass vilket gör att jag har ganska bra shiftgång när det kommer till antal lediga dagar [...] Officiellt så jobbar jag heltid. Inofficiellt så jobbar jag.. ungefär 150% För att jag är här väldigt många timmar som inte jag får betalt för.

I: Varför då?

Dels för att jag har väldigt många arbetsuppgifter men för att kunna liksom sköta både dom uppgifterna och samtidigt hålla ett glatt humör på mina medarbetare så att dom känner sig uppmärksammade så säg att jag börjar en och en halv timme tidigare än vad jag behöver för att kunna vara på golvet när dom har arbetstid. Men jag har en bra förstående chef som vet att jag gör dom här sakerna men som kompenseras på andra sätt istället.

Detta är lite intressant, då det är någonting vilket är viktigt för både honom och organisationen att han frivilligt kommer in tidigare och arbetar halvtid för att personalen skall känna sig sedda. Att han blir kompenserad av organisationen tyder på att det är någonting vilket ses som mycket positivt. Det framkommer även en norm att arbeta över heltid vilket kan finnas en viss risk om detta ingår i organisationskulturen ur en stressynpunkt.

Enligt organisationskulturell teori beskriver Schein (1983) att bakom organisationens uppbyggnad på detta synliga plan ligger det olika grundläggande antaganden, vilka Schein skriver oftast är omedvetna och även ultimata och taget för givna till skillnad från värderingar. Dessa underliggande mönster av antaganden verkar här vara en förståelse från cheferna och vilja att kompensera detta övertidsarbete och Jonathans engagemang i personalen uppskattas av organisationen. De övriga medarbetarna uttrycker att det finns en förståelse, att dom fått mycket hjälp från första dagen och en bra utbildning. Detta tyder på att dessa grundläggande antaganden innebär att man tar hänsyn till varandra. Förstående är ett ord vilket flera av intervjupersonerna använder om olika situationer.

Organisationskulturen definieras såsom tidigare nämnt av Schein (1983) även som mönstret av de antaganden vilka en given grupp har och dessa innefattar alla synliga artefakter såsom klädsel, arkitektur, teknologi, beteendemönster och publika dokument som policys. Det personalen berättar om beskriver att alla socialiserats in i organisationens kultur, tider är viktigt man får inte komma sent men detta upplevs rättvist i och med att man får sina raster och att organisationen håller sina löften. Denna socialiseringsprocess in i organisationskulturen är bara påbörjad för

personalen vilken varit inom organisationen 2.5 månad och 6 månader medan den är fullständig för de vilka varit verksamma i 13 år och 12 år vilket spelar in i analysen av svaren och denna tidsaspekt är även viktigt att ta hänsyn till i svaren.

Jonathan svarar när jag ställer frågan om stress och kontroll i arbetet;

I: Ur stressynpunkt känner du att det finns en bra balans på det hela?

Det finns en ganska bra..balans tycker jag. Det är väl mer personligt att jag sätter ganska höga krav på mig själv.

I: Känner du att du har kontroll över dina arbetsuppgifter?

Nä säger jag där. Inte mycket kontroll. Jag har väldigt mycket frihet men med den friheten så krävs det extremt mycket planering och organisation från mitt eget håll och jag har kontinuerligt kontakt med min chef om hur jag ligger till med olika saker och om jag börjar falla bakom så är det extremt viktigt att jag kommunicerar ut det.

Jonathan har höga krav på grund av sin position och många arbetsuppgifter, men han har även mycket frihet över sin egen tid vilket gör att lärande kan ske och han har även de resurserna som krävs för att klara av arbetet vilket skapar en balans enligt krav-kontroll modellen. Även om han inte upplever sig ha kontroll kan friheten och upplevda resurser balansera det hela. Resurser innefattar enligt Aronsson et al (2017) självständighet kring arbetet, möjlighet till inflytande, delaktighet i beslut och utvecklingsmöjligheter och en god återkoppling samt socialt stöd av kollegor och chefer. Jonathan beskriver att han upplever sig väldigt nöjd med nästan alla dessa områden och de faktum att han i sin roll styr sin egen tid i mycket hög grad till skillnad från vad som framkommit av de andra inverkar också. Därför ger att trots många arbetsuppgifter och arbetstiden går utöver ordinarie tid upplever han en balans på detta.

Pär beskriver kring kraven han upplever i sina arbetsuppgifter där han arbetar både på golvet och har en arbetsledande roll där han ser till att all personal är där dom ska och att arbetet flyter.

I: Känner du att du har höga krav på dig i ditt arbete?

Från mig själv ja [skratt], men inte utifrån. Utifrån tycker jag det är väldigt rimliga krav.

I: Hur pass mycket kontroll tycker du att du har över dina arbetsuppgifter?

Alltså.. jag styr ju väldigt mycket mitt eget arbete idag. Jag har ju också varit den som behövt styra folk men som om vi kollar på idag ja jag vet vad som förväntas av mig och vilka arbetsuppgifter jag har och jag kan själv lägga upp dom om jag är klar inom en viss tid. För allting måste vara klart innan gästerna kommer. Men jag har kontroll på när och var jag gör saker.

För få mer svar kring vilken kultur som är rådande när det gäller kring om man gör misstag i arbetet frågade jag om det finns tolerans att göra fel, jag fick här litet olika svar vilket belyser en intressant aspekt av att det kan finnas skillnader mellan vad cheferna upplever och vad de nya upplever. Jonathan som arbetat i ungefär 12 år svarar här;

Absolut det tycker jag, det genomgår hela organisationen, det är inte bara om jag går till mig själv och mitt eget ledarskap jag känner att jag har utrymme att testa allting men blir det inte som jag velat så är det inte aja baja utan bara en klapp på axeln och sedan går vi vidare till nästa sak.

Pär ger uttryck för samma sak;

Jadå, man kan alltid göra fel, det är genom att göra fel som man lär sig.

Olof som är nyare svarar litet annorlunda:

Ja det finns, men det beror på hur mycket fel man gör. Jag har inte gjort så grova misstag än så det har varit bra. Mina chefer skulle inte reagera, dom kan säga tänk på det här till nästa gång men ingenting allvarligt [...] Det kan vara att vissa kollegor som har jobbat väldigt länge dom kan leka att dom är chefer. Dom kan överdriva ett misstag som du gjort. Dom kan berätta som att det vore en stor grej. Så det har hänt nångång [...] Jag förstår i början att dom vill lära dig.

Men sen när det blir mer jag vill inte lära dig jag vill vara den som säger åt dig, jag vill kontrollera dig.. då blir det fel. När jag vet saker, dom vet att jag vet det och dom ska säga åt dig som att det vore en stor grej. Sånt gillar jag inte.

Det verkar alltså finnas en större skillnad mellan hur Jonathan och Pär ser på att göra fel och att tillåtas utvecklas vad Olof upplever. Han säger att cheferna inte skulle reagera, vilket tyder på att göra fel är helt accepterat och ses som en del av utvecklingen inom den formella organisationskulturen vilken finns bland cheferna. Då Olof nämner att det kan finnas "småchefer" inom organisationen som istället överdriver misstag vilket visar på att det finns en annan informell kultur inom arbetsgruppen, vilken motsäger den mer formella kulturen. Att samma organisation kan upplevas såpass olika för chefer och kollegor är intressant och det är möjligt att se detta som ett uttryck för att det finns flera olika kulturer och inte enbart en. Det framkommer här en tillrättavisande informell organisationskultur vilken inte är lika förstående. Denna uppdelnings av en formell och informell kultur får stöd av teorier inom den psykologiska inriktningen där det framkommer att informella strukturer, vilka kollegor eller andra grupper skapar fristående från organisationen vilka kan motverka de formella i och med att nätverk och grupper utvecklar sina egna normer och hierarkier internt (Granberg & Ohlsson, 2011). Ifall dessa kulturer är mycket olika kan det givetvis uppstå problem inom organisationen. Då dessa två citat motsäger varandra ganska starkt vilket visar detta på att kulturen inte nödvändigtvis är enhällig inom organisationen, utan det kan tyda på att olika normer och värderingar kan förekomma inom olika avdelar.

