

”Du är huvudpersonen i ditt liv, eller?”

En kvalitativ studie om kvinnors upplevelser av empowerment dimensioner på kvinnodominerade arbetsplatser

“You are the main character of your life, or?”

A qualitative study on women´s experiences of empowerment on women-dominated workplaces

Författare: Pia Dafgård och Catrin Edvardsen

Handledare: Ulla André

Pedagogik - Examensarbete 15 Hp

Kandidatnivå

HT 2017

Vi vill tacka vår handledare Ulla Andrén som stöttat och gett oss vägledning under vår arbetsprocess. Vi vill också rikta vår tacksamhet till de enhetschefer och informanter som deltog i studien. Sist men inte minst vill vi tacka våra familjer som haft förståelse och tålamod när vi tillbringat många timmar på Högskolan Väst och Vänerparken.

Vi känner stor tacksamhet till er alla för att ni gjorde detta möjligt för oss

Abstrakt

Titel: *"Du är huvudpersonen i ditt liv, eller?"* En kvalitativ studie om empowerment på kvinnodominerade arbetsplatser

Författare: Pia Dafgård och Catrin Edvardsen

Nyckelord: Empowerment, kvinna, organisation, pedagogik

Bakgrunden till denna studie är att främja kvinnor i arbetslivet och finna metoder att förhindra ohälsa och sjukskrivningar, samt att belysa kvinnors upplevelser av empowerment-processer i närområdet gällande deras arbetssituationer. Syftet med denna kvalitativa studie är att undersöka vad som stärker kvinnor i sin yrkesroll. Har kvinnor möjlighet att ingå i empowerment-processer och påverka sin kompetensutveckling? Upplever kvinnor maktlöshet på de kvinnodominerade arbetsplatserna? Visionen om det idealiska arbetet där organisation och medarbetare prioriteras likvärdigt är human relation teorin i närhet där organisation och medarbetare behöver varandra. Sju arbetsplatser är representerade med femton informanter som intervjuades med en hermeneutisk ansats och tolkas genom IPA-modellen. Resultatet visade skillnader på de olika arbetsplatserna som gav empowerment dimensionerna egenmakt, maktlöshet och stärkande genom kompetensutveckling. Där mer kunskap ger mer makt.

Abstract

Title: *“You are the main character of your life, or?”* A qualitative study on empowerment in women-dominated workplaces

Author: Pia Dafgård och Catrin Edvardsen

Keyword: Empowerment, women, organization, pedagogic

The background of this study is to promote women in working life and to find methods for preventing ill health and sick leave, as well as highlighting women's experiences of empowerment processes in their area regarding their work situations. The purpose of this qualitative study is to investigate what strengthens women in their professional role. Do women have the opportunity to participate in empowerment processes and influence their skills development? Do women experience powerlessness in the women-dominated workplaces? The vision of the ideal work in which organization and employees are prioritized equally is the human relation theory where organization and employees need each other. Seven workplaces are represented by fifteen informants interviewed with a hermeneutic approach and interpreted through the IPA model. The result showed differences in the different workplaces that gave empowerment the dimensions of empowerment, powerlessness and strengthening through skills development. Where more knowledge gives more power.

Innehåll

1. Inledning	1
2. Bakgrund	1
2.2 Tidigare forskning	2
2.2.1 Pedagogik i arbetslivet	2
2.2.2 Kvinnor, sjukskrivning och rehabilitering	3
2.2.3 Utanförskap	4
2.2.4 Arbetsliv och Empowerment	4
3. Problemformulering	5
3.1 Syfte och frågeställningar	6
4. Teori	6
4.1 Det idealiska arbetet	6
4.2 Organisationsteori och den humanistiska rörelsen	7
4.3 Empowermentteori	7
5. Metod	8
5.1 IPA-metoden	8
5.2 Datainsamling	9
5.3 Urval	9
5.4 Validitet	10
5.5 Reliabilitet	10
5.6 Etiska aspekter	10
5.7 Beskrivning av Analysprocessen	11
6. Resultat	11
6.1 Tema 1 Egenmakt i arbete	13
6.1.1 Inflytande och Stöd	13
6.1.2 Trygghet	13
6.1.3 Meningsfullhet och Delaktighet	13
6.1.4 Sammanfattning av egenmakt i arbetet	14
6.2 Tