

Högskolan i Halmstad  
Sektionen för Hälsa och Samhälle  
Box 823  
301 18 Halmstad



# ”Dömd till livstids lärande”

Lärande och kompetensutveckling inom företagshälsovården

Sebastian Adler och Mario Missner  
Handledare: Jan Karlsson  
Examensarbete i Idrottsvetenskap inr. Pedagogik: 15 hp  
Kandidatnivå  
Hösten 2011

## **Förord**

Vi tycker att området är intressant eftersom företagshälsovården blir mer och mer aktuellt. En annan anledning är att vi ville lära oss mer om branschen ur en pedagogisk infallsvinkel.

Vi skulle vilja tacka alla personer som ställt upp för intervjuerna, utan er hade undersökningen inte gått att genomföra. Vi tackar även Jan Karlsson, vår handledare som har bistått med hjälp i form av förslag under uppsatsens gång.

Vi hoppas att ni finner arbetet intressant.

## **Abstrakt**

I dagens samhälle är ständig utveckling och förnyelse viktiga överlevnadsvillkor för företag inte minst inom branschen företagshälsovård. Konkurrensen ökar och företagen måste ständigt se till att ligga i framkant och det har allt oftare konstaterats att den viktigaste tillgången är att utveckla de anställdas kompetens. Syftet med studien är att studera personals uppfattningar kring kompetensutvecklingen inom företagshälsans olika yrkesgrupper samt att genom den identifiera hur gynnsamma förhållanden för lärande kan skapas. För att få svar på syftet har vi använt oss av kvalitativa intervjuer som datainsamlingsmetod. Sammanlagt genomfördes sex intervjuer där fem olika yrkesgrupper representerades och företags Vd. Studien har en fenomenografisk ansats som medför dataanalysmetod som består av sju steg. Eftersom vi var ute efter variationer av yrkesgruppernas olika uppfattningar var den fenomenografiska ansatsen mest optimal.

I resultatet framkommer det ett flertal uppfattningar kring kompetensutveckling, lärandestrategier och hur gynnsamma förhållanden för lärande kan skapas. Vidare finns det gemensamma uppfattningar om att yrkesgrupperna har ett stort handlingsutrymme och att det är nödvändigt för att arbetet ska fungera. En av studiens slutsatser är att tid för reflektion är viktigt för gynnsamma förhållanden. Genom att få mer tid att kunna reflektera över det som har skett tror vi medför ett mer kreativt tänkande och en utveckling av kompetens. En annan intressant slutsats som framkom är att varje yrkesgrupp är i behov av den konsultativa kompetensen och att den aldrig är färdigutvecklad.

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	5
2. Syfte och Frågeställningar.....	6
2.1 Syfte.....	6
2.2 Frågeställningar .....	6
3. Bakgrund .....	6
3.1 Företagshälsovården då och nu.....	7
3.2 Företagshälsovårdens yrkesgrupper .....	8
3.3 Begreppsdefinition.....	9
3.4 Tidigare forskning .....	10
4. Teoretisk referensram.....	12
4.1 Lärande .....	12
4.3 Omgivning .....	13
4.4 Kompetens .....	14
5. Metod .....	14
5.1 Ansats .....	14
5.2 Urval .....	15
5.3 Datainsamlingsmetod .....	16
5.4 Dataanalys .....	17
5.6 Metoddiskussion.....	19
5.7 Etiskt hänsynstagande.....	20
6. Resultat.....	20
6.1 Kompetens och kompetensutveckling .....	20
6.1.1 Att förstå helheten.....	20
6.1.2 Att tillgodose kundens behov.....	22
6.1.3 Krav och behov styr kompetensutveckling.....	23
6.1.4 Den egna skyldigheten .....	23
6.2 Lärande .....	25
6.2.1 Att vara mottaglig för lärande.....	25
6.2.2 Beroende av varandra .....	26
6.2.3 Erfarenhetslärande, gynnar mest i längden .....	26
6.3 Gynnsamma förhållanden.....	28
6.3.1 Positivt med stort handlingsutrymme .....	28
6.3.2 Tid för reflektion är viktigt för lärandet.....	29

6.3.3 Att lära sig av varandra .....	30
6.4 Resultat slutsats .....	32
7. Diskussion .....	33
7.1 Lärande och kompetens .....	33
7.2 Erfarenhetslärande .....	34
7.3 Gynnsamma förhållanden.....	34
7.4 Formellt och informellt lärande .....	35
7.5 Att förstå helheten .....	36
7.6 Omgivningens påverkan .....	36
9. Fortsatt forskning .....	38
Missiv brev(bilaga 1) .....	42
Intervjuguide (yrkesgrupperna)Bilaga 2 .....	43
Intervjuguide(Anders)Bilaga 3.....	44

# 1. Inledning

I dagens samhälle är ständig förnyelse och utveckling överlevnadsvillkor för företag. Konkurrensen ökar och företagen måste kontinuerligt se till att ligga i framkant vad gäller förnyelse och utveckling och den viktigaste tillgången har allt oftare konstaterats att utveckla de anställdas kompetens. Det innebär att företag eller organisationer strävar efter att utöka och ta tillvara på medarbetarnas kompetens genom att skapa förutsättningar för lärande (Ellström, 1996). En intressant uppfattning om lärande som även gav namn åt uppsatsen titel är: *"Har man valt mitt yrke så är man dömd till livstids lärande"*.

Forskning kring lärande och kompetensutveckling i arbetslivet har varit omfattande de senaste decennierna och inte minst inom det pedagogiska området (Ellström, Löfberg & Svensson, 2005). Gemensamma inslag inom denna forskning är betydelsen av människans aktiva handlande och reflektion samt hennes samspel och kommunikation med andra. Detta kan relateras till människans kontrollmöjligheter över den egna uppgiften och möjligheter att reglera det egna handlandet till lärande och kompetens att utföra arbetsuppgifter och hantera problem. Det innebär också ett uppmärksammande på det informella lärandet dvs. lärandet utanför formella utbildningar eller undervisningar. Det lärande som sker och den kunskap som skapas förutsätts av de specifika villkor som gäller i ett visst sammanhang som till exempel i en viss arbetsmiljö (Ohlsson, 2008, s.35). Utifrån de ovan nämnda referenserna kan vi förstå att det intresset och forskningen kring ämnet är aktuellt.

För denna studie är det intressant att synliggöra olika i uppfattningar mellan de yrkesgrupperna och hur deras uppfattningar kring lärande eventuellt kan skilja sig åt, eftersom det ingår i ansatsen att studera ett fenomen. Denna undersökning har inspirerats av den fenomenografiska ansatsen som innebär att fånga människors uppfattningar kring ett fenomen och synliggöra likheter och skillnader mellan dem. Undersökningen utgår ifrån att uppfattningar är en människas föreställningar om någonting, vilka grundar sig på tidigare upplevelser och erfarenheter. Uppfattningar är även dynamiska vilket innebär att de ständigt skapas och förändras i den omgivning som människan verkar i (Alexanderson, 1994).

## 2. Syfte och Frågeställningar

### 2.1 Syfte

Syftet med studien är att studera personalens uppfattningar kring kompetensutvecklingen inom företagshälsans olika yrkesgrupper samt att studera personalens uppfattningar om hur gynnsamma förhållanden för lärande kan skapas.

### 2.2 Frågeställningar

- Hur uppfattas lärande och kompetens av olika yrkesgrupper inom företagshälsan?
- Vad uppfattas som gynnsamt för lärande och kompetensutveckling av yrkesgrupperna inom företagshälsan?

Denna studie hör hemma inom det pedagogiska fältet eftersom kompetensutveckling och lärande är centrala begrepp. För att det ska ske en kompetensutveckling hos personalen behöver lärandeprocesser ske. Att undersöka organisationer ur ett pedagogiskt perspektiv är intressant främst av två skäl. Det första skälet är att människor kan se och utforma uppgifter på olika sätt och det beror på deras erfarenheter, kunskaper och viljor. Det andra skälet är att organisationens olika delar kräver en samordning vilket sker genom människors samspel och kommunikation (Döös, 2011, s. 57). Genom olika strategier för lärande kan gynnsamma förhållanden för utveckling av kompetens skapas och både utveckling och lärande är centrala begrepp inom pedagogiken. Pedagogisk forskning med inriktning mot utbildning och lärande i arbetslivet gör anspråk på att vara en samhällsförbättrande drivkraft (Tedenljung, 2008 s.11). Den pedagogiska forskningen om vuxnas lärande i arbetslivet inriktar sig på vad som utgör hinder och möjligheter för hur individer lär sig, hur kunskap utvecklas och hur kompetens visas (Döös, 2011, s. 51).

## 3. Bakgrund

Här följer ett avsnitt med bakgrund, begrepps definitioner, tidigare forskning och teorier för att informera och underlätta för läsaren att förstå studien. Flera delar i bakgrunden kommer sedan användas i resultatdiskussionen för att styrka de egna reflektionerna.

Forskning kring lärande och kompetensutveckling i arbetslivet har varit omfattande de senaste decennierna och inte minst inom det pedagogiska området (Ellström, Löfberg & Svensson, 2005). Gemensamma inslag inom denna forskning är betydelsen av människans aktiva handlande och reflektion samt hennes samspel och kommunikation med andra. Detta kan relateras till människans kontrollmöjligheter över den egna uppgiften och möjligheter att reglera det egna handlandet till lärande och kompetens att utföra arbetsuppgifter och hantera problem. Det innebär också ett uppmärksammande på det informella lärandet dvs. lärandet utanför formella utbildningar eller undervisningar. Det lärande som sker och den kunskap som skapas förutsätts av de specifika villkor som gäller i ett visst sammanhang som till exempel i en viss arbetsmiljö (Ohlsson, 2008, s.35).

### **3.1 Företagshälsovården då och nu**

Här nedan beskrivs korfattat företagshälsovården och dess historia och där efter motiveras varför det finns ett intresse att undersöka området och varför det är problematiskt.

Det var inte förens i den andra hälften av 1800-talet som första steget till företagshälsovården (fhv) kom. Lag om arbetsskydd kom 1912 och 1929 börjades olycksfall i arbetet förebyggas. (SOU, 2007:91). I en skriftelse av Landsorganisationen och Svenska näringsliv 2006 tas det upp att företagshälsovården kan bli en verksam samarbetspartner till hälso- och sjukvården och allmänt sett medverka till viktiga förbättringar i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen samt att fhv:en bör bli en nyckelaktör i arbetet med att minska sjukfrånvaro (Ibid). En fråga av betydelse för branschens utveckling är den ovanligt påtagliga kommande generationsväxlingen. Att företagshälsovårdens framtida roll, uppgifter och förutsättningar bli tydliga är av stor betydelse för branschens dragningskraft och chanser att locka nya medarbetare. Regeringens förslag innebär att möjligheterna bör öppnas för att fhv:en får en fullvärdig första linjens kontakt med sjukvården samt att landsting, staten och arbetsgivarna bör stå för kostnaden för sjukvården för anställda med godkänd företagshälsovård (Ibid).

Lars Hjalmarso, Vd för Föreningen Svensk företagshälsovård upplever att det finns flera skäl till att se ljusst på svenskföretagshälsovård i framtiden. Han tycker det är att allt fler företag inser vikten av att personalen är frisk och arbetsför. Idagens arbetsliv blir de äldre flera och medans den yngre generationen kommer ut allt senare i arbetslivet. Det medför att det behövs många som kan och vill fortsätta arbeta med för att de ska kunna arbeta effektivt behövs goda arbetsförhållanden och då behov företagshälsovården. Han tror även att de nya akademiska

utbildningarna med inriktning företagshälsovård kommer vara bra för branschen. Men det finns också orosmoln i dagsläget då kommande generationsbyta kommer medför en brist på företagsläkarna då det skett ett glapp mellan de som pensioneras och de nya som examineras (SOU, 2011:63).

Något som kan ligga till grund för ökat behov av företagshälsovård kan vara de ökade kraven och den ökad höjning av arbete främst inom byggverksamhet där vissa fysiska problem tycks ha ökat trots att arbetsmiljöarbete har bedrivits. Idag finns det mycket skiftande behov av FHV mellan olika branscher och företag. Detta beror på att arbetsplatsernas förutsättningar är komplexa och varierar beroende på verksamhet, arbetsmiljö, styrning, krav och organisering etc. Att det finns ett samband mellan höga sjuktal och dåliga arbetsplatser är kartlagt genom forskning och utredningar.

FHV:s arbete med rehabilitering för att få tillbaka människor i arbete är en viktig uppgift som kräver den unika kompetens kring arbetsförhållanden och individers hälsa som företagshälsovården ska ha. För att inte riskera att människor skadas eller drabbas av ohälsa på grund av arbetet är FHV:s arbete med att kartlägga sambanden mellan arbetet, arbetsplatsen och individens hälsa av avgörande vikt (Schmidt, Sjöström & Antonsson, 2011). Det verkar finnas ett problem på samhällsnivå och inte minst inom branschen för företagshälsovård. Det framgår tydligt att lärande har varit viktigt för utveckling under en längre tid och nu står företagshälsovårdsbranschen i fokus för utveckling (SOU:2007:91). Idag kan vi se tydliga tecken på att trycket på individen i arbetslivet ökar genom att organisationer inom både privata och offentliga verksamheter pressas av ökat konkurrenstryck, högre krav på effektivitet och mer lönsamhet skriver (Ibid).

## 3.2 Företagshälsovårdens yrkesgrupper

Här kommer en redogörelse för de yrkesgrupper som vi kommer intervjua för denna studie. I branschen för företagshälsovård finns det en *arbetsmiljöingenjör* som arbetar med effektivisering och aktivering av arbetsskydd ute på arbetsplatserna. *Beteendevetaren* är en annan viktig yrkesgrupp inom företagshälsovården som ofta arbetar med att utreda den psykosociala arbetsmiljön. En legitimerad *företagssjukgymnast* med vidare utbildning inom ergonomi som arbetar främst med att rehabilitering av skador men även med att anpassa arbetsmiljön till individernas behov och förutsättningar. Det finns även en *företagsläkare* och



det som skiljer en företagsläkare från en vanlig läkare är att de behöver ha mer ingående kunskaper om arbetsmiljöer och arbetsförhållanden i många olika branscher och organisationer. Sedan finns det en *företagssjuksköterska* som ska vara specialist i omvårdnad med inriktning på människan och arbetslivet och där ansvarar för att identifiera områden som behöver förbättras samt säkerställa en god kvalitet i omvårdnaden (SOU 2011:63).

### 3.3 Begreppsdefinition

Definitionen av lärande för denna studie innebär enligt (Döös, 2007) att kompetens, kunskap och lärande alltid rör något specifikt. Lärande är den process som genererar kunskap och kompetens. Kompetens betraktas som buren både av individer och av relationer och förstås som handlingsförmåga i ett specifikt sammanhang (Ibid). Kompetens definieras av Ellström (1992:21) som:

*”Närmare bestämt förmågan att framgångsrikt (enligt egna eller andras kriterier) utföra ett arbete, inklusive förmågan att identifiera, utnyttja och, om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings- och värderingsutrymme som arbetet erbjuder.”* (Ellström, 1992:21).

Eftersom kompetens är ett central begrepp i undersökning finns en tydlig relevans att definiera begreppet. Vi har valt att citera Ellström eftersom hans definition innefattar flera av studiens begrepp.

I Ellström beskrivning av kompetens tas begreppet handlingsutrymme upp och innebär i vilken utsträckning individen ges frihet för att själv välja och tolka mål och uppgifter samt val arbetsmetod. Ellström menar att grunden för kompetensutveckling är individens möjlighet till handlingsutrymme i arbetet, både det subjektiva och det objektiva. Det subjektiva styrs delvis av individens kunskaper och att förstå en viss uppgift. Det objektiva styrs av organisationens utformning (Ellström, 1996).

Ellströms och Nilssons (1997) menar att kompetensutveckling sker genom följande aktiviteter: Formell utbildning eller träning av personal genom t.ex. interna eller externa kurser. Olika typer av icke formell utbildning (t ex utvecklingsprojekt, kvalitetscirklar) Lärande i samband med utförande av det dagliga arbetet med eller utan särskild instruktion så kallat ”on the job training”. Planerade förändringar av arbetsuppgifter eller arbetsorganisation (t ex arbetsutveckling arbetsrotation, införande av grupporganisation) med syfte att främja kompetensutnyttjande.

Erfarenhetslärande är ett annat sätt att kompetensutvecklas igenom och begreppet innebär hur vi lär och vad som händer när vi lär. Teori om erfarenhetslärande rör såväl processen och strukturen i lärandet, hur lärandet går till och vad det har för resultat. Det handlar också om vad det är som förändras och hur vi kan förstå att det sker (Döös 2004,s.134).

För att få en inblick i vad företagshälsovården står för kommer här en definition från Arbetsmiljölagen som säger att arbetsgivaren ska svara för att *”Den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Fhv ska särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatsen samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa”* och för detta arbete *behövs olika kunskaper och kompetenser”* (Arbetsmiljölagen, kapitel 3 § 2b).

### **3.4 Tidigare forskning**

I en studie av Schulz, Stamov och Rossnagel (2009) studerades informellt lärande på arbetsplatsen. Studien är en statistisk undersökning där lärande- kompetens studerades i förhållande till ålderskillnad. Åldersgrupperna var 17-35, 36-50 och 51-65. I resultatet framgick det att lärande- kompetens ledde till framgång i informellt lärande oavsett deltagarnas ålder men påverkas av deras känsla av ”Self-efficacy” (Tilltro till sin egen förmåga). Det visade sig dock att den äldre generationen hade svårare att lära sig och det tog längre tid för dem än för den yngre generationen. Forskaren menar att det skulle kunna vara lämpligt att konstruera olika metoder för lärande beroende på deras åldersgrupp. Genom att använda metoder som lämpliga för varje enskild åldersgrupp kan det medföra bättre förutsättningar för lärande och kompetensutveckling enligt forskarna.

Ahmadi, Börnfelt och Widell (2001) undersökte i sin studie uppfattningar om kompetensutveckling hos småföretagare i Göteborgsregionen. Frågan som ledde till rapporten var: varför inte fler företagare söker stöd för sin kompetensutveckling? Deltagarna svarade på frågor kring deras syn på kompetens och kompetensutveckling och vad de gör för att utveckla sin och de anställdas kompetens för verksamheten. Resultaten som framgick var att föreställningarna om vad kompetens är varierar, det framgick ändå att det finns en stor enhetlighet om vad som är nödvändigt att lära, vad som är medfött respektive vad individen

har för förmåga att lära sig. Social kompetens och humor ansågs vara en grund att utgå ifrån vid utveckling av kompetens men som tämligen är svår att ”träna”. Andra egenskaper som ansågs vara viktiga är kognitiv kompetens och praktisk genomförandeförmåga, dvs. att de anställda är kapabla till att kunna använda sina teoretiska kunskaper i praktiken.

Även i en studie av Hammarström (2005:2) undersöktes små och medelstora företag som bedriver kompetensutveckling och hur många som använder sig utav det. Frågeställningarna som låg till grund för rapporten var Hur kompetensutvecklingen bedrivs, var den sker samt att se hur de anställda motiveras till att kompetensutveckla sig. I resultatet framgick det att lite mer än 40 % av dem 450 tillfrågade företagen hade kompetensutvecklat sin personal det senaste året men i olika utsträckning och mindre än hälften ansåg att kompetensutveckling är synnerligen viktigt. Kurser visade vara den vanligaste formen utav kompetenshöjning följt av seminarier och konferenser. De vanligaste hinder för kompetensutveckling är tidsbrist och ekonomin samt att intresset för att kompetensutveckla sig är ett hinder. Det som framförallt utmärker företag, som anser att kompetensutveckling är synnerligen viktig, är att de faller inom verksamhetsområden som utbildning, vård och omsorg (Ibid). Detta är intressant eftersom företagshälsovård ingår i vårdbranschen.

En tidigare forskning av Familjemedicinska institutet (2004) visar på problem med dagens kompetensutveckling inom primärvården. Några problem som har syliggjorts är brist på mål och strategier och tid som kan avsättas. Åtgärderna som lagts fram är att formulera strategier och mål för fortbildning, kompetensutvecklingen ska ges utrymme i utvecklingssamtal och arbetsmiljön bör utformas så att tid finns för reflektion och erfarenhetsutbyte. Denna forskning är intressant för denna undersökning eftersom den belyser liknande område.

Vi har hittat likvärdiga studier som denna men de skiljer sig då forskarna som har genomfört de tidigare nämnda studierna har valt att undersöka kompetensutveckling men valt att inrikta sig på andra saker än det som denna studie kommer att handla om. Resultaten från den tidigare forskningen anser vi vara intressant att använda sig utav i detta undersökningssammanhang eftersom det möjligtvis går att hitta vissa likheter eller skillnader med denna studies resultat.

## 4. Teoretisk referensram

### 4.1 Lärande

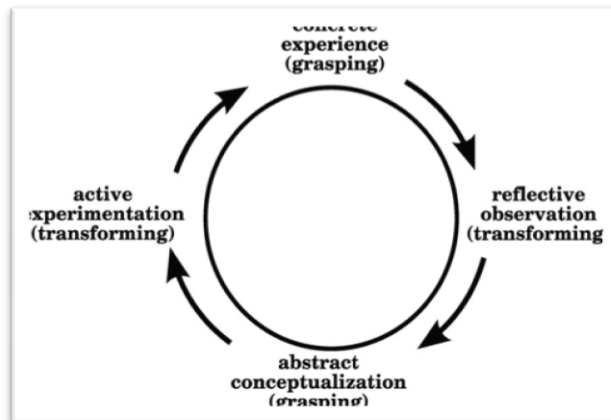
Människor arbetar och lär i en och samma handling. Kompetens utvecklas i arbetets utförande och tillsammans med andra. Kompetensen sitter i relationer individer emellan på en arbetsplats. Tvärtemot vad många alltjämt föreställer sig så är kompetens alltså långt ifrån bara en fråga om den enskilda individens eget bagage. Inte heller är kompetensutveckling något man i första hand får på kurser, konferenser eller på andra från arbetsuppgiften separerade arenor (Döös & Larsson, 2008:16).

Det har skett en glidning av perspektiv och fokus, bort från människan till organisationen, från fokus på människans villkor i arbetsmiljön, där handlingsutrymmet är ett centralt begrepp till fokus på organisationens chanser till lärande och överlevnad i en allt hårdare konkurrens (Ohlsson, 2008, s. 36.)

Kolbs lärcykel – Centralt för människors lärande och utveckling av kompetens är deras handlingar. De är även centrala i förmågan till organiserad och samordnad verksamhet. Kompetensutveckling sker alltså genom lärande. Handlingens vikt ligger alltså i att människor lär genom att handla, det vill säga genom erfarenhet.

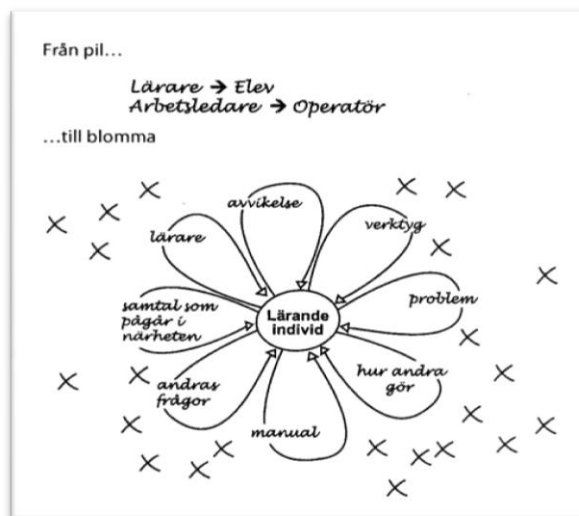
Denna process går att koppla till Kolbs teori

om det erfarenhetsbaserade lärandet (Kolb, 1984). Kolbs beskrivning av erfarenhets lärande kan ses som en lärcykel där fyra dimensioner ingår. Konkret upplevelse, reflekterande observation, abstrakt begreppsbildning och slutligen aktivt experimenterande.



Figur 1 Kolbs lärcykel. Denna figur visar de fyra dimensionerna av Kolbs lärcykel (Kolb, 1984).

Med modellen ”från pil till blomma” har perspektivet skiftat till att betrakta människor som ständigt aktiva utformare av eget kunnande (Döös, 2008). Döös (1997) illustrerar skillnaden mellan det miljöpedagogiska synsättet och det mer konventionella synsättet på lärande med metaforen ”Från pil till blomma”. Genom att sätta den lärande individen i centrum riktas intresset mot lärandets aktiva



Figur 2 Denna figur visar Marianne Döös modell "från pil till blomma". Denna modell visar hur individen lär sig med hjälp av omgivningen (Döös, 1997).

processer och omgivningsvillkor. Blommans kronblad innebär den lärandets processer där

individens egna aktiva agerande är pilen ut från blomman och pilen tillbaka mot individen innebär att den fångar in och använder det som omgivningen erbjuder. Marianne Döös menar även att denna process kan skilja sig beroende på situation och individ (Ibid).

Det kognitiva lärande perspektivet fokuserar på individen och de intellektuella processer som antas äga rum inom individen. Inkodning och tolkning av information, bearbetnings- och beslutsprocesser samt lagring av information i minnet ingår i detta perspektiv (Anderson, 1981).

### 4.3 Omgivning

Det miljöpedagogiska perspektivet tar sin utgångspunkt i individens tänkande och sätt att förstå sin omgivning och arbetsuppgift. Individen lär sig genom att använda sig av de möjligheter som en situation i ett visst sammanhang, en viss miljö, erbjuder. Med miljö menas den värld man befinner och handlar i och där uppgifter utförs (Döös, 2008).

Gibson (1979) talar om att saker och ting kan uppfattas olika beroende på vad individen är sysselsatt med. Han menar då att individen kan utnyttja föremål på olika sätt beroende på vad situationen kräver.

På dagens arbetsplatser tycks individens arbete innehålla fler enformiga arbetsmoment, samtidigt som den enskilda individens kontroll minskar samt att möjligheterna att utvecklas

också i viss mån begränsas menar (Wikman, 2004.S.72). Bidragande till utvecklingen kan också ha att göra med att vissa nya möjligheter till kontroll av den enskilda arbetsprestationen har tillkommit. Datateknik och fokusering på nyckeltal, mål och uppföljningskriterier kan ha inneburit att kontrollen både blivit vanligare och mer genomgripande, vilket har begränsat frihetsutrymmet (Ibid). Döös (2003) menar att många arbetande människor idag är tvungna att jobba snabbt genom att utföra sina uppgifter på kort tid samt skära ner på onödigt initiativ, mycket blir då gjort men lite blir lärt kan sägas. Detta tär på såväl arbetsglädje som på hälsan och som inverkar skadligt på lärandet som är av högt värde för organisationens verksamhetsuppgift.

## 4.4 Kompetens

Ellström (1996) menar att arbetslivet utvecklas som en följd av förändringar inom teknik och arbetsorganisation. Idag ställs det krav på att medarbetarna ska vara flexibla, ha kunskap inom flera områden och dessutom klara ett ökat självstyre. Dessa förändrade krav antas ställa nya krav på utbildningen i skolan men även på de anställdas möjlighet att utveckla sin kompetens. För det andra har betydelsen av ”lärande i arbetslivet” dvs. krav på arbetsmiljö ökat. En arbetsmiljö som tillåter och stimulerar lärande och utveckling av de anställdas förmågor är bra för deras hälsa, välbefinnande och personliga utveckling. Det tredje handlar om övervägande kring fördelningspolitik och demokrati. Till slut kan även rent pedagogiska överväganden läggas till. Senare års forskning visar på en rad skillnader mellan lärande i formell utbildning och lärande i det praktiska livet. Mycket lite av det som lärs in på formella utbildningar kan överföras och appliceras som bas för praktiskt handlande i vardagslivet och arbete (Ibid). Döös (2004) menar att det är i arbetsuppgiften vi lär och där kompetensen kommer till uttryck genom vårt handlande. Bakom handlingarna finns intentioner baserade på personens tolkning av arbetsuppgiften.

## 5. Metod

Under denna rubrik presenteras studiens tillvägagångssätt i form av ansats, metod samt val av deltagare. Här redogör vi för överväganden av val av deltagare, informationsbrev, etiska hänsynstaganden och intervjuguide. Här redovisas även intervjuerna och bearbetningen av den insamlade empirin och slutligen diskuteras studiens validitet och reliabilitet.

### 5.1 Ansats

Studien har inspirerats av fenomenografi. Den går ut på att beskriva främmande uppfattningar kring fenomen och ett sätt att förstå det är att analysera intervjudata och sammanställa olika typer av utsagor (Fejes & Tornberg, 2009). I den kvalitativa forskningen medför den mänskliga faktorn både en styrka och en svaghet. Att låta människor dela med sig av sina insikter och erfarenheter och därmed få en ny syn på världen är en styrka dock får forskaren ett stort ansvar då han/hon måste sträva efter att skildra den insamlade information på ett objektivi-tivt sätt (Ibid). För att analysera intervjuerna har vi utgått ifrån en analysmetod som finns inom fenomenografin och beskrivs mer utförligt under rubriken ”Dataanalys”.

Variationsteori beskriver och förklarar hur vi ser på/erhåller kunskap om vår omvärld. Enligt variationsteorin kan erfarenhet förstås med hjälp av tre begrepp. Urskiljning, variation, och samtidighet. Dessa begrepp och dess innebörd kan sägas utgöra grunden för variationsteorin (Carlsson, 2002). När vi ser på något enligt Marton & Booth (1997), är mening och struktur direkt sammankopplade och de förutsätter varandra. Variationer mellan skilda sätt att förstå någonting är det som variationsteori handlar om (Ibid). Lärande ses inte bara på ett sätt, helheten måste förgå delarna. Att lära sig detaljer utan att förstå vad det är till är inget optimalt lärande. Förändringar av någons sätt att förstå ett fenomen kräver variation. Någon aspekt av miljön som omger en person måste varieras. Det kan vara en situation eller individen själv som möjliggör att erfandet av ett fenomen varieras. Vi har en tro att världen är det vi ser och att andra ser den på samma sätt, men så är inte fallet. Enligt Marton och Booth (1997) lär vi oss genom att förändra vårt sätt att se på världen, hitta nya infallsvinklar, reflektera och analysera över tänkbara alternativ och de menar att detta är ett sätt att urskilja aspekt från fenomenen.

## 5.2 Urval

För att besvara studiens frågeställningar har intervjuer genomförts. Sex intervjuer genomfördes, där de olika yrkesgrupperna representeras av en person. En intervju per yrkesgrupp har genomförts och det är för att kunna identifiera yrkesgruppernas olika uppfattningar. De yrkesgrupper som har intervjuats är *arbetsmiljöingenjör, företagssjukgymnast/ergonom, företagssköterska, företagsläkare och beteendevetare*. Enligt (Eriksson- Zetterqvist & Ahrne, 2011) bör minst 6-8 intervjuer genomföras för att få tillräcklig med insamlad data. En intervju med företagets VD gjordes också för att få ett ledarperspektiv kring fenomenet. Ett medvetet val gjordes vid val av respondenter eftersom

deltagarna skulle kunna svara på frågeställningarna som är kopplade till syftet.

Intervjupersonerna behövde arbeta på företaget i fråga för att få delta.

### **5.3 Datainsamlingsmetod**

För att undersöka de anställdas uppfattningar så användes intervjuer som datainsamlingsmetod. Detta är enligt Rosenqvist och André (2006) det mest lämpliga sättet för att fånga in uppfattningar kring ett fenomen. Fem av intervjuerna gjordes på deras arbetsplats och en genomfördes på Halmstad Högskole- bibliotek. För att alla deltagarna skulle kunna delta fick intervjuerna spridas ut under tre veckor vilket passade studiens tidsram bra. Alla deltagare fick information genom ett missiv brev samt intervjuguide innan intervjuerna genomfördes. Deltagarna hade även en intervjuguide framför sig under intervjun för att enklare kunna hänga med och återkoppla till frågorna. Intervjuerna genomfördes i enskilda rum och det förekom inga störningsmoment. Vid en intervju är det enligt Trost (2010) viktigt att det är en bekväm och lugn atmosfär vilket uppfylldes genom att det var fritt störande ljud och det fanns ett flertal stora bekväma fåtöljer utplacerade kring ett runt bord. Vi som intervjuare placerade oss bredvid varandra och därefter fick respondenter själv bestämma plats. Det användes en diktafon för att spela in intervjuerna och alla deltagare och alla godkände detta innan intervjun startade. Dahlgren och Johansson (2009) menar att uppfattningarna troligtvis tolkas olika beroende på vilken forskare som studerar fenomenet. De säger att det blir svårt att få fram ett generellt svar, det som istället framkommer är individens olika uppfattningar. Det finns enligt Trost (2010) tre olika tillvägagångssätt när intervjufrågor skrivs, dessa är strukturerade, halvstrukturerade och ostrukturerade. Strukturerade intervjuer går ut på att svarsalternativ redan finns medans de ostrukturerade innehåller öppna frågor vilket innebär att intervjupersonen bestämmer svaren själv. Vi har använt oss utav ostrukturerade intervjuer som metod. Intervjuguiden består av tre kategorier: ”Kompetens”, ”förutsättningar i omgivningen” och ”lärande”, dessa tre kategorier valdes eftersom att de är centrala begrepp i syftet (Se bilaga 2). Både Trost (2010) samt Kvale och Brinkmann (2009) belyser att den första intervjufrågan är en av de mest betydelsefulla. Därför ställde vi en enkel och formell första fråga som inte krävde större reflektioner och det inledda vi varje nytt tema med.



## 5.4 Dataanalys

Inom fenomenografien kan forskaren använda sig utav olika analysmetoder och den vi har fått inspiration av var en sju-stegsmodell för att få fram resultaten. Modellen som tas upp i Dahlgren och Johansson (2009) består av sju steg som börjar med läsning av den insamlade empirin och avslutas med namngivning av kategorierna. I det första steget ska forskaren bekanta sig med empirin och steg två heter kondensation och det är analysen av texten börjar. Analysen började med att transkribera de inspelade intervjuerna för att sedan kunna börja analysera texten.

Därefter transkriberades intervjuerna direkt efter att de var genomförda för att effektivisera arbetet, det medförde att några intervjuer var transkriberade innan den sista var genomförd vilket Kvale (1997) anser är godtagbart. Intervjuerna lyssnades igenom och allt som sades skrevs ner, men inga suckar och bekräftelseord inkluderades. För att säkerställa att ingen information går miste om, lyssnade båda på intervjuerna och läste samtidigt den transkriberade texten. Det tredje steget heter jämförelse och det är här forskaren försöker hitta likheter eller skillnader mellan de olika uppfattningarna. Intervjupersonernas olika uppfattningar kring en fråga samlades under varandra för enklare kunna hitta skillnader och likheter. När samtliga intervjuer var transkriberade samlades allt empiriskt material i ett och samma dokument för att underlätta jämförelsen. Sedan skrevs texterna ut i pappersform för att möjliggöra kategorisering och för att synliggöra variationer i uppfattningarna i form av olikheter och likheter. Understrykningspennor användes för att enklare kunna urskilja likheter och skillnader. Gruppering kallas steg fyra och går ut på att gruppera de uppfattningarna som passar ihop som t.ex. att dela in de i likheter och skillnader. Under det här steget grupperades likheter och skillnader ihop och det gjordes genom att skriva sammanföra dem till en kategori.

Det femte steget heter artikulera kategorierna vilket innebär att likheterna står i fokus och här måste forskaren avgöra var gränsen mellan de olika uppfattningarna ska gå. Under detta steg betonades kategorierna genom att dra gränser mellan uppfattningarna från det empiriska materialet. Steg sex heter namnge kategorierna där forskaren sätter en överskrift för de olika kategorierna, namnen ska vara korta och det är viktigt att forskaren lyckas fånga känslan i att uppfatta något. I steg sex namngavs kategorierna genom att exempelvis leta fram gemensamma uppfattningar för en kategori och göra ett lämpligt kategori- namn av det. Det sista och avslutande steget är den kontrastiva fasen som går ut på att kontrastera kategorierna

mot varandra, alltså att jämföra dem för att se om de kan rymmas i fler än en kategori. Det går ut på att minska antalet kategorier (Ibid). Under detta steg gick allt resultat igenom och kategorierna jämfördes för att se om något resultat eller några kategorier kunde skrivas ihop.

## 5.5 Validitet och reliabilitet

Enligt Trost (2010) handlar reliabilitet om tillförlitlighet till intervjuerna. Det innebär att intervjuerna ska vara genomförda på samma sätt samt att det går att återskapa en likande undersökning. För att få studien så tillförlitlig som möjligt använde vi en intervjuguide. Det kunde dock skilja sig lite mellan följdfrågorna då vi använde oss av en ostrukturerad form. Frågorna var öppna vilket bidrog till att deltagarna kunde svara på olika sätt.

För att skapa en hög reliabilitet bör studien mäta något och ange olika värden samt ha en hög grad av standardisering (Ibid.). Utifrån detta kan reliabiliteten i undersökningen bli svår att få hög då vi söker efter uppfattningar om ett fenomen vilket inte går att mäta. För att få upp tillförlitligheten har det varit två intervjuare under samtliga intervjuer samt att intervjuerna spelades in vilket ökar chansen att förstå intervjuerna tydligare. Eftersom båda två har läst den transkriberat texterna samt varit delaktiga i intervjuerna anser vi att reliabiliteten höjs något. Kvale (1997) anser att det kan vara svårt att få ett tillförlitligt resultat om det är olika personer som intervjuar och skriver ner den i textform vilket vi har försökt undvika i denna studie.

Kvale och Brinkmann (2009) förklarar att för att få en hög reliabilitet så bör andra forskare kunna använda sig utav samma frågor och få ut liknande svar. Utifrån detta använde vi oss av en intervjuguide med teman samt underfrågor. Vi tror inte att andra forskare skulle få liknande resultat även om de använde vår intervjuguide eftersom vi upplever att kan skilja sig mellan olika företag och framför allt individer emellan.

Enligt Kvale och Brinkmann (2009) samt Trost (2010) går validiteten ut på att studien ska undersöka det studien avser att undersöka, vilket var att studera *personalens uppfattningar kring kompetensutvecklingen inom företagshälsans olika yrkesgrupper samt att genom den identifiera hur gynnsamma förhållanden för lärande kan skapas*. Vi försökte att undvika att påverka svaren med våra egna värderingar och åsikter, utan var neutrala i vår roll.

## 5.6 Metoddiskussion

Enligt Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2011) är det lämpligt att intervjua minst sex till åtta personer för att resultatet ska kunna vara överförbart. Vi har tänkt intervjua sex personer och få deras uppfattningar kring fenomenet, detta för att kunna väga dem mot varandra och kunna se likheter mellan dem. Eftersom uppfattningar hos urvalsgruppen är det centrala inom fenomenografin är det mest lämpligt att använda sig av intervjuer. Eftersom intervjuerna kommer att vara utspridda bland de olika yrkesgrupperna och endast har en representant innebär det att överförbarheten minskar. Tanken med studien är att kunna jämföra de olika yrkesgrupperna vilket utesluter att vi endast intervjuar en. Eftersom undersökningspersonerna pratade och reflekterade på ett omfattande sätt så upplever vi att intervjupersonerna inte kände sig underlägsna på något sätt. Dessutom gavs indikationer på att stämningen under intervjusituationen var avslappnad och trevlig. Detta tydde på att vi lyckades hantera intervjuerna på ett bra sätt. Vid varje intervju valde vi att ge deltagarna en intervjuguide där samtliga frågor fanns med. Detta anser vi gav en positiv inverkan på intervjuerna eftersom deltagarna själva kunde läsa frågorna eller gå tillbaka om de kände att de blev osäkra på frågan.

Att använda sig utav ostrukturerade intervjuer har sina fördelar då det medför att intervjupersonerna bestämmer svaren helt själva vilket i detta fall bidrog till att vi fick olika uppfattningar. Strukturerade intervjuer passade studien inte lika bra eftersom svarsalternativ hindrar intervjupersonerna från att kunna utveckla sina svar. Att intervjuguiden bestod av frågor som genererade liknande svar var positivt eftersom det gav mer empiri kring ett område. I efterhand lade vi dock märke till att bredden på frågorna skapade vissa svårigheter i och med att deltagarna kom att diskutera om irrelevanta saker som studien inte avsåg att undersöka. Detta bidrog till att vi fick ställa ytterligare följdfrågor för att få svar på vissa frågor och det i ledda till vissa svårigheter vid bearbetningen av empirin då det blev mycket osammanhängande text. Vi ansåg även att vissa utav våra frågor inte hade behövts vara med och att vissa följdfrågor kunde varit mer specifika och detta hade i sin tur kunnat underlätta analysen av data. Vid enstaka fall upplevde vi att intervjuguiden var bristande då deltagarna inte förstod vissa frågor och vi blev tvungna att omformulera frågan.

Vi var tvungna att göra vissa avgränsningar för att lyckas genomföra studien. Det första var att gränsa av oss till ett företag på grund av tidsskäl. En annan avgränsning var valet av antal

deltagare då vi valde att intervjua sex personer. Anledningen berodde dels på tidsskäl och dels på att vi bara behövde en person från vardera yrkesgruppen.

## 5.7 Etiskt hänsynstagande

Enligt Vetenskapsrådet (2002) finns fyra etiska huvudkrav: Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. **Informationskravet** innebär att deltagarna ska informeras om deras uppgift i undersökningen. Detta kan ske genom t.ex. ett missivbrev eller på plats när intervjuerna ska genomföras. Detta var något som vi tog hänsyn till då vi delgav dem information genom ett missivbrev. **Samtyckeskravet** innebär att forskaren måste få personens samtycke för att inkludera den i studien. Vi klargjorde för de tillfrågade att det är frivilligt och att de kan när som helst avbryta. **Konfidentialitetskravet** betyder att inga deltagare ska kunna identifieras och därför frågade vi inte efter fler uppgifter än deras yrkesroll. Eftersom denna undersökning fokuserar på ett fenomen och inte på personerna som ingår i studien så behövdes inte någon förbindelse om tystnadsplikt. Med **nyttjandekravet** menas att endast forskarna får ta del av insamlad data och personuppgifter vilket stämmer överens med vår studie eftersom utomstående inte kommer kunna få ta del av det material och vi har inte frågat efter några personuppgifter.

## 6. Resultat

Här nedan presenteras studiens resultat, med hjälp av underkategorierna har en rad olika slutsatser framkommit. Svaren synliggörs med inspiration av den fenomenografiska ansatsen då vi sökt efter likheter och olikheter. För att tydliggöra vem som har vilka uppfattningar namnger vi respondenterna som Ip1-Ip6. De yrkesgrupper som undersöks i studien är: *Ip1 – VD, Ip2 – Företags- sjukgymnast, Ip3 – Företags- sjuksköterska, Ip4 – Företags- arbetsmiljöingenjör, Ip5 – Företags- läkare, Ip6 – Företags- beteendevetare.*

### 6.1 Kompetens och kompetensutveckling

#### 6.1.1 Att förstå helheten

Ip1 och Ip2 har den uppfattningen att kompetens är att kunna utnyttja den kunskap och kunnighet för att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt. *”Kompetens det e ju den kunnigheten som man har och behöver för att utföra sitt arbete på bästa sätt. Att man är kompetent och*

*tillräckligt kunnig helt enkelt” (Ip2). Ip3 och Ip4 har uppfattningen att kompetens består av två delar, dels den teoretiska biten och dels den praktiska biten.*

*”Det finns ju två delar av kompetens som jag kommer att tänka på, först är det den formella utbildningen. Sen är det då den kompetens som jag fått genom erfarenhet som uppkommit i arbetet”. Ip3*

En variation som visar sig är Ip5 uppfattning som är att en känsla för sammanhang utgör den viktigaste delen av begreppet kompetens och sen kan man fylla på med detaljer. Ip5 menar då att det är viktigt att först förstå helheten för att sen kunna arbeta med detaljerna. *”Kompetens är ett väldigt brett begrepp, den viktigaste delen är känsla för sammanhang och sen kan du fylla på med detaljer beroende på vilket sammanhang det är”(Ip5).*

Ip4 uppfattning om att kompetensutveckling innebär är att bli duktig på sin specifika yrkesroll men han lyfter även fram det pedagogiska perspektivet. Med det menar han att det är viktigt att kunna förmedla kunskap, att väcka intresse hos kunden och förmedla nytta. *”Att bli väldigt duktig på riskbedömning men det är lika mycket ett perspektiv som ni har, som pedagogiska, att kunna förmedla kunskap, det är också kompetensutveckling”(Ip4).* Ip4 betonar den erfarenhetsmässiga bakgrunden och att saker och ting ska vara vetenskapligt beprövat.

Ip2 och Ip6 är överrens om att kompetensutveckling innebär att förbättra sin kunnighet på olika sätt. Det kan till exempel vara genom utbildningar och genom erfarenhet.

*”Att man förbättrar sin kunnighet på olika sätt. Att man utvecklar den biten genom Utbildning så att man ökar kompetensen hela tiden. För det behöver man ju för att hänga med. Jobbet i sig höjer också kompetensen, man får ju erfarenhet. Så det är ju både utbildning och erfarenhet”. Ip2*

Ip1 delar upp begreppet kompetensutveckling i två delar. Hans uppfattning är då att det finns en långsiktig och kortsiktig utveckling. Den långsiktiga utvecklingen innebär enligt honom den specialist kunskap som varje yrkesgrupp har. Det kortsiktiga innebär att alla har en skyldighet att hålla sig uppdaterade med den senaste kunskapen inom sitt specialområde, han menar även att det är en grundläggande faktor att hålla sig uppdaterad för att vara framgångsrik inom branschen. *”Eftersom vi är ett kompetens företag så det en grundläggande faktor för oss och inte stanna av så där finns en tydlig ambition från min sida” (Ip1).*

Det finns variationer mellan yrkesgruppernas uppfattningar kring vad kompetens innebär men det finns även vissa likheter. Det finns uppfattningar om att kompetens är att kunna utnyttja sin kunskap och sen finns det en uppfattning om att kompetens består av två delar. En uppfattning som sticker ut är att en känsla för sammanhang utgör den viktigaste delen av begreppet kompetens. Enligt en ytterligare uppfattning består kompetens av en teoretisk och praktisk del. Det finns gemensamma uppfattningar om att kompetensutveckling innebär att i framtiden utöka sin teoretiska kunskap och praktiska handlingsförmåga.

### 6.1.2 Att tillgodose kundens behov

Ip1 har en uppfattning om att alla de anställda har sin basutbildning och att det är framför allt den som skiljer de olika yrkesgruppernas krav på kompetens åt. Det är i så fall att det skiljer sig i olika sammanhang och att de behöver olika verktyg för att kunna leverera det som kunden vill ha.

*”Grundkraven på kompetensen är ju min legitimation och det gäller för medicinsk personal, läkare, sjukgymnast, sjuksköterska. Det måste jag ha för att få utöva mitt yrke. På sätt och vis ställer min arbetsgivare de kraven, för att jag ska kunna genomföra de arbetsuppgifter jag har, och sen ställer jag nog krav på det själv också”. Ip3*

Detta är en uppfattning som stämmer även överrens med hur Ip2 och Ip3 upplever att deras krav är. De har uppfattningen att det finns formella krav som utbildningen ställer på dem samt krav som ställs för att kunna tillgodose kundens behov. Ip3 pratar även om att hon ställer krav på sig själv. *”Dels kan ju kunskap bli gammal och det kommer nya ämnen som ska diskuteras, faror, man ju liksom inte bara gå ut och anamma någonting utan att det är vetenskapligt beprövat”. Ip4*

*”Lite mer att vi ska vara framåt och förstå kunden och kunna prata på kundens eget språk. Det e det att vi möter så många olika nivåer”(Ip4).* En uppfattning som sticker ut är Ip4 som betonar vikten av konsultativ försäljning. Han menar då att det gäller att vara framåt, förstå kunden och situationen då vi möter anställda på många olika nivåer.