4.2 Klädpolicy

Någonting vilket även är unikt för organisationskulturen här är att ha gemensamma kläder. Alla har uniformer och det är väldigt tydligt, både för gästen och för personalen vilka som arbetar på olika avdelningar. Genom detta kan personalen fort se vilka som har olika positioner på alla avdelningar, och det skapar en tydlighet vilken framkommer vara positiv hos alla informanter. Ingen har sagt att den gemensamma klädseln inverkar negativt utan tvärtom.

Pär beskriver den gemensamma klädpolicyen:

Med tanke på att vi har uniform så gör du ju det hela väldigt mycket enklare. Det finns en fast uniformspolicy som säger hur det ska se ut. Det är speciellt för det här jobbet, annars så brukar det finnas en ungefärlig standard för hur det ska se ut men inte uniform på det sättet som det är här [...] jag tycker bara det är positivt.

Olof säger;

Alla har samma kläder, det är bra man känner igen varandra lättare man vet vilka som är vem så det är väldigt bra. Man ser ju vilka som är vad och vilka som jobbar som skiftledare man kan se det. Det är positivt. Tydligt.

Även Helen och Jonathan håller med att det enbart är positivt och att de trivs med klädpolicyen.

Schein (1983) skriver att organisationskulturen har en stabiliserande effekt, vilken i grunden kommer från en drift att undvika ångest, stabilitet i sig själv är ångestreducerande för människor och givet detta argument har alla kulturer någon form av inneboende ångestreducerande effekt. Funktionen av kulturen är att stabilisera både den inre och yttre miljön för gruppen för att undvika osäkerhet och förvirring och detta upplevs som positivt för alla informanter att de tydligt både vet var de själva tillhör i organisationen, och vem som har vilken roll.

För att organisationskulturen ska fylla sin funktion kräver det alltså att den måste uppfattas som korrekt och efterföljas av alla nykomlingar inom organisationen och klädseln är en formell del av kulturen vilken främjar hälsan på detta sättet genom att skapa tydlighet för alla nya och alla verkar här svara positivt på klädpolicyen. Detta är också positivt då det framkommer att personalomsättningen är stor vilket gör att nya har lättare att förhålla sig till och se de hierarkier vilka finns.

Att ha logotyper, uniformer och liknande ger en organisation en stark kultur. Alla arbetstagare har här beskrivit ord såsom tydlighet vilket visar på att det är detta kan ha en ångestreducerande

effekt. Även att strukturen beskrivs vara tydlig verkar ha en positiv effekt på arbetstagarnas hälsa och tydliga yttre attribut är ingenting vilket framkommit som negativt för någon vilket tyder på att de fyller sin stabiliserande effekt.

4.3 Värdegrund

Det finns en värdegrund vilken är utformad utifrån hur personalen ska bete sig både mot gäster och kollegor på arbetsplatsen. Jag kommer på grund av anonymitetskravet inte gå in på exakt vilken värdegrund det är och hur den lyder men kommer ge exempel från intervjuerna.

Organisationen har en tydlig profilbild utåt vilken står skriven redan på hemsidan och en genomarbetad värdegrund vilken all personal får en utbildningsdag inom då personen börjar. Här sker en formell socialiseringsprocess från organisationen. Enligt sociokulturell teori sker socialiseringen in i speciella grupper som en process där deltagarna tillägnar sig de speciella betydelserna av ord, begrepp och handlingar (Jakobsson, 2012).

Jonathan håller tillsammans med bemanningspersonal i den utbildningen. Han berättar;

Jag tycker våran värdegrund summerar normerna ganska bra egentligen. När jag började var värdegrunden 4A sidor med det minsta typsnittet man kunde hitta i princip, och det var liksom ingen, verkligen ingen som kunde hela värdegrunden. Man kunde liksom stycken av den och nu har vi gjort värdegrunden på det sätt att det är uppbyggt hur man ska agera mot gästen som kommer hit, och hur vi ska agera mot varandra. Vilket då är [...] det är lite klyschigt på ett sätt men samtidigt tycker jag det är väldigt bra för det är exakt hur vi ska agera mot varandra och våra gäster [...] så i grund och botten hur vi agerar mot varandra är väl egentligen så.

Jonathan upplever att ha en tydlig policy har hjälpt och att den efterlevs inom företaget både av honom själv och av andra jämfört med då han började och det inte fanns lika tydliga förhållningsregler.

Pär som arbetar på en annan avdelning än Jonathan beskriver också en skillnad från tidigare;

Generellt måste jag säga att detta är en välfungerande arbetsplats, även om man märker tydliga gruppindelningar... olika avdelningar har en tendens att hamna in sällskap med varandra [...] även om det har blivit mycket bättre, när jag började så var det väldigt gruppindelad. För 13 år sedan. Alla avdelningar höll sig för sig så det är rätt skönt att det börjat bli mer öppet.

I: Är det någon förändring som skett?

Näee.. det är väl mer att vi tryckt på hela det här med nolltolerans och att alla ska hälsa på alla. Policys har vi ju haft, från start men att dom blivit så pass tydliga på hur vi hanterar mötet med kollegor, mötet med gäster, nolltoleransen det har det ju tryckts på mer senaste åren.

I: Har du upplevt att det finns någon mobbning eller social utfrysning?

Inte längre. Sen vi införde att vi faktiskt har en nolltolerans så har jag inte märkt av någonting sådant.. naa alltså det man kan märka av är att alla inte kan gilla alla så att man märker att vissa hyser agg mot varandra men som sagt på arbetet funkar det ändå, för att på jobbet så är man kollegor. Sen behöver man inte umgås privat.

En liten annan bild av nolltoleransen framkommer av Olof men i stort sett upplever han att dom flesta hälsar och är trevliga:

I: Hur tycker du att policyn alla hälsar på alla fungerar?

Ja det händer inte alltid om jag ska vara ärlig. Dom flesta hälsar men sen finns det vissa som inte gör det men det är väldigt få ändå. Dom flesta hälsar och är trevliga.

I: Finns det någon mobbning eller utfrysning på arbetsplatsen?

Nä inte vad jag kan kalla för mobbning. nä inte utfrysning heller. Men vissa avdelningar håller ihop, vissa kanske inte vill prata dom är litet tillbakadragna. Jag känner att alla avdelningar är för sig själva. Jag har pratat med människor på andra avdelningar det fungerar bra när man pratar med dom först men alla här är inte villiga att gå och prata med andra. Men nej, jag har inte sett någonting sånt. Vi är i olika grupper det är det [...] Det känns bra med min grupp och

dom andra avdelningarna brukar man prata med några kommer man bra överens med och alla är tillgängliga och trevliga.

Grupperingar verkar trots policys vara en del av organisationskulturen, antingen inom avdelningarna eller mellan dem. En anledning som jag kan se är att det finns väldigt tydliga avgränsningar, personalen arbetar relativt sällan tätt med de andra avdelningarna i det dagliga arbetet och de administrativa cheferna sitter på ett annat plan. Det finns uppdelningar både fysiskt i rummet och gällandes klädsel. Oftast ses personalen i vilo- eller lunchrum där alla har gemensamt utrymme under arbetstid. Sedan anordnas många aktiviteter vilka jag kommer gå in på under social sammanhållning.

Jonathan svarar på frågan om det finns någon mobbning eller social utfrysning på din arbetsplats;

Nä. Det tycker jag inte. Alltså.. Definitivt inte på det sättet att det är mobbning för det är någonting som själv ligger mig varmt om hjärtat.. Jag har aldrig blivit mobbad och så i mitt liv men min lillebror hade jättesvårt med det när han var yngre så det är någonting jag försökt under hela mitt arbetsliv att se till att försöka få alla att vara delaktiga på en viss nivå, så man kan ha en konversation med varandra sen kan man ju inte tvinga folk att vara vänner, det funkar liksom inte så. Men är det så att jag skulle se någonting som är opassande så säger jag till omgående för att jag tycker liksom inte att det hör hemma. Vi är liksom vuxna människor, inte i en skola där man inte vet bättre.

Enligt sociokulturell teori är mänskligt handlande alltid är sammankopplat med de kulturella, historiska och institutionella kontexter där handlingarna uppstår (Jakobsson, 2012). De normer vilka finns på en arbetsplats är alltså inlärd genom inträdet i organisationen och även begränsande för uppfattningen av den, här visar mina intervjusvar att tydliga policys en väldigt bra förutsättning för att mobbning inte ska vara tolererat. Dessa normer skapar en form av tankekollektiv vilket intervjuerna ger uttryck för då ingen av informanterna upplever sig ha sett någonting. Pär säger inte nu, vilket tyder på att det kan ha existerat tidigare.

Att alla ska hälsa på alla är en del av organisationens värdegrund verkar genomgående skapa ett hälsosamt klimat fritt från mobbning. I likhet med forskning av Hunter (2008) bör

förväntningarna vara väldigt specifika på hur personalen ska bete sig på arbetsplatsen vilket dom är här i och med den obligatoriska utbildningen och det verkar fungera bra gällandes mobbning, även om det framkommer tydliga grupperingar. Alla informanter säger att det inte finns och vi pratar ändå om en relativt stor arbetsplats. Att ha tydliga policys är positivt enligt Hollis (2015) och leder till att personalen skyddas, vad som framkommer i intervjuerna kan inte alla gilla alla men respekten för varandras olikheter finns där från organisationens sida framförallt genom ett aktivt förebyggande arbete med tydliga policys och utbildningar kring värderingar.

4.4 Organisationsstruktur

Jag ställde här frågan finns det några tydliga hierarkier gällandes ledningen och organisationen;

Pär; Ja herregud. Hela detta företaget är ju en enorm..hierarki. Och det märks ju också då man tänker på beslutsfattning eftersom det måste gå hela vägen upp från golvet, upp till ledning, och sen tillbaka ner till golvet. Alltså det är ju bara om vi kollar på när vi skulle ändra öppettiderna när vi ändrade om så att vi började ha lunch det var en diskussion som varade i ungefär ett år innan det slogs igenom, men där var ju även en myndighet involverad. Det tar ju sin lilla tid också.

Helen håller med och tillägger att det finns skillnader från andra jobb när det gäller säkerheten inom denna organisation. Även fast hon bara jobbat i några månader berättar hon att hierarkierna är tydliga vilket säger någonting om hur pass formellt det är utformat.

Det finns tydliga hierarkier, välstrukturerad arbetsplats och det är en skillnad från andra företag och organisationer jag tycker det är bra [...] Unikt är att man behöver kod till många platser. Säkerheten är hög som i en bank det är inte som på andra arbeten.

Enligt organisationspedagogik teori så skriver Granberg & Ohlsson; Johansson (2011) att organiserande till sin natur är ett pågående samkonstruerande mellan alla individer i organisationen och därför en del i ett kollektivt meningsskapande, här framkommer vad

personerna berättar att organisationen har en natur av att kunskapen delas med sig till andra.

Vi har mycket internrekrytering det har hänt på andra orter men tyvärr måste jag säga att det inte riktigt funkat heller. Just vi är en ung främst ung verksamhet vi har funnits i 17 år och det är inte speciellt gammalt och speciellt när det är så specifikt.

Han berättar vidare:

Det är en mycket hierarkisk organisation. Det har alltid varit så. Administrativa chefer bestämmer över golvet. Personer som kanske inte riktigt har koll på hur en fredagskväll som är stressig ser ut och hur det är att arbeta där tar beslut angående sådana kvällar och hur vi ska arbeta. Just med hur organisationen är uppbyggd så är det ju väldigt svårt för administrativa chefer som sitter på kontorstider att få möjligheten att verkligen förstå och sätta sin in i dom situationerna vi arbetar med. [...] Organisationen är ju uppbyggd kring det att det är ju vissa som ska styra mer än andra.. Som det är med dom flesta arbetsplatser egentligen det jag skulle säga är väl att ibland kan det vara fel positioner som tar beslut angående saker.

Det finns både en stark hierarki och en vilja till utveckling vilken märks när Jonathan pratar om organisationen. Jag ställer efter det frågan;

I: Hur kommer det sig att dom bestämmer då?

Ja det är väl det dumaste svaret man kan ge men det är väl alltid så det har varit i princip...sen vet jag att dom försöker vara här på kvällarna och försöker göra det i den mån det går och gå tillsammans med dom som leder driften. Men då är det ju annat som faller mellan plankorna i deras vanliga jobb.

Ett annat exempel på detta glapp tas upp gällandes när kommunikationen skapat problem för Jonathan i hans dagliga arbete;

Alltså det som blir så otroligt viktigt i en sådan här organisation är ju kommunikation och det tycker jag ibland är det svåra.. För jag menar mellan ledande personer i drift och medarbetare är det ju ganska kort väg vi arbetar ju nära varandra man är liksom på samma plats under kvällen men ledande personer i drift och uppåt den distansen kan ju vara lite längre [...] Vi får beslut från affärsledningen att nu ska vi arbeta sådär, i somras beslutade dom att vi ska ha en ny aktivitet varje dag, informationen gick till bemanning som började planera in varje dag för dom som jobbar med det. Den informationen gick ut till HR-dom planerar ut dom men vi som är ansvariga för gruppen fick ingen information om det [...] Man får höra det när man går och kollar, absolut det är bara jättebra då kör vi på det här och sen pratar man där uppe, Hur kom vi fram till det här varför tog vi det här beslutet? Men man ska inte behöva ställa frågan utan den här informationen ska komma. Det här är tanken, så här vill vi ha det.

Pär säger gällandes hierarkierna:

Alltså jag tycker det är rätt behagligt, för man vet var man ska vända sig om det behövs. Så det är det som är det bra och det dåliga är att det tar lång tid. Och det som gör att det tar lång tid är ju att det är väldigt många mellanled, anställda, mellanchefer, chefer, ledning.

I: Men du upplever att dom lyssnar på dig, bara att processen tar tid?

Ja gud ja. Och att informationen har en tendens att kunna stanna emellanåt i mellanleden.

Det är alltså en fråga mer om en strukturell beslutsfattningsmodell vilken är något problematisk gällande kommunikationen. Även detta tyder på att det finns olika kulturer som är verksamma inom olika nivåer i organisationen, det är mer fast och som det alltid har varit desto högre nivå du är i beslutsfattandet. De som arbetar under dessa chefer eller affärsledning vilken beskrivs ifrågasätter inte den hierarkiska ordningen, det har alltid varit så vilket blir en del av kulturen.