### 6.1.3 Krav och behov styr kompetensutveckling

Ip5 har en uppfattning om att ett krav som uppstår inom hans yrke är att vara mottaglig för en livstids lärande och han poängterar vikten av en bred förståelse och inte enbart en djup förståelse. Med det menar han att det inte räcker att vara specialiserad inom sitt eget yrke utan att man behöver ha en känsla för sammanhang vilket leder till att man lättare kan förstå och anamma förändringar *”Har man valt mitt yrke så är man dömd till livstids lärande precis som det förmodligen kommer att vara. Allting förändras och som jag sa i början, det gäller att ha en bredd, djup räcker inte”*. (Ip5)

Ip1 talar ur ett ledar perspektiv då han menar att det finns krav från myndigheter och socialstyrelsen på vilka kompetenser som de anställda bör besitta. Detta är enligt honom krav som är tvingande och står över andra krav.

*”Det är likadant på arbetsmiljö sidan då arbetsmiljöingenjörerna ska se till att vi har den senaste informationen så att dom regelverk som finns då arbetsskyddsstyrelsen är de aktuella så att de kan ge aktuella råd. Det är något som styr behovet här då”*. Ip1

Det finns likheter i Ip2, Ip5 och Ip6 uppfattningar om att det finns behov av kompetensutveckling men det varierar när det gäller deras specifika arbetsuppgifter. De pratar även om andra behov som till exempel ekonomiska och pedagogiska. *”Det finns behov i princip allt som händer medicinskt men även alltså på samhällssidan, rent ekonomiskt”* (Ip5).

### 6.1.4 Den egna skyldigheten

En uppfattning som Ip6 har utmärker sig då hon upplever att det inte finns några krav. Det är hon som får komma med förslag på kompetensutveckling och upplever inte att finns något annat krav än att hon ska hålla sig uppdaterad. *”Jag har inte uppfattat att det finns några krav mer än att man ska vara uppdaterad”* (Ip6).

Ip3 kopplar kompetensutveckling till det egna ansvaret då hon har uppfattningen att det är ens egen skyldighet att läsa till sig ny kunskap för att sedan kunna använda det praktiskt i arbetet. *”Det är ju att hålla mig ”up to date” dels tycker jag att det är min egen skyldighet att läsa ny litteratur som kommer, det händer ju hela tiden plus att eventuellt prata med min chef om*

*utbildningar som jag kan behöva och sen då helst kunna omvandla det praktiskt i arbetet”(Ip3).*

Ip1 har en uppfattning om att de anställda tar initiativ till kompetensutveckling. Han påpekar att det finns en rättighet som styrs av ekonomiska faktorer men att de anställda också har en skyldighet att ta initiativ. Han pratar också om att de olika yrkesgrupperna ska vara uppmärksam på nya relevanta utbildningar. *”Men det handlar ju om att vi är ute och har antennerna och spröten ute om det är något nytt på märkande som man kan ta med sig hem, så det finns ju ett positivt socialt uttryck i det”.*(Ip1)

Intervjupersonerna har uppfattningen att de tar initiativ till kompetensutveckling på olika sätt men det finns en viss variation i svaren. Ip6 säger att det ligger på henne att leta upp utbildningar och Ip3 anser att hon måste ta initiativ för att hon ska fungera på arbetet. Ip3 menar att hon har två chefer, en medicinsk chef som ställer krav och vet vad hon behöver kunna och en administrativ chef som har befogenheten att skicka henne på utbildning. *”Jo men det måste jag göra, annars tycker jag inte att jag kan funka här”.* Ip3

Både Ip2 och Ip3 har uppfattningar om att det är viktigt att hålla sig uppdaterad dvs. att ligga i framkant vad gäller utveckling. *”Det finns ständiga behov, och vad det är för behov får nästan tiden eller situationen avgöra, jag måste hela tiden hålla mig ”up to date”*(Ip3). Ip3 upplever att behoven för kompetensutveckling oftast styrs av kundens behov och det gäller att alltid vara uppdaterad och ligga i framkant.

Ip5 har en uppfattning om att förmånen att lära sig medför även en skyldighet att dela med sig av kunskapen. Han anser även att det bör finnas en tydlig målbeskrivning om vart utbildningen är på väg och varför för att han ska tycka det är mödans värt. *”Ja och det gör jag om jag anser att något är mödans värt. Jag begär att det ska finnas någon slags målbeskrivning först, vart man är på väg och varför”.* Ip5

Alla intervjupersonerna har gemensamma uppfattningar om att yrkesbehörigheten är ett grundläggande krav för arbetet. Utöver detta krav varierar uppfattningarna mellan yrkesgrupperna angående vilka krav och behov som föreligger. En uppfattning är att det är ett viktigt krav att kunna tillgodose kundens behov. En annan uppfattning är att man hela tiden



måste vara öppen och mottaglig för förändringar och lärande. En uppfattning som utmärker sig är att det inte finns några krav på kompetensutveckling mer än att hålla sig uppdaterad med den senaste kunskapen. Uppfattningarna om behoven för kompetensutveckling hos de olika yrkesgrupperna liknar till viss del uppfattningar om vilka krav som finns. En uppfattning är att behoven av kompetensutvecklingen till största del styrs av kundens behov. En annan uppfattning är att den konsultativa försäljningsförmågan är en viktig kompetens och det finns alltid behov av att utveckla den.

## 6.2 Lärande

### 6.2.1 Att vara mottaglig för lärande

Ip1 och Ip4 har uppfattningen att lärande handlar om att utvecklas genom att ta till sig ny kunskap. Ip1 menar att man utvecklas genom att vara lyhörd för kollegor och för förändringar och Ip4 anser att utveckling främst sker genom att göra saker många gånger.

*”Lärande kan vara att öka på sin erfarenhet och sin hantverksskicklighet och det tror jag att man gör genom att göra saker många gånger, stöta, blöta och reflektera. Det kan vara att man lär samma sak lite av hela tiden men man utvecklas lite”. Ip4*

Lärande innebär att man lär sig något nytt enligt Ip2 och Ip3. Ip2 uppfattar att lärandet har förändrats med åldern då hon säger att man nu mera kopplar det teoretiska till någon praktiskt i livet.

*”Lärande är att jag lär mig något nytt och mycket läser jag mig till själv, jag prenumererar på dagens medicin som ibland kommer fler gånger om dagen och det är nog det vanligaste sättet för mig och sker nästan dagligen”. Ip3*

Ip3 har en uppfattning om att hon utökar sin kompetens på eget initiativ och det gör hon genom att läsa till sig ny kunskap. *”Det kan var en kurs eller något, och ska man gå en sådan så måste man vilja lära sig, man måste vara mottaglig”(Ip6)*. Ip6 uppfattning varierar sig lite jämfört med de andras uppfattningar då hon kopplar lärande ihop med kurser i första hand och hon anser att man måste vilja lära sig, att vara mottaglig för lärande. Hon menar även att lärandet skiljer sig beroende på läraren.

*”Det är att kunna fortsätta sin nyfikenhet, att stöta på olika saker, att se vad som händer omkring”(Ip5)*. Ip5 uppfattning handlar främst om lärande, att fortsätta sin nyfikenhet och att

vara öppen för omvärlden. Han menar att lärandet har förändrats genom tiden. Dagens teknik har medfört att vi inte längre lär oss saker utantill utan vi lär oss hur man hittar saker.

En uppfattning är att lärande innebär att ta till sig ny kunskap genom att vara uppmärksam och göra saker flera gånger. En intressant uppfattning är att lärandet förändras med ålderns då det blir lättare att koppla det teoretiska till det praktiska. En annan uppfattning är att lärande framför allt är kopplat till kurser och för att kunna lära sig måste man vara mottaglig för lärande. En ytterligare uppfattning är att lärande har förändrats med åren på grund av ny tekniken. Det innebär att lärandet inte längre handlar om att memorerar saker utan hur man hittar saker.

### 6.2.2 Beroende av varandra

Ip1 uppfattar att det finns en skillnad mellan det formella och det informella lärandet. Han anser att det informella lärandet inte går att undvika eftersom det händer kring en hela tiden. Det formella lärandet är enligt Ip1 nödvändigt och han kan inte påstå att det ena är bättre än det andra. Han menar att det är ett samspel mellan dem i organisationen. *”Det formella är julgranen och det informella blir då kulorna som man hänger på sen. Det är ju ett samspel där emellan hela tiden i organisationen” (Ip1).*

Intervjupersonerna har den uppfattningen att formellt lärande kan vara en utbildning som du blir skickad till och att det informella lärandet är de erfarenheter man får med sig i arbetet. De är även överrens om att det ska vara en kombination av formellt och informellt lärande för att det ska vara mest gynnsamt. *”Jag hade aldrig skiljt på de där. Jag brukar säga att det finns inget så praktiskt som en god teori”.* (Ip5). Ip5 menar att han aldrig hade skilt på det informella och det formella lärandet, han menar att det inte finns något så praktiskt så en god teori.

*”Så skillnaden är ju att teorin är som pärlor på halsbandet och halsbandet är själva praktiken, de är beroende av varandra”.* (Ip4). Ip4 uppfattning är att det informella lärandet inte alltid kan uppfattas som lika statusfullt men är väldigt viktigt för utvecklingen. Han anser även att man inte enbart kan vara teoretiker eller praktiker för att lyckas i arbetet utan att det krävs en kombination.

### 6.2.3 Erfarenhetslärande, gynnar mest i längden

Ip1, Ip3, Ip4 och Ip6 delar uppfattningen om att det informella lärandet gynnar mest i längden men att en teoretisk grund är nödvändig för att det överhuvudtaget ska vara möjligt att lära sig genom erfarenhet.

*”Jag skulle nog säga att det är den informella delen som gynnar dem mest, sen så talar ju den formella utbildningen om vart dom ska stå. Den informella delen är ju de verktyg som vi har i vår verksamhet då”. Ip1*

Ip1 poängterar även att de anställda inte enbart kan ha den formella kunskapen då han anser att de inte har något att förmedla till kunden. Enligt honom finns det ingen tvekan om att det är det informella som är intressant.

*”Ibland när du har gått en grundutbildning så har du ju inte förutsättningar kanske att ta till dig nästa steg förens du har jobbat ett tag för du har inte den helheten, så är det ju mycket inom företagshälsovården”. Ip2*

Ip2 uppfattar att man lär sig genom erfarenhet men att det är viktigt att fylla på med ny teoretisk kunskap allt eftersom. Hon poängterar att en helhet av teori och praktik är en förutsättning för ett gott arbete inom företagshälsovården. *”Det är en väldigt stark inlärningsprocess i det, det glömmar jag ju aldrig, men jag har ju varit iväg på utbildningar där jag inte lyckats omsätta det i praktiken.”* Ip3 uppfattar att lärande genom praktik är en starkaste inlärningsprocess och att man inte alltid lyckas omsätta teoretisk kunskap från en utbildning i praktiken *”Utbildningar som inte har någon praktik är noll utbildningar”* (Ip6). Ip6 anser att erfarenhet tar en längre tid. Hon poängterar det praktiska då hon säger att utbildningar utan någon praktik är meningslösa.

Det finns en gemensam uppfattning om att det informella och det formella lärandet inte går att skilja åt. Samtidigt finns gemensamma uppfattningar om att det informella lärandet gynnar mest i längden men att en teoretisk grund är en förutsättning för att ett erfarenhetslärande ska kunna ske. En annan uppfattning är att utan den informella kunskapen skulle de inte ha något att förmedla till kunden. En uppfattning är att en helhet av både teoretisk och praktisk kunskap är en förutsättning för lärande och för att kunna arbeta inom företagshälsovården. En annan uppfattning är att det lärande genom praktik är den starkaste inlärningsprocessen och att man inte alltid lyckas omsätta teori i praktik. Det finns en uppfattning om utbildningar utan praktik är meningslösa.