Detta kan även förstås utifrån organisationskulturell teori då det bakom organisationens uppbyggnad på detta synliga plan ligger det alltså olika grundläggande antaganden om vilka som bestämmer vad, för det alltid varit så. Schein skriver (1983) att dessa antaganden oftast är omedvetna och även ultimata, odiskutabla och taget för givna till skillnad från värderingar. Dessa

omedvetna normer går djupare in i organisationen på det sätt att de inte på något sätt ifrågasätts av chefer, utan enbart accepteras. Att informationen stannar på detta sätt i mellanleden framkommer av både Pär och Jonathans erfarenheter som problematiskt men acceptabelt, och en förståelse finns från deras håll för detta trots att det innebär problem. Att organisationen gärna rekryterar internt hjälper också till att bibehålla kulturen intakt när personer anställs.

Organisationens storlek och kontakt med andra myndigheter spelar också in men anledningen till att beslut tas av personer vilka inte är till fullo insatta i hur arbetet på golvet ser ut eller att kommunikationen mellan dessa avdelningar inte fungerar tillfredställande verkar vara en del av organisationskulturen. Sociokulturella teorier beskriver även att om personalen bara har tillgång till en viss organisationskultur kan det vara svårt för individen att föreställa sig någonting annat och därigenom skapar normerna en form av tankekollektiv (Jakobsson, 2012). I och med detta är det även svårt att förändra då det inte märks om personen i fråga inte står utanför tankekollektivet.

4.5 Social sammanhållning

Pär svarar på frågan kring hur de sociala normerna upplevs enligt honom;

Självklart du kommer inte komma överens med alla men vi har fortfarande en god ton på arbetet, jargong att alla skämtar mycket med varandra, det blir lätt en familjär ton man har rätt högt i tak med tanke på hur vi jobbar. du hinner inte träffa så många andra än dina arbetskollegor [...] det sociala är helt fantastiskt, jag umgås ju med väldigt många även privat utanför arbetet.

Det framkommer i intervjun med honom även att det finns sociala aktiviteter vilka anordnas av själva arbetsplatsen rätt ofta och mer än på andra ställen vilket hjälper till att skapa en sammanhållning. Pär tycker det har blivit en skillnad på senare år gällandes grupperingarna vilket han beskriver mer här har att göra med de aktiviteter som ordnas;

Överhuvudtaget har det blivit mer öppet vilket är klockrent folk har inga problem med att umgås över avdelningsgränserna så som det behöver vara och det märks ju om man kommer på satsningar som vi gör sociala aktiviteter [...] det anordnas sociala möten på jobbet faktiskt. Sen har vi ju fritidsklubben som anordnar saker utanför jobbet och sen bioklubben som går på bio med jämna mellanrum och det brukar vara blandat med folk i alla dom här kategorierna [...] jag tror vi har mer här än på andra ställen.

När jag frågar om samarbetet med kollegor och det sociala berättar Helen;

Det börjar komma. Det finns dom som jag gillar som gillar mig - och dom som jag inte gillar [...] Jag pratar med folk från andra avdelningar fått flera nummer och liknande och det finns personer jag kan tänka mig att umgås med utanför jobbet.

Hon berättar också att hon tycker alla hälsar på alla, och att samarbetet överlag fungerar bra i arbetsgruppen om än att det finns personer vilka hon behövt säga till för att de bara stått och pratat med varandra, men det tycker hon finns på alla arbetsplatser där hon jobbat innan. Någonting hon ger uttryck för är att det försvårar samarbetet och att personer känt sig kränkta när hon sagt till dem.

Olof säger om det sociala:

Cheferna är rättvisa och bra, kollegorna är ju bra..nästan alla kan man säga dom andra det är inga stora problem men man kommer inte överens med alla [...] delvis känner jag mej tillhörig med men inget personligt eller så, man träffar inte dom på fritiden och så. Umgås inte med någon utanför.

Jonathan har en litet annan ingång då han valt att inte umgås med personer på fritiden på grund av sin chefsroll men han är social på arbetet;

Ja.. alltså just den sociala delen gjorde jag ett eget val när jag började här, innan var jag ju inte chef på det här sättet och satt och band samman alla arbetsgrupper och hade hand om fritidsklubben och tog det mycket som en egen arbetsuppgift om man kan säga så men här i Stockholm så ville jag göra det tydligt att det inte skulle vara någon utmaning för det för med

mig så var det inte frågan om jag skulle bli det utan mer när jag skulle bli det. Det är en större utmaning om du är väldigt bra vänner med alla att bli chef.

Han tillägger;

Jag har ju dom människor jag är tightare med än andra naturligtvis. Absolut det är inga konstigheter och man har ju varit med om en del saker och jag har alltid haft ett bra stöd.

Jonathan pratar även en del om hur arbetet och prestationen inom avdelningen påverkas av det sociala livet;

Vi ligger lite i obalans vi har extremt höga toppar men vi kan ha dippar också när det gäller prestation och jag tror inte det handlar om stress utan jag tror det handlar om personlig dagsform. Det kan vara svårt att stänga in sig i sin egen lilla bubbla och inte fokusera på andra [...] Det är ju ett extremt socialt jobb, och med den sociala aspekten så blir det ju så att är det sociala inom gruppen i en negativ loop så är det ju svårt att stänga av dom sakerna och vara glad och trevlig.

I ett socialt arbete som detta påverkar personalen varandra mycket, de arbetar väldigt tight i arbetsgruppen och denna blir därför väldigt ihopsvetsad. Pär nämner finns det en väldigt familjär stämning på arbetsplatsen. Om detta samspel inte fungerar för någon blir det i likhet med vad Jonathan beskriver stora konsekvenser i prestation vad han ser och personliga konsekvenser för individen. Det kan det innebära att ingenting i arbetet fungerar istället och att det skapas nedgångar i prestationen. Nilsson et al (2018) skriver att om människor på en arbetsplats blir sedda av sin ledning och upplever att de betyder någonting och arbetsgruppen svetsas samman av gemensamma intressen blir det anställda mer engagerade i sitt jobb, och motsatsen gäller också. Om detta saknas kommer även engagemanget att påverkas drastiskt på en arbetsplats vilken präglas av ett mycket socialt klimat.

Det framkommer att det finns flera starka sociala sammanhang och det sociala livet beskrivs av Pär som helt fantastiskt, det sociala beskrivs vara väldigt viktigt och det anordnas ofta aktiviteter för de anställda, olika event, arbetsplatsen används som en social arena och många händelser

sker där. Det finns fritidsklubbar och jag vet även att det anordnas många aktiviteter för personalen både för ordinarie och för extra. All personal umgås i gemensamma utrymmen under raster från olika avdelningar, och allt detta gör att den sociala miljön upplevs överlag vara trivsamt, det är lätt att få vänner enligt intervjupersonerna och Olof är den enda vilken beskriver att han själv inte varit på några aktiviteter ännu men att han är intresserad av att delta och vet om att det finns.

4.6 Trivsel och upplevd hälsa

Vad som är viktigt för mig för att må bra är att kunna lämna jobbet när jag går hem, vilket jag kan säger Helen.

Helen beskriver här att hon får ut det hon vill av sitt arbete och det gör att hon är mer positiv till att stanna, hon upplever även att det är bra att arbetet är tydligt att hierarkierna är tydliga och hon trivs socialt. Då detta är de kraven hon har på sitt arbete upplevs det vara positivt, eftersom hennes individuella förväntningar på arbetet är uppfyllda enligt teorin om psykologiska kontrakt (Aronsson et al, 2017).