## 6.3 Gynnsamma förhållanden

### 6.3.1 Positivt med stort handlingsutrymme

Ip1 har en uppfattning om att alla yrkesgrupper har en väldig stor frihet när de arbetar med sin kompetens gentemot kunden. Detta bekräftar även de resterande intervjupersonerna då de upplever sig ha stort handlingsutrymme. Ip1 menar att ett stort handlingsutrymme kräver en stor självständighet och inre drivkraft vilket är nödvändigt att besitta för att kunna arbeta i denna bransch. *”Det kräver en oerhört stor självständighet och inre drivkraft och har man inte det, då kan man inte jobba i den här verksamheten” (Ip1).*

Alla intervjupersonerna delar uppfattningen om att det finns mycket positivt med stort handlingsutrymme men det gäller att använda det på rätt sätt. *”Jag planerar helt och hållet mitt jobb, det är positivt och det går inte att någon annan ska tala om för mig vad jag ska inte ska göra” (Ip6).* Ip6 har en uppfattning om att ingen annan kan säga åt henne vad hon ska göra och tvärtom eftersom alla har sina specifika områden. Hon menar då att det är mest gynnsamt om hon själv kan planera sin tid.

*”Hur stort ansvar är du själv beredd att ta, hur stort ansvar vågar du ta, hur väl känner du de du jobbar tillsammans med, sen så har vi ju olika yrkeskategorier så på det sättet skiljer det sig ju men annars är det nog mest individuellt”. Ip3*

Ip5 uppfattning för hur gynnsamma förhållanden för lärande skapas är att det är viktigt att de har tillit och respekt för olika bakgrunder och kompetenser. Han anser även att det är fullständigt nödvändig med ett stort handlingsutrymme men påpekar även att mycket beror på individen själv. Att mycket beror på individen själv är en uppfattning som han delar med Ip3.

*”Det är jättebra, Jag har ett fritt handlingsutrymme, jag sköter mig själv, kan man säga. Sen gäller det ju att man använder det på ett bra sätt så det får jag ju ändå säga att det är frihet under ansvar” (Ip2).* Utifrån Ip2 uppfattning finns det goda fördelar med stort handlingsutrymme men det gäller att använda det på rätt sätt. Hon menar då att det är frihet under ansvar.

Det finns en uppfattning om att yrkesgrupperna har ett stort handlingsutrymme vilket kräver en stor självständighet och inre drivkraft vilket är nödvändig inom företagshälsovården. En annan uppfattning är att det finns mycket positivt med ett stort handlingsutrymme och att det är gynnsamt för lärandet om det används på rätt sätt. En ytterligare uppfattning är att det är gynnsamt för lärandet om man har respekt för olika bakgrunder och kompetenser. En uppfattning är att ett stort handlingsutrymme innebär ”frihet under ansvar” och med det menas att friheten bör utnyttjas på rätt sätt för att bli gynnsamt.

### 6.3.2 Tid för reflektion är viktigt för lärandet

Ip1 uppfattning handlar om att det skapas gynnsamma förhållanden genom en dialog men det är många andra faktorer som påverkar också. Mycket beror på den enskilde individen, vilket skede i livet den är, om personen är mottaglig för att ta ett steg vidare. *”det är ju inte bara arbetsplatsen utan det är ju individen också till exempel, vilket skede i livet är personen, är han eller hon mottaglig för att ta ett steg vidare?” (Ip1)* Även Ip3 har en uppfattning om att mycket hänger på sitt eget intresse. Det är det egna engagemanget som är det mest gynnsamma förhållandet för lärandet. Hon menar även att det är viktigt att inte vara för stressad och att få en blandning utav det teoretiska och det praktiska.

*”Mest gynnsamma är ju när jag är intresserad, när jag känner att det här är mitt intresse, när det är något man är intresserad av lär man sig lättare och mer, mitt engagemang som är det mest gynnsamma.” Ip3*

Ip2 uppfattning påpekar att kulturen på arbetsplatsen ska vara rätt, att försöka hålla en hög nivå. Hon anser även att det ska finnas speciella forum där kvalitetsfrågor och utvecklingsfrågor kan lyftas vilket hon tror kan leda till att de anställda blir mer motiverade.

*”Gynnsamma förhållanden det är ju att man har den kulturen på arbetsplatsen att vi vill hålla nivån jätte hög och att man har speciella forum där man lyfter kvalitetsfrågor.” Ip2*

Ip5 har en uppfattning om att börja dagen med ett fullbokat schema inte är gynnsamt och det hindrar en från att vidareutveckla sig. *”Återigen det där tankar tar tid, vi behöver alltså tid mellan tankarna också. Vi behöver en viss tid då vi inte störs” (Ip5).* Ip4 uppfattar spännande

utmaningar som nödvändiga och att man behöver den tiden tillsammans. Han menar även att en god sammansättning av olika åldrar kan bidra till gynnsamma förhållanden.

*”Man behöver tid för reflektion, man behöver tid för spännande utmaningar och man behöver ha den tiden tillsammans.”//”Sammansättningen, det tror jag också är viktigt, alltså hur det ser ut demografiskt i ålder”(Ip4). Ip4 och Ip5 delar uppfattningen om att det är viktigt att det finns tid för reflektion.*

En uppfattning är att gynnsamma förhållanden skapas främst genom en dialog men andra faktorer påverkar också. En annan uppfattning är att det är viktigt att vara mottaglig för utveckling och att det finns ett stort engagemang hos varje person för att skapa gynnsamhet. En ytterligare uppfattning är att stress kan bidra till ogynnsamma förhållanden eftersom det då inte finns tid för reflektion. En uppfattning som visar sig i resultatet är att skapa forum för kvalitetsfrågor kan bidra till gynnsamma förhållanden för lärande och höja motivationen. Det finns en uppfattning om att spännande utmaningar är nödvändiga och en god sammansättning av olika åldrar kan bidra till gynnsamhet.

### **6.3.3 Att lära sig av varandra**

Intervjupersonerna delar uppfattningen om att de påverkas av sin omgivning men beskriver det på olika sätt. Ip2 har uppfattningen att det är viktigt att få ett förtroende för att man ska kunna känna sig nöjd, hon menar även att det är viktigt att få feedback på kvaliteten.

*Man ska alltid få ett nytt förtroende då är man nöjd och det ska ju inte spela någon roll vad för arbetsgivare jag har. // att få feedback på kvalitén, ibland är det bra, ibland kunde det varit lite bättre. Ip2*

Ip1, Ip3 och Ip4 har den uppfattningen att omgivningen kan bidra till lärande på olika sätt. Man lär sig utav andra och man påverkar andra också. Ip1 menar att om omgivningen är anpassad efter sitt eget behov vilket leder till att arbetsuppgifterna kan lösas så är den positiv. Det handlar enligt Ip1 om möjligheter och hur man bemöts på arbetet.

*”Det gör dom ju alltid, om omgivningen är anpassad efter mitt behov för att kunna lösa mina*

*uppgifter så då blir det ju positiv, är den positiv till lärande eller negativ till lärande. Jag tror att det börjar där väldigt mycket, vad finns det för möjligheter, hur bemöts man.”Ip1*

En uppfattning som alla intervjupersoner delar är att kommunikation och samspel på arbetet är nödvändigt för att företaget ska kunna fungera. Ip5 anser att yrkesgrupper måste hjälpa varandra i arbetet. *“Vi måste jobba med andra, för andra, tillsammans med andra” (Ip5).*

Detta är en uppfattning som Ip1 håller med om då han menar att alla har en öppen möjlighet att påverka och alla ska ha chansen att göra detta. *“Man kan alltid bidra mer eller mindre, och det viktigaste är att man är med i processen, vi är 22 anställda. Detta är ett sätt att involvera personalen” (Ip1).* Han menar att alla kan bidra med något även om det inte är mycket. Han menar att det är viktigt att alla är med i processen.

*”Jag är en del av omgivningen och utan den hade jag inte haft något där att göra.”Ip5* Med det uttalandet menar Ip5 att alla är en del av någons omgivning och finns vi inte så finns det ingen omgivning. Han menar även att det går fortare att tillgodogöra sig andras erfarenheter än att lära sig allting själv. Han anser även arbeta i team inte får ersätta det egna kunnandet.

*”Eftersom vi är ett kompetens företag så det en grundläggande faktor för oss och inte stanna av så där finns en tydlig ambition från min sida” (Ip5).*

Yrkesgrupperna uppfattar att de påverkas av sin omgivning men uppfattningarna om hur de påverkas varierar. En uppfattning att det är viktigt att få ett förtroende och att det är viktigt att få feedback på kvaliteten. En annan uppfattning är att omgivningen bidra till lärande på olika sätt och detta kan ske genom att man lär sig utav andra och att man påverkar andra. En uppfattning som alla intervjupersoner delar är att kommunikation och samspel på arbetet är en viktig del i gynnsamma förhållanden. En ytterligare uppfattning är att det går fortare att tillgodogöra sig andras erfarenheter än att lära sig allting själv men även att arbeta i team inte får ersätta det egna kunnandet. En uppfattning är att yrkesgrupperna tar initiativ till kompetensutveckling vilket är gynnsamt för deras lärande.

## 6.4 Resultat slutsats

Under denna rubrik kommer variationer och slutsatser av resultatet att sammanfattas i punktform. Syftet med studien är att studera personalens uppfattningar kring kompetensutvecklingen inom företagshälsans olika yrkesgrupper samt att studera personalens uppfattningar om hur gynnsamma förhållanden för lärande kan skapas.

Det finns varierande uppfattningar kring vad kompetens och kompetensutveckling är och flera intressanta slutsatser kan dras. En slutsats som kan göras av det uppfattningar kring kompetens är att kompetens inte uppnås förens man besitter både praktisk och teoretisk kunskap vilket leder till en känsla för sammanhang och en bättre förståelse för helheten.

Yrkesgruppernas uppfattningar om kompetensutveckling är att behov och krav påverkar utvecklingen av kompetensen och att den mestadels styrs av kunden. Detta ställer stora krav på att yrkesgrupperna håller sig uppdaterade med den senaste kunskapen. En slutsats är då att det är viktigt att yrkesgrupperna lyssnar och förstå kunden för att veta vilken kompetens som de behöver.

Det finns uppfattningar om att det är viktigt att ta egna initiativ, hålla sig uppdaterad med den senaste kunskapen och att ha ett stort handlingsutrymme. En slutsats som kan göras är att mycket av ansvaret för kompetensutveckling ligger på varje enskild person inom företagshälsan. Det är nödvändigt för yrkesgrupperna att ha ett stort handlingsutrymme för att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt vilket innebär att de anställda måste kunna arbeta fritt under ansvar. Detta kräver att yrkesgrupperna har en självständighet och en inre drivkraft för att kunna arbeta inom denna typ av företag.

Yrkesgrupperna påverkas av sin omgivning och denna kan bidra till lärande på olika sätt och omgivningen bör vara anpassad efter allas egna behov. Om varje enskild person försöker påverka omgivningen på ett positivt sätt kan det leda till att den blir anpassad efter behoven, vilket i sin tur kan skapa gynnsamma förhållanden för lärande.

Tid för reflektion är viktigt för gynnsamma förhållanden och det innebär här att det ska finnas tid där man inte störs vilket leder till att man kan reflektera och fokusera på det väsentliga i arbetet vilket är nödvändigt för de anställdas kreativitet och utveckling.



Det formella och det informella lärandet är beroende av varandra vilket inte utesluter något utav dem. Det formella lärandet är viktigt men det informella lärandet är minst lika viktigt då resultatet visar att det är mer gynnsamt i längden. En slutsats är att om yrkesgrupperna har möjlighet att upprepa sina arbetsuppgifter skapas gynnsamma förhållanden för lärande.

## 7. Diskussion

Här nedan kommer en djupgående analys att genomföras av det som framkommit ur intervjuerna med hjälp av diskussion och koppling till teorier. Syftet med studien är att studera personalens uppfattningar kring kompetensutvecklingen inom företagshälsans olika yrkesgrupper samt att studera personalens uppfattningar om hur gynnsamma förhållanden för lärande kan skapas.

### 7.1 Lärande och kompetens

I resultatet framkom det att lärande handlar om att utvecklas genom att ta till sig ny kunskap men lärande kan vara betydligt mer än så. Utifrån denna tolkning kan vi se en koppling till Döös (2007) definition av lärande. Hon beskriver lärande som en process som genererar kunskap och kompetens. Begreppet kompetens betraktas av Marianne Döös som en handlingsförmåga i ett specifikt sammanhang. Detta liknar uppfattningarna som framkom i resultatet kring begreppet kompetens då det visar att en känsla för sammanhang utgör den viktigaste delen vilket i detta fall kan vara viktigt för företaget då personalen arbetar med fler olika kunder i olika situationer. Kompetens är enligt Ellström (1992:21) att ha förmågan att framgångsrikt utföra ett arbete, och vi kan koppla detta till delar av resultatet då det säger att kompetens är att kunna utnyttja den kunskap och kunnighet för att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt. Ellströms och Nilssons (1997) menar att kompetensutveckling sker genom en rad olika aktiviteter där lärande i samband med utförande av det dagliga arbetet är en av dem. Det finns uppfattningar i resultatet som visar att kompetens utvecklas genom att utföra arbetsuppgifterna under en längre tid och på så sätt få erfarenhet. Vi delar uppfattningen som Ellström och Nilsson (1997) skriver om att kompetens utvecklas genom att upprepa arbetsuppgifterna under en längre tid. Vi är övertygade precis som intervjupersonerna om att erfarenhetslärande gynnar mest. Att upprepa sina arbetsuppgifter under en längre tid för att utvecklas kan vara värdefullt att ha i åtanke när ny oerfaren personal ska anställas. Genom att ge oerfaren personal chansen att lära sig och utveckla sin kompetens genom

erfarenhetslärande kan vara en fördel för att företaget i framtiden ska fortsatt vara konkurrenskraftigt.

## 7.2 Erfarenhetslärande

En vidare koppling kan göras till Kolbs lärcykel som innebär att kompetensutveckling sker genom lärande vilket innebär att handlingens vikt ligger i att människor lär genom att handla, det vill säga genom erfarenhet. Det är alltså lärande genom erfarenhet eller även kallat informellt lärande som Kolbs modell beskriver. Vi kan se tydliga kopplingar mellan dem olika dimensionerna som ingår i Kolbs modell och delar av resultat. Resultatet visar att ett informellt lärande gynnar mest i längden jämför med det formella lärandet (Kolb, 1984). Detta resultat kan bero på att yrkesgrupperna i ett upprepande av arbetsuppgifterna experimenterar och testar sig fram för att lösa dem på bästa sätt. Kolb pratar i sin modell om reflektion som är den andra dimensionen av fyra. Den innebär att människor reflekterar över det som har upplevts vilket leder till en ökad förståelse för situationen. Utifrån denna modell skapas kompetensutveckling hos de olika yrkesgrupperna genom att uppleva på arbetet, reflektera över det som skett, öka sin förståelse och sedan prova arbetsuppgiften igen. Dessa fyra faser upprepas om och om igen och på såsätt sker lärande och utveckling (Kolb, 1984). Genom Kolbs modell är vi övertygade om att företagens personal kan fortsätta utvecklas om de arbetar på ett sätt som påminner om Kolbs lärcykel. Genom att koppla Kolbs modell till kompetensutvecklingen av personalen kan det bidra till en ökad förståelse av lärande processen. Genom en ökad förståelse och medvetenhet av som sker i lärprocessen kan den enligt oss bli smidigare och problem och missförstånd mellan olika parter på företaget kan undvikas. Men det är ingen självklarhet att Kolbs modell är så lätt applicera och att den fungerar i alla situationer. Men erfarenhets lärande är bara en del av lärande processen. I resultatet framgick det att man måste förstå helheten vilket innebär att det även krävs teoretisk kunskap som bas för lärande. Vi upplever att om det inte finns någon teoretisk bas kan det bli svårare att applicera kolbs lärande modell.

## 7.3 Gynnsamma förhållanden

I resultatet framgick det att tid för reflektion är gynnsamt för lärande. Tid för reflektion innebär här att det ska finnas tid på arbetet där man inte störs vilket leder till att man kan reflektera och fokusera på det väsentliga i arbetet. Genom att öka tiden för reflektion hos de anställda så kan ett mer gynnsamt förhållande för lärande skapas. Om de anställda på

företaget får mer tid mellan sina olika arbetsuppgifter är vi övertygade om att detta utrymme kan öppna upp för ett mer kreativt tänkande vilket i sin tur kan leda till en positiv utveckling av kompetensen. Döös (2003) menar att individen idag är tvungen att utföra uppgifterna på kortare tid samt skära ner på onödigt initiativ, mycket blir då gjort men lite blir lärt. Hon menar då att detta kan ha en negativ påverkan på lärandet som är av högt värde för verksamheten. Vi upplever att det inte bara är på arbetsplatser som saker och ting ska gå göras i ett högre tempo utan att samhället i sig har blivit mer hektiskt. Detta anser vi är inte gynnsamt för individen eftersom det kan leda stress. Vi anser att detta ännu en gång påpekar vikten av ett tidsutrymme mellan uppgifterna i det vardagliga arbetet.

Resultatet visar att det finns ett stort handlingsutrymme och att det är nödvändigt för de olika yrkesgrupperna att ha för att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt vilket innebär att de anställda måste kunna arbeta fritt under ansvar. Slutsatsen vi kan dra av detta är att yrkesgrupperna kräver en stor självständighet och en inre drivkraft för att kunna arbeta i denna bransch. Det finns likheter mellan resultatet och Ellström (1996) som menar att grunden för kompetensutveckling är individens möjlighet till handlingsutrymme i arbetet, både det subjektiva och det objektiva. Konsekvenser som uppstår av ett för litet handlingsutrymme tror vi kan vara att kvaliteten på arbete försämras eftersom de olika yrkesgrupperna inte kan utföra sitt arbete enligt sin egen planering. Att handlingsutrymmet är viktigt har tydligt framkommit och detta utrymme kan tolkas som kontrollmöjligheter över den egna uppgiften. Vi anser att ett stort handlingsutrymme kan vara problematiskt då de som arbetar med stort handlingsutrymme inte kan hantera det egna ansvaret och därför inte utvecklas. Vi är kritiska till Ellströms teori om att handlingsutrymmet utgör grunden för kompetensutveckling. Vi är övertygade om att utveckling av kompetens kan ske även om handlingsutrymmet är begränsat. Vi anser att det inte är nödvändig för ett teoretiskt lärande men däremot väldigt viktigt för erfarenhetslärandet.

## **7.4 Formellt och informellt lärande**

I resultatet framgick att en kombination av ett formellt och ett informellt lärande är mest optimalt vilket vi håller med om då vi upplever att det teoretiska bör sättas in i ett praktiskt sammanhang för att kunna tas tillvara på fullt ut. En kritisk aspekt till det formella lärandet vilket höjer värdet av det informella lärande, är att senare års forskning visar på att mycket lite av det som lärs genom formell utbildning kan överföras och appliceras som bas för praktiskt

handlande i vardagslivet och på arbetet (Ellström, 1996). Detta är ett intressant argument att diskutera kring då resultatet visar att utbildningarna oftast är formella. Tidigare forskning av Ahmadi, Börnfelt och Widell (2001) visar att en praktisk genomförande förmåga är en viktig egenskap för de anställda. Med detta menar dem att de anställda ska kunna vara kapabla till att använda sina teoretiska kunskaper i praktiken. Konsekvenserna av att inte kunna omsätta teorin i praktiken tror vi kan leda till att det blir svårare för yrkesgrupperna att utföra sin arbetsuppgift. Genom att göra utbildningar mer praktiska och där man tydligt kan se ett sammanhang mellan det teoretiska och det praktiska anser vi kan vara lösning på detta problem.

## 7.5 Att förstå helheten

I resultatet har det framkommit att det är viktigt att förstå helheten för att sedan kunna arbeta med detaljerna. Marton och Booth (1997) skriver att helheten måste föregå delarna och för att det ska ske ett optimalt lärande måste den lärande individen förstå vad kunskapen ska användas till. Det framkom även i resultatet att det inte enbart räcker med ett djup utan vikten av en bredd är även viktig. En slutsats som kan dras är att det är lättare att förstå helheten om det dessutom finns en bredare kunskap. I resultatet framkommer det att det är viktigt att kunna prata kundens egna språk dvs. att förstå kundens situation. Detta kan innebära att yrkesgrupperna måste lära sig att tänka i nya banor för att förstå kunden. Detta kan vi koppla till Marton och Booth (1997) som menar att vi måste förändra vårt sätt att se på situationer, hitta nya infallsvinklar, reflektera och analysera över tänkbara alternativ. Med detta menas att vi själva kan förändra situationer för att lättare förstå sammanhanget. En konsekvens av att inte förstå kunden och inte se helheten kan leda till missförstånd mellan kunden och yrkesgrupperna. Detta i sin tur kan leda till att kunden inte får de råd och den hjälp som de söker.

## 7.6 Omgivningens påverkan

Enligt resultatet påverkas yrkesgrupperna av sin omgivning. Ett exempel är att de får feedback på kvaliteten av deras arbete vilket anses vara positivt. Det framkom även att omgivningen bör vara anpassad efter allas egna behov. Alla är en del av omgivningen och finns inte vi finns inte omgivningen. I modellen ”från pil till blomma” sätts den lärande individen i centrum och intresset riktas mot lärandets aktiva processer och omgivningsvillkor (Döös, 1997). Vi kan dra kopplingar mellan resultatet och modellen då båda anser att man lär

sig av omgivningen och använder det som omgivningen erbjuder. Detta kan enligt (Ibid) skilja sig beroende på situation och individ. Att det beror på individen och situationen gör att modellen är väldigt allmän vilket medför att den kanske inte passar på alla situationer. En negativ aspekt på modellen ”från pil till blomma” är att det finns en risk för att individen får en negativ påverkan av sin omgivning vilket då kan medföra mindre gynnsamma förhållanden. En negativ påverkan skulle kunna vara att individen inte får feedback på arbetets kvalitet vilket innebär att personen inte kan lära sig av möjliga misstag och därefter utveckla sin kompetens. Döös (2008) skriver att individen lär sig genom att använda sig av de möjligheter som en situation i ett visst sammanhang, en viss miljö erbjuder. I resultatet framkommer att omgivningen påverkar på olika sätt och att det är viktigt att det finns möjligheter i omgivningen som kan bidra till lärande. Vi ser en tydlig koppling mellan det som Döös skriver och resultatet, då de båda pekar på att det är viktigt att miljön erbjuder möjligheter för lärande och att individen utnyttjar detta. Vi håller till viss del med Döös om att individen måste utnyttja möjligheterna som finns i miljön men vi kan uppleva att de är svårt att tillämpa detta på de anställda eftersom alla har olika uppfattningar om sin omgivning. En kritisk aspekt med Döös teori skulle kunna vara att det inte enbart räcker att erbjuda möjligheterna eftersom individen måste vara motiverad till att utnyttja de möjligheter som erbjuds. Vi menar då att det är lika viktigt att personen tar initiativ som det är viktigt att en gynnsam omgivning skapas. På samma sätt som omgivningen kan vara gynnsam för de anställda så tror vi att den även kan vara mindre gynnsam. Vi upplever att mindre gynnsamma förhållanden kan leda till stress vilket i sin tur får negativa konsekvenser för arbetet.

## 8. Implikationer

En implikation är att ge de anställda mer tid för reflektion skulle kunna leda till mer kreativitet i arbetet vilket kan leda till en positiv kompetensutveckling. Vi upplever att personalen behöver ett stort handlingsutrymme i arbetet, vilket de har men kanske skulle kunna utvecklas ännu mer. Ett förslag på detta skulle kunna vara att yrkesgruppernas handlingsutrymme utvärderas i samtal ihop med chef för att skapa möjligheter för utveckling både för personalen samt organisationen. Ett ytterligare förslag är att fastställa personalträffar där personalen kan diskutera kvalitén i sitt arbete, utbyta idéer samt att kunna stärka samarbetsförmågan. Motivationen kan därmed öka vilket i sin tur kan leda till gynnsamma förhållanden på arbetsplatsen och goda förutsättningar för lärande. Genom att se till

personalens behov och ge feedback på kvalitén av arbetet upplever vi att förutsättningar i omgivningen finns och den kan då påverka positivt. Vi rekommenderar att prioritera utbildningar som utöver teori även innehåller praktiska moment då resultatet visar att praktiken är underskattad i utbildningar som personalen på företaget har deltagit i.