Jag trivs, ganska bra, bra chefer bra kollegor... hitta på strategier så man inte behöver stressa så mycket kanske det vore bra. Det är stressen som gör att jag ibland är trött på jobbet. Annars är det inga problem. Jag måste lära mig hantera min stress och det är svårt att jobba ensam då du gör jobb som är för två personer ibland.

Olof trivs ganska bra, han är ganska ny och det finns en viss tidsaspekt att ta hänsyn till här, då han inte arbetat speciellt länge. Samtidigt uttrycker han att arbetet är stressigt och att han därigenom upplever arbetsuppgifterna som krävande ur bemanningssynpunkt. Han har även andra arbetsuppgifter än övriga intervjupersoner vilket även det kan vara en anledning att han inte har lika mycket kontroll över dessa, han uttrycker inte samma positiva bild av arbetsuppgifterna som Helen eller Pär eller Jonathan.

Pär svarar att han jobbar heltid och trivs och mår bra. På frågan vad är det viktigaste för att du ska trivas på arbetet blir svaret;

Det är en tuff fråga. Viktigast skulle jag nog säga att det finns en utvecklingsmöjlighet så att man inte bara känner att man stannat upp. Så dels utvecklingsmöjligheter dels att man känner man har bra kollegor, för att kollegorna är extremt viktiga i ett sånär arbete. För man jobbar så nära varandra.

I: Hur känner du att arbetet påverkar din hälsa?

Arbetstiderna har jag inget problem med däremot växlandet mellan natt och dag är lite tufft [...] Ja, Kroppen börjar känna av det efter 13 år [...] har varit korttids sjuk men ingenting som skulle ha haft med arbetet att göra.

Han beskriver överlag att arbetet är meningsfullt och att han utvecklas konstant vilket ger att även hans psykologiska kontrakt är uppfyllda.

Jonathan berättar angående sin trivsel och hälsa att han aldrig varit sjukskriven under sina år inom organisationen i vilket fall inte för någonting arbetsrelaterat.

Han säger;

För ett par år sen bestämde jag mig för och jag sa det, den dagen jag vaknar och känner fyfan idag vill jag inte gå till jobbet det är samma dag som jag börjar kolla efter ett nytt jobb, och efter lite mer än 12 år inom det här företaget så känner jag väl fortfarande att nä jag har inte haft den dagen i alla fall. Och det ser jag väl som en positiv sak [...] Och sen möjligheten att kunna liksom, ha möjlighet att kunna påverka någon annans vardag eller en vanlig arbetsdag att ha möjligheten att kunna göra den bättre, just möjligheten att kunna påverka och göra förändringar var väl den stora anledningen till att jag blev chef.

För Olof är det alltså arbetet vilket inverkar mest negativt på honom, han beskriver att det även har att göra med hans egen stresshantering. Det faktum att han känner att han kan utvecklas och

att det finns sociala aktiviteter ser han vara positivt. För Helen är det tvärtom viktigt att kunna lämna arbetet bakom sig då mår hon bra då det är vad hon beskriver att hon behöver. För Pär framkommer att det sociala väldigt viktigt för trivselen, att ha bra kollegor men även att kunna utvecklas vilket han känner att han kan. Även för Jonathan är det viktigt att kunna utveckla andra och att han inte känner att han inte vill gå till sitt arbete, för då vill han byta arbetsplats. Han upplever att han kan utvecklas vilket han hela tiden har gjort under alla år inom organisationen. Att dessa svaren skiljer sig så pass mycket åt gör att det inte går att dra några generella slutsatser av de olika intervjupersonernas svar, vilket jag kommer ta upp mer i diskussionen.

5. Diskussion

Syftet med detta arbete var att skapa ökad förståelse kring hur några medarbetare i en medelstor organisation upplever organisationskulturen påverkar deras hälsa och välbefinnande. Frågor har ställts kring vilka normer och värderingar vilka dessa medarbetare upplever finns på arbetet och analyserats utifrån några olika teman. Mina resultat indikerar att alla dessa områden jag tagit upp inverkar på hälsan och välbefinnande på arbetsplatsen och att det även är individuellt både beroende på arbetsroll och egna personliga förväntningar och mål med arbetet.

Resultaten av analysen visar övergripande på att det här finns en hälsosam organisationskultur där det upplevs vara en del av inlärningsprocessen att göra fel, personalen upplever sig ha resurser och bra socialt stöd av kollegor och chefer och hierarkierna upplevs tydliga och bra. Allt detta gör att medarbetarna även mår bra och trivs. Att ha en stark hälsosam organisationskultur ger goda förutsättningar för en gemensam grund där alla har en möjlighet att få sina behov uppfyllda. Ekberg (2014) skriver att arbetet i sig uppfyller viktiga psykosociala behov genom att det är identitetsskapande, vi får sociala roller och en social status och är på det sättet i grunden bra för människors välbefinnande. Att tillhöra ett starkt socialt sammanhang ger på detta sätt bra förutsättningar för hälsa och trivsel. För att problematisera det hela kan en risk med en stark organisationskultur vara att om personen inte upplever sig tillhöra den eller inte håller med om den kan detta medföra problem i arbetet och påverka individerna negativt eller skapa andra informella kulturer vilka motsätter sig den formella.

The job demands-Resources model visar att höga krav i arbetet tömmer de anställda på energi ifall detta inte balanseras av resurser. Om individen upplever sig ha resurser skapar det istället motivation och arbetsglädje (Aronsson et al, 2017). Resurser innefattar sådant såsom självständighet gällandes arbetet, möjligheten till inflytande och delaktighet i beslut, utvecklingsmöjligheter, tydliga mål, en god återkoppling samt upplevt socialt stöd från chefer och kollegor. Alla informanterna beskriver enligt mina resultat tydliga utvecklingsmöjligheter, varierande grad av självständighet gällandes arbetet, delaktighet i beslut, en god återkoppling och socialt stöd från chefer och kollegor. Inom organisationspedagogisk teori framgår det att i med inträdet i en organisation följer en rad förpliktelser men det ger även tillgång till resurser.

Enligt organisationspedagogisk teori påverkas medarbetarna i olika hög grad av de normer och den kultur vilken kännetecknar den aktuella arbetsplatsen, individens egna tolknings och handlingsutrymme har en stor betydelse för vilket lärande som kommer att ske. Det går alltså inte att inte att utgå ifrån att alla blir lika påverkade av organisationskulturen, men det går heller inte att bortse ifrån att alla i någon mån blir påverkade enligt det organisationspedagogiska perspektivet (Granberg & Ohlsson, 2011; Johansson, 2011). Detta överensstämmer med mina svar på frågorna om hälsa och trivsel, där ger nämligen alla fyra informanter olika svar. Det visar att det individuella och det personliga spelar in mest på hälsan även enligt mina resultat, men det framkommer även i de andra områdena att arbetsgivaren har även en viktig roll i att skapa dessa grundläggande förutsättningar för en hälsosam organisation för alla.

Att det individuella har störst inverkan ger i likhet med teorin om psykologiska kontrakt att trivseln påverkas av vad individen i fråga förväntar sig av arbetet och vad individen upplever vara viktigt och om deras behov blir uppfyllda eller ej. Enligt mina personliga erfarenheter finns det även en stor spridning på hälsa och trivsel inom organisationen, detta skulle kunna förklaras av vad som framkommit kring en formell och informell organisationskultur. Ifall det finns både en formell och en informell organisationskultur där olika värderingar och normer är rådande inom olika avdelningar, kan även vara en bidragande orsak och förklaring till varför det finns såpass stor spridning i upplevd hälsa.

I motsats till forskning av (Nilsson, et al. 2018) vilka skriver att internationell forskning att det finns ett glapp mellan HR-forskning och HR-praktik visar resultatet av denna undersökning av organisationen däremot på att det finns kunskap vilken omsätts i praktiken dagligen. Genom att

de som rekryteras är internt inplockade och att värdegrunden genomsyrar chefernas arbete ger att det finns en rutin vilken efterföljs i praktiken, samtidigt framkommer ett upplevt glapp mellan det administrativa och golvet. Johansson (2011) skriver att individen i organisationen är unik men samtidigt utbytbar. Om det existerar en stark kultur som denna är det större chans att personal trivs och trots en hög personalomsättning kommer inte kulturen att förändras i någon större grad beroende på de nya vilka kommer in då den är så pass stabil och organisationen även rekryterar chefer från golvet vilket ökar chansen för att kunskapen som finns behålls inom organisationen.

Problemen på ett strukturellt plan verkar istället uppkomma mer där de vilka arbetar administrativt inte har förståelse för hur det ser ut på golvet, det framkommer att bemanningssituationen skapar en stress som skulle kunnat undvikas genom att sätta in mer personal på dessa avdelningar. Då personalen på golvet arbetar skift när bemanning arbetar andra tider finns det mindre förståelse för hur situationen faktiskt ser hur och detta är ett område där det är viktigt att arbeta för att skapa en större hälsa och trivsel bland personalgrupperna. Om kommunikationen inte fungerar mellan dessa nivåer, att den kommer bort och beslut tas som påverkar personer med helt andra arbetsuppgifter är någonting vilket kan skapa en helt onödig frustration och stress.

Resultaten visar även att organisationskulturen har förändrats de senaste 13 åren, policys var tidigare inte lika tydliga vilket förändrade förutsättningarna för hur personalen interagerar socialt och detta visar på att det finns en klar effekt att ha tydlig gemensam policy. Resultatet visar genomgående på att organisationskulturen inverkar på medarbetarna på det sättet att den skapar en gemensam grund, förutsättningar för både hur personalen skall bete sig och de vilka villkor vilka uppfattas som rättvisa av medarbetarna och därmed accepteras av dessa.

Att ha en formell utbildning i policys kan ha både för- och nackdelar, nackdelen kan vara att det i och med att det är obligatoriskt skapar en motreaktion i form av uppdelning mellan formell och informell organisationskultur (Granberg & Ohlsson, 2011). Det sker alltid en process när någon kommer som nyanställd, ifall den är väl genomtänkt och personalen introduceras till rådande policys ser jag att det kan minska skadligt beteende för både personal och organisation i form av mobbning eller maktspel.

Enligt artikeln av (Hollis, 2015) har 62% av deltagarna i hennes studie varit utsatta för mobbning på arbetsplatsen, och det ger stora konsekvenser både för individen och organisationen. I studien framkommer att det förekommer ingen mobbning trots att starka grupperingar ändå finns vilket säkerligen är en konsekvens av det förebyggande arbetet med policys vilket är en positiv slutsats och stödjer tidigare forskningens slutsatser. Organisationen kan inte förbjuda mobbning, men genom att skapa tydliga policys och kommunicera öppet är det möjligt att försöka skydda och styra personalen i den önskade värderingsriktningen. Policys verkar överlag efterföljas i det praktiska arbetet vilket jag ser är en skillnad från dagens HR-forskning internationellt vilken påpekar ett glapp mellan HR-forskning och HR-praktik (Nilsson, et al. 2018). Detta motsäger min uppfattning och förutfattade meningar, att policyn efterföljs så pass genomgående i det dagliga arbetet upplever jag som unikt och speciellt för denna organisation och visar på att det finns en medvetenhet kring dessa frågor tillskillnad från vad forskningen internationellt visar. I Sverige har arbetslivsforskningen en annan förankring och arbetsmiljöfrågor är prioriterade, vad som även är viktigt att nämna är att organisationen i fråga är statlig vilket inverkar när det kommer till sådana här frågor då organisationen i fråga har andra krav på sig än vad en privat arbetsgivare har att leva upp till.

I denna studie var tanken med det sociokulturella perspektivet till för att belysa hur individen genom att ha inträtt som arbetstagare organisationen omedvetet påverkas av dessa tankekollektiv vilket innefattar alltifrån från strukturer till normer och hur detta påverkar individens syn på arbetet. I och med detta även sina egna förutsättningar för att exempelvis säga nej när det kommer till övertidsarbete, relationer till chefer och kollegor, eller påverka sina arbetsuppgifter baserat på hur denna specifika grupp de verkar inom upplevs. Då alla är individer vilka har individuella förutsättningar för inläring och en unik förförståelse kan organisationskulturen förstås som någonting som påverkar alla medarbetare till en viss grad, men beroende på personlighet kan organisationen upplevas mycket olika.

Vad jag ser är att organisationen kan skapa en gemensam grund för hälsa och välmående genom att arbeta med organisationskulturen där det finns mer eller mindre goda förutsättningar för individerna att ta till sig detta arbete. Sedan hur medarbetaren förhåller sig till kulturen och hur denne mår verkar i större mån avgöras av personliga egenskaper och en grundläggande hälsa, men det går inte att bortse ifrån att vi påverkar varandra i de sociala sammanhang vi verkar inom

vilket även mina resultat visar på. Det är svårt att frångå organisationskulturen helt, för att en förändring ska ske behöver den ske kollektivt. Antingen är du med eller så är du inte med och på det sättet utövar organisationskulturen och de rådande normerna en stor makt över medarbetarna. Att den i många fall även är osynlig, kan göra att många vilka lider av ohälsa i och med att organisationskulturen är ohälsosam inte ifrågasätter detta. Det är en risk vilken denna studie syftade till att belysa på vilket sätt detta fenomen vilket är osynligt vid första anblicken och även blir en del av individens verklighet vilket gör att han eller hon sällan ifrågasätter sättet saker är på. Mina resultat visar att det finns en strukturell problematik, men den upplevs inte som problematisk för det är så det är. Häri ligger risken att det inte är förrän medarbetaren blir sjukskriven som frågan kommer upp om hur hälsosamt arbetsplatsen är, och det jag ser att det behövs en ökad medvetenhet om vad som påverkar individerna innan det har gått för långt.

5.1 Metoddiskussion

Metodvalet i denna studie har genomgått många processer och tagit olika riktningar under studiens gång. I början var min första tanke att genomföra en mindre enkätstudie med öppna svar men då jag ställde frågan fick jag ett nej från HR-avdelningen bland annat på grund av att en liknande enkätundersökning kring arbetsmiljön genomfördes under samma tidsperiod. Även en annan organisation kontaktades genom en vän och dessa var väldigt intresserade av att medverka i studien genom en enkät. Då de inte hade möjlighet att delta under höstterminen så fick de avstå. När jag senare kontaktade min arbetsplats igen för att fråga om intervjuer fick jag ett ja till att genomföra detta ifall anonymitetskraven var uppfyllda. Många hinder har uppkommit på detta sätt och tiden vi startade själva arbetet var heller inte förrän mitten av november. En slutsats av detta ser jag är att det är mycket viktigt att kontakta sina informanter och berörd organisation i god tid för att undersökningen ska gå smidigt, då jag inte enbart haft att göra med privatpersoner utan det varit många inblandade i studien.