## 9. Fortsatt forskning

Ett förslag på fortsatt forskning skulle kunna vara att man gör studier på flera företagshälsor för att jämföra dem emellan. Detta skulle kunna leda till att man kan generalisera resultatet och utifrån de utveckla utbildningar som branschen använder sig utav. Ett annat förslag på fortsatt forskning är att undersöka mer ingående omgivningens påverkan på personalens motivation och hur den i sin tur påverkar arbetet. Att undersöka detta mer ingående skulle kunna leda till att företagen får bättre förståelse för hur de kan utnyttja omgivningens påverkan till deras fördel. Det skulle även vara intressant att göra en vidare studie på samma företag och att man då inriktar sig på det kommande generationsskiftet och hur kompetensutvecklingen hos nya personalen kan göras så smidig som möjligt.

## 9. Referenslista

Ahmadi, A., Börnfelt, P.-O., Widell, G. (2001:383) *Hur utvecklas kompetens i små företag?* Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet Företagsekonomiska institutionen

Alexandersson, M. (1994). *Den fenomenologiska forskningsansatsens fokus*. I: Starrin, B. & Svensson, P. (red.). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Anderson, J.R. (Ed) (1981). *Cognitive Skills and Their acquisition*. Hillsdale, N.J: Erlbaum.

Carlsson, B. (2002). *Variationsteori och naturvetenskaplig lärande*. Forskningsrapport 2002:04. Luleå: Luleå tekniska universitet.

Dahlgren, L-O & Johansson, K. (2009). Fenomenografi. I: Fejes, A. & Thornberg, R. (red.) (2009). *Handbok i kvalitativ analys*. (1. uppl.) Stockholm: Liber.

Döös, M. (1997). *Den kvalitativa erfarenheten. Lärande vid störningar i automatiserad produktion*. Doktorsavhandling. Arbete och Hälsa 1997:10, Solna: Arbetslivsinstitutet.

Döös, M. (2003:12) *Arbetsplatsens relationer*. Arbetslivsinstitution

(Döös, M., 2004).S.134. Pedagogik. I G. Tedenljung, D (Red). *Pedagogik med arbetslivsinriktning*. Studentlitteratur: Lund

Döös, M. (2007). Organizational learning. Competence-bearing relations and breakdowns of workplace relations. In L. Farell & T. Fenwick (Eds.), *World Year Book of Education 2007. Educating the global workforce. Knowledge, knowledge work and knowledge workers* (pp. 141-153). London: Routledge.

Döös, M. (2008). Mellan jobb och fritid. I G. Tedenljung, D (Red). *Arbetsliv och pedagogik*. (s. 77-79). Studentlitteratur: Lund

Döös, M., (2011).S.51- Granberg, O., & Ohlsson, J., (2011) *Organisationspedagogik*. Studentlitteratur: Lund

Döös, M., & Larsson, P., (2008:16) *Den kompetenta arbetsplatsen*. VINNOVA – Verket för Innovationssystem/Swedish Governmental Agency for Innovation System.

Ellström, P-E.(1996). *Arbete och Lärande*. Arbetslivsinstitutet: Linköping

Ellström, P.-E. (1992). Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv. Stockholm: Publica.

Ellström, P-E., Löfberg, A. & Svensson, L. (2005). Pedagogik i arbetslivet. Ett historiskt perspektiv. *Pedagogisk forskning i Sverige*, 10(3-4), 162-181.

- Ellström, P.E., & Nilsson, B. (1997). *Kompetensutveckling i små- och medelstora företag. En studie av förutsättningar, strategier och effekter*. Linköpings universitet: Institutionen för pedagogik och psykologi.
- Eliasson, G., Jarl, E-M., och Pettersson, S. (2004) *Struktur för kompetensutveckling inom primärvården*. Familjemedicinska institutet.
- Eriksson- Zetterquist, U., & Ahrne, G. (2011). Intervjuer. I G. Ahrne & P. Svensson (Red.), *Handbok i kvalitativa metoder* (s.36-56). Malmö: Liber AB.
- Gibson, J. J. (1979). *The ecological approach to visual perception*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Hammarström, M. (2005:2) *Kompetensutveckling i små och medelstora företag*. Högskolan för lärande och kommunikation/Encell.
- Kolb, D. 1984. *Experiential learning. Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Marton, F., & Booth, S. (1997). *Om lärande*. Lund: Studentlitteratur
- Ohlsson, J. (2008). Mellan jobb och fritid. I G. Tedenljung, D (Red). *Arbetsliv och pedagogik*. (s. 11, 35, 36). Studentlitteratur: Lund
- Rosenqvist, M.M. & Andréén, M. (red.) (2006). *Uppsatsens mystik: om konsten att skriva uppsats och examensarbete*. Uppsala: Hallgren & Fallgren
- Schulz, M., Stamov Roßnagel, C. (2009) *Informal workplace learning: An exploration of age differences in learning competence*. Jacobs Centre on Lifelong Learning and Institutional Development, Jacobs University, Campus Ring 1, 28759 Bremen, Germany
- Schmidt L, Sjöström J, Antonsson A-B. (2011): *Vägar till framgångsrik företagshälsovård*. IVL-rapport B 1990.
- Statens offentliga utredningar, SOU, (2007:91) *Ny företagshälsovård- Ny kunskapsförsörjning*. Stockholm.
- Statens offentliga utredningar, SOU, (SOU 2011:63) *Framgångsrik företagshälsovårdsmöjligheter och metoder*. Stockholm
- Tedenljung, D. (2008). *Arbetsliv och pedagogik*. (s. 11). Studentlitteratur: Lund



Thornberg, R., & Forslund-Frykedal, K. (2009). Grundad teori. I A. Fejes & R. Thornberg (Red.), *Handbok i kvalitativ analys* (s.38-61). Stockholm: Liber AB.

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. (4., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet (2002). Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wikman, A. (2004) Indikatorer på förändrade arbetsförutsättningar. I G. Gustavsson, R., & Lundberg (Red), *Arbetsliv och Hälsa* (71-71). Malmö: LiberAB.

### **Elektroniska referenser:**

Arbetsmiljölagen

<http://www.av.se/lagochratt/aml/Kapitel03.aspx>

2011-10-20 tid:14:38

# Missiv brev(bilaga 1)

Vi två studenter från Halmstad Högskola som läser pedagogik inriktning idrott där vi nu skriver vår C-uppsats.

**Syftet med studien** är att studera personals uppfattningar kring kompetensutvecklingen inom företagshälsans olika yrkesgrupper samt att genom den identifiera hur gynnsamma förhållanden för lärande kan skapas.

Vi har tänkt samla in data genom intervjuer som kommer vara ostrukturerade vilket betyder att intervjupersonen bestämmer svaren själv. Intervjuerna kommer att vara baserade på en intervjuguide som består av de tre teman *kompetens, lärande och förutsättningar i omgivningen*. Vi räknar med att intervjuerna kommer ta ca 25-35 min och vi är väldigt tacksamma om du kan tänka dig att delta.

## Etiska hänsynstaganden

**Samtyckeskravet** innebär att forskaren måste få personens samtycke för att inkludera den i studien. Vi kommer klargöra för de tillfrågade att det är frivilligt och att de kan när som helst avbryta. **Konfidentialetskravet** betyder att inga deltagare ska kunna identifieras och därför ska vi inte fråga efter fler uppgifter än deras yrkesroll. Eftersom denna undersökning fokuserar på ett fenomen och inte på personerna som ingår i studien så behövdes inte någon förbindelse om tystnadsplikt.

Önskar du ytterligare upplysningar om den aktuella uppsatsen eller frågeformuläret så får du gärna höra av dig till någon av oss uppsatsskrivare, på telefon eller mejl.

Sebastian Adler   Mario Missner  
[sebadl09@student.hh.se](mailto:sebadl09@student.hh.se)   [Marmis09@student.hh.se](mailto:Marmis09@student.hh.se)  
0702635739   0737444046

Tack på förhand för din medverkan!

# Intervjuguide (yrkesgrupperna) Bilaga 2

Syftet med studien är att studera personals uppfattningar kring kompetensutvecklingen inom företagshälsans olika yrkesgrupper samt att genom den identifiera hur gynnsamma förhållanden för lärande kan skapas.

- **Kompetensutveckling**
- Vad är kompetens för dig?
- Vad innebär kompetensutveckling?
- Vilka typer av kompetens är viktiga i din yrkesgrupp?
- *-skiljer sig kraven på kompetens mellan yrkesgrupperna? Varför?*
- Hur beskriver du kraven på kompetensutveckling inom din yrkesgrupp?
- Tar du initiativ till lärande och kompetensutveckling på arbetsplatsen?
- Märker du att något har förändrats/utvecklats i ditt sätt att arbeta?
- *-Ge exempel! Varför? Vad bidrog?*
- Vad finns det för behov av kompetensutveckling i din yrkesgrupp?
- *-Varför tror du att det är så? Vad styr?*
- **Lärande**
- Vad innebär lärande för dig?
- Upplever du någon skillnad av vad du lär dig när det kommer till formellt och informellt lärande?*(Bättre?Sämre?)*
- Upplever du att lärande genom erfarenhet gynnar dig mest i förhållande till andra sätt som exempelvis att delta i en teoretisk kurs?
- *-Varför?*
- **Förutsättningar i omgivningen**
- Vad är goda förutsättningar för dig i omgivningen på arbetet? Resp. mindre goda
- Anser du att du påverkas av din omgivning?
- *-På vilket sätt? Positivt? Negativt? Mer eller mindre?*
- Hur beskriver du gynnsamma förhållanden för lärande?
- *-Ge exempel!*
- Hur upplever du att dina möjligheter till eget handlingsutrymme är?
- *-Varför är det så? Positivt? Negativt? Skiljer det sig mellan de olika yrkesgrupperna?*
- Hur påverkas dina möjligheter att utvecklas av din omgivning/chef/utbildning?
- *Ge exempel!*
- Anser du att kommunikation och samspel är avgörande för din utveckling på arbetet?
- *-Varför? Ge exempel!*

**Är det något du vill tillägga?**

**Tack för din medverkan.**

# Intervjuguide(Anders) Bilaga 3

Syftet med studien är att studera personals uppfattningar kring kompetensutvecklingen inom företagshälsans olika yrkesgrupper samt att genom den identifiera hur gynnsamma förhållanden för lärande kan skapas.

- **Kompetensutveckling**
- Vad är kompetens för dig?
- Vad innebär kompetensutveckling?
- Vilka typer av kompetens är viktiga hos de olika yrkesgrupperna?
- *-skiljer sig kraven på kompetens mellan yrkesgrupperna? Varför?*
- Hur beskriver du kraven på kompetensutveckling inom de olika yrkesgrupperna?
- Tar dem initiativ till lärande och kompetensutveckling på arbetsplatsen?
- Märker du att personalen förändras/utvecklas i deras sätt att arbeta?
- *-Ge exempel! Varför? Vad bidrog?*
- Vad finns det för behov av kompetensutveckling inom de olika yrkesgrupperna?
- *-Varför tror du att det är så? Vad styr?*
- **Lärande**
- Vad innebär lärande för dig?
- Upplever du någon skillnad av vad du lär dig när det kommer till formellt och informellt lärande?(*Bättre?Sämre?*)
- Hur brukar utbildningarna vara utformade? Teori eller praktik inblandat.
- *- Ge exempel. Positivt/negativt.*
- Vilken typ av lärande anser du gynnar de anställdas utveckling mest? Formellt eller informellt?
- *-Varför?*
- **Förutsättningar i omgivningen**
- Hur skulle du beskriva de anställdas omgivning på arbete?
- Tror du att de anställda påverkas av sin omgivning?
- *-På vilket sätt? Positivt? Negativt? Mer eller mindre?*
- Hur beskriver du gynnsamma förhållanden för lärande?
- *-Ge exempel! Hur skapas de?*
- Hur upplever du att personalens möjligheter till eget handlingsutrymme är?
- *-Varför är det så? Positivt? Negativt? Skiljer det sig mellan de olika yrkesgrupperna?*
- Hur påverkas personalens möjligheter att utvecklas av omgivning/chef/utbildning enligt dig?
- *Ge exempel!*
- Anser du att kommunikation och samspel är viktig för utvecklingen på arbetet?
- *-Varför? Ge exempel!*

**Är det något du vill tillägga?**

**Tack för din medverkan!**