Då jag ville få samma arbetsplatskontext var det viktigt för mig att genomföra studien på en och samma plats, och här hade jag även en möjlighet att använda mig av min egen förförståelse av sådant jag själv sett och upplevt i mitt arbete och därför valde jag denna arbetsplats. När jag sedan kontaktade personer för intervjuer fick jag också en stor del tveksamma svar, många drog

sig ur i sista stund vilka tidigare uttryckt starkt intresse och jag upplevde en stor eftertänksamhet kring medverkandet. En tydlighet kring studiens syfte och vad intervjuer innebär är också viktigt upplevde jag. Däremot de två personerna vilka har en arbetsledande roll, och arbetat betydligt längre inom organisationen visade direkt en vilja att medverka och intresse för studien och var mycket lättare att få intervjuer med kort varsel vilket underlättade arbetet samtidigt som det finns områden vilka skulle gått att utveckla mer om personalen på golvet medverkat i större mån.

Svårigheterna med intervjuerna kan även tolkas bero på ytterligare faktorer såsom tidsbrist. Det är även svårt att hitta motivation för att ställa upp på sin fritid när tiden är knapp och de flesta blev tillfrågade nära inpå jul och arbetar mycket. Någonting jag reflekterat över är att jag fått ja och sedan avhopp, eller intresse uttryckts för att sedan personerna kommer med anledningar till att inte medverka trots att det skulle gå väldigt smidigt efter arbetet. Samma sak med personen som ställde upp på en intervju, och sedan skulle maila svaren. Detta mail kom dock aldrig trots påminnelse. Detta har aldrig varit ett problem när jag genomfört andra intervjustudier inom organisationer med personer jag aldrig träffat innan exempelvis. Därför har jag reflekterat en del över denna urvalsproblematik tillsammans med handledaren.

Jag har fått kommentarer från personal vilka arbetar på andra avdelningar, eller i arbetsledande roller och det kanske inte passande att medverka vilket visar på att anonymiteten är extra viktig på arbetsplatsen, och att det finns en respekt för arbetsgivaren och uttrycker en rädsla för vad personen *bör* säga, eller vem som bör säga någonting. Även att det när jag frågade om intervjuer uppfattades som det var någonting vilket hade som syfte att medföra kritik mot organisationen förvånade mig litet då jag enbart ställt frågan om arbetsmiljö. Jag anser att en enkätstudie enligt denna problematik skulle kunnat öka känslan för informanterna att de verkligen var anonyma, jämfört med när jag sitter och pratar med dom och därför tror jag att metodvalet intervju är riskabelt när det kommer till arbetsmiljö och hälsa då personalen av olika privata skäl kan vara avvaktande mot att låta mer negativa eller privata åsikter komma fram då jag även är deras kollega.

En annan tolkning av metodvalet är att det på grund av den tydliga hierarki vilken framkommer under intervjuerna är lättare för personer vilka är högra uppsatta i hierarkin att våga medverka, att känna att de kan prata fritt eftersom de innehar en annan social status jämfört med någon som

inte trivs på arbetet eller är sjukskriven. Detta är någonting jag ser kan påverka validiteten i studien.

Kunskapen vilken behövs för att skapa ett hälsosammare arbetsliv är beroende av att människor vågar kommunicera öppet, och ge förslag på förbättringar, annars riskerar organisationen att dessa istället blir till informella grupperingar vilket istället skapar en negativ kultur vid sidan om den formella kulturen. Därför tror jag att mitt ursprungliga val av enkätundersökning hade kunnat ge en större anonymitet, samtidigt hade jag inte fått lika djupgående svar av personer vilka varit verksamma inom organisationen en längre tid vilket även varit värdefullt. Det är som nämnt svårt att dra generella slutsatser i denna mindre studie med tanke på dess omfattning. Överlag har jag fått fram mycket information från intervjuerna, det har varit väldigt bra att genomföra dem i samma organisation och jag har fått olika svar vilka går in djupare i frågorna än vad enkätsvar kan göra vilket jag upplever varit positivt.

5.2 Vidare forskning

Förslag på vidare forskning är att genomföra en fördjupad intervjustudie där en del av informanterna exempelvis är sjukskrivna och jämföra svaren med de vilka inte är sjukskrivna för att undersöka skillnaden mellan deras upplevelser. Vad som kan inverka på deras mående om de blir behandlade på andra sätt, om det finns skillnader i arbetsuppgifter, i det sociala eller i att det framkommer en annan informell organisationskultur vilken inte syns lika tydligt utåt. Även att genomföra undersökningen i en annan organisation där det finns större problem kan vara intressant.

Viktigt att tänka på är också att det handlar om människor, det kommer alltid finnas ett visst bortfall och därför bör det finnas att tillgå ett större antal informanter om studien skulle genomföras på nytt. Även mina tankar om att genomföra en enkätstudie kan genomföras på samma tema, där det är möjligt att nå ett större antal personer inom samma eller olika organisationer för att ställa frågor kring vilken organisationskultur som finns och hur den inverkar på deras hälsa och trivsel. Genom att genomföra en större enkätstudie kan det göras helt andra generaliseringar på en kvantitativ bas kring vad som skapar hälsa för medarbetarna då forskaren får fram ett större material vilket går att analysera på detta sätt. Jag kan se två givande

vägar för att fördjupa studien, det ena är en fördjupad kvalitativ studie för att gå in mer på de individuella upplevelserna och ha möjlighet att ställa frågor till någon som kanske slutat inom organisationen. Alternativt min tanke i början av studien att genomföra en kvantitativ enkät vilken riktar sig till en större mängd personal med fokus på organisationskulturens påverkan på hälsa, för att därmed kunna få svar på vilka områden det är viktigast att arbeta med för en stor mängd personer för att kunna säkerställa att personalens behov blir bemötta på bästa sätt.

Litteraturförteckning

- Ahrne, G., & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber
- Arbetskraftsundersökningarna (AKU), j. 2., 2018. <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/arbetskraftsundersokningar/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/statistiknyhet/arbetskraftsundersokningarna-aku-juni-2018/>. [2018-09-23].
- Aronsson, G., Hellgren, J., Iskasson, K., Johansson, G., Sverke, M & Torbiörn, I. (2012). *Arbets och organisationspsykologi: Individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur
- Bandow, D., & Hunter, D. (2008). Developing Policies about Uncivil Workplace Behaviour. *Business Communication Quarterly*, 71 (1), pp.103-106
- Brännström, M. (2017). Forskare riktar hård kritik mot försäkringskassan. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vasterbotten/flu-nekas-sjukpenning-forskare-kritisk> [2018-11-09]
- Ekberg, K. (2014). Hälsofrämjande och lärande arbetsplats - finns organisatoriska förutsättningar? . i: H. Kock, red. *Lärande i arbetslivet möjligheter och utmaningar*. Ödeshög : Karin Almlöfs förlag, pp. 37-51.
- Fejes, A., & Thornberg., R (red.) (2015). *Handbok i kvalitativ analys*. Stockholm: Liber
- Finansiell samordning mellan hälso- och sjukvård och sjukförsäkring (2018). *Samspel för hälsa. Finansiell samordning mellan hälso- och sjukvård och sjukförsäkring* (SOU 2018:80) Statens offentliga utredningar. Stockholm: Socialdepartementet
- Granberg, O. & Ohlsson, J. (2011). *Organisationspedagogik*. Lund: Studentlitteratur
- Hasle, P, Limborg, H-J & Nielsen K-T. (2014). Working environment interventions – Bridging the gap between policy instruments and practice. *Safety Science*, 68, pp 73-80.
doi: 10.1016/j.ssci.2014.02.014
- Hermerén, G., (2017). *God Forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet
https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1529480532631/God-forskningssed_VR_2017.pdf
- Hofstede, G., Hofstede G. J. & Minkov, M. (2010). *Organisationer och kulturer*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Hollis, L. P. (2015). *Take the Bull by the Horns: Structural approach to minimize workplace bullying for women in American higher education*, England: Oxford .

Hyldgaard, K. (2008). *Vetenskapsteori: en grundbok till de pedagogiska ämnena*. Stockholm: Liber

Institutet för stressmedicin. (2018). *Insatser på arbetsplatsen*.

<https://www.vgregion.se/ov/ism/stress--rad-och-behandling/utmattningssyndrom/insatser-pa-arbetsplatsen/> [2018-11-07]

Jakobsson, A. (2012). Sociokulturella perspektiv på lärande och utveckling. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 17 (3-4), ss 152-170. ISSN: 1401-6788

Johansson, P. (2011). *Arbetsplatsens lärmiljöer. En organisationspedagogisk studie av konstruerande av lärmiljö i vuxenutbildningsverksamhet*. Diss. Institutionen för pedagogik och didaktik: Stockholms Universitet

Kyoung-ok P., Wilson, M. G., Myung, S. L., 2004. Effects of Social support at Work on Depression and Organizational Productivity. *American Journal of Health Behaviour* , 28(5), pp. 444-455.

Nilsson, P., Wallo, A., Rönqvist, D. & Davidsson, B. (2018). *Human Resource Development – att utveckla individer, grupper och organisationer*. Lund: Studentlitteratur AB

Nyhaga, M. (2010). *Hållbar rehabilitering - Vad är hälsa?*

<https://www.suntarbetsliv.se/artiklar/hallbar-rehabilitering/vad-ar-halsa/> [2018-12-18]

Okoro, H. M., 2010. *The Relationship Between Organizational Culture and Performance: Merger in the Nigerian Banking Industry*. Ann Arbor: University of Phoenix.

Park, K-O., Wilson, M.G., Myung, S. L., (2004). Effects of Social support at Work on Depression and Organizational Productivity. *American Journal of Health Behaviour*, 28 (5), pp. 444-455

Parzefall, M-R & Hakanen, J. (2010). Psychological contract and its motivational and health-enchanting properties. *Journal of Managerial Psychology*, 25 (3), pp 4-21.

<https://doi.org/10.1108/02683941011013849>

Schein, E. H., (1983). *Organizational Culture A dynamic model*. Scholar Select: Massachusetts Intstitute of Technology.

Sohlberg, P., & Sohlberg, B-M (2013). *Kunskapens former: vetenskapsteori och forskningsmetod*. Stockholm: Liber

Bilaga 1. Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

-Kön

-Ålder

-Vilken befattning eller arbetsuppgifter han/hon har en vanlig dag

-Andra arbeten/annan arbetslivserfarenhet

Organisationen

-Vilka normer upplever du finns på din arbetsplats, hur beter man sig mot varandra generellt?

(Ge exempel på vad en norm kan vara, som att alla hälsar på alla, om man skämtar med varandra, på vilket sätt osv.)

Berätta gärna om dessa.

-Finns det några normer kring arbetsuppgifterna, hur de ska utföras?

-Finns det tydliga hierarkier som du märkt av i organisationen?

Berätta gärna om dessa.

-Hur är kontakten med din närmaste chef? Andra chefer eller ledarskap?

-Normer kring att komma i tid, ledighet, att sjukanmäla sig hur ser det ut på arbetsplatsen.

-Normer kring klädsel, klär du dig på ett speciellt sätt på ditt arbete eller finns det andra utmärkande drag.

- Finns det några andra normer som du kommer att tänka på när det gäller just din arbetsplats som du vill tillägga som känns unika när det gäller just din arbetsplats?

Arbetet

-Känner du att du har höga krav på dig i ditt arbete?

-Hur pass mycket kontroll tycker du att du har över dina arbetsuppgifter?

-Finns det tolerans för att göra fel på din arbetsplats?

-Känner du att ditt arbete är meningsfullt?

-Tycker du att ditt arbete är roligt?

-Tycker du att du kan utvecklas i ditt arbete?

-Hur tycker du arbetstiderna är?

Socialt

-Känner du att du är delaktig i det sociala sammanhanget?

Ja/nej? Hur kommer det sig, ge gärna exempel och berätta om det.

-Hur upplever du att samarbetet fungerar kring arbetet?

Berätta gärna mer.

-Pratar du med folk på andra avdelningar eller enbart den egna?

Vad upplever du mest att man pratar man om, arbetsrelaterat eller privat?

-Brukar du umgås med personer från arbetet utanför arbetstid?

-Upplever du att du har någon som bryr sig om dig som person på din arbetsplats, någon du kan vända dig till om du har problem?

Berätta mer.

-Upplever du mobbning eller social utfrysning på din arbetsplats?

Ifall ja på vilket sätt, berätta mer.

Hälsa

-Hur känner du dig oftast när du skall gå till ditt arbete? (Tänk senaste månaden)

-Hur skulle du beskriva din fysiska och psykiska hälsa?

Berätta och ge gärna exempel.

-Har du varit sjukskriven/är sjukskriven? (Om personen vill berätta)

-Har denna sjukskrivning haft någonting med ditt arbete att göra och isåfall vad?

-Vad är viktigast för dig för att du ska trivas på arbetet?

-Känner du att det du tycker är viktigt för att må bra uppfylls på ditt arbete eller är det någonting speciellt du saknar för att du ska må så bra som möjligt (fysiskt/psykiskt)

Tack för din medverkan!

Bilaga 2. Informationsmail



25:e November 2018, Stockholm

Hej!

Jag är en student som 2019 kommer ta min examen inom beteendevetenskap, jag skriver som en del i detta just nu min uppsats inom Pedagogik C vid Södertörns högskola. Detta omfattar en mindre självständig undersökning där jag kommer fokusera på arbetsmiljö och hälsa genom att ställa frågor kring personalens upplevelse av arbetet inom olika områden. Studien kommer att handla om olika områden i arbetet som är viktiga för att personalen skall må bra och det övergripande syftet med studien är att bredda den befintliga kunskapen kring arbetsmiljö och hälsa för att kunna öka möjligheten för ett hälsosamt arbetsliv utifrån ett personalperspektiv.

För att samla in material till studien skulle jag gärna vilja intervjua dig om ditt arbete någon gång mellan den 3:e december- 19:e december. Inspelning kommer att ske och eventuellt anteckningar för att kunna transkribera och analysera materialet för egen del, detta sker dock helt anonymt. Intervjun är tänkt att vara ca 45 minuter beroende på tid och kan ske i Stockholmsområdet.

Genomförandet av uppsatsen är reglerat av etiska riktlinjer som rör tystnadsplikt och anonymisering. Detta betyder att barnets, familjens, personalens och verksamhetens identitet inte får avslöjas. Det insamlade materialet avidentifieras och inga register med personuppgifter kommer att upprättas. Materialet kommer inte att användas i något annat sammanhang utan bara i det egna analysarbetet. Den färdiga uppsatsen kommer sedan att publiceras digitalt genom publikationsdatabasen DiVA.

All medverkan i studien är frivilligt och kan avbrytas när som helst, även efter att materialinsamlingen har påbörjats. Uppsatsen beräknas vara färdig i mitten av Januari 2019 och du får självklart även ta del av den vid intresse.

Kontakta gärna mig eller min handledare för ytterligare information om du undrar kring ditt deltagande och för bokning av tid för intervjun.

Vänliga hälsningar,

Caroline Schanning

Telefon: 070-xx xx xxx Mail: dundrottning@gmail.com

Handledare: Thomas Backlund Mail: thomas.backlund@sh.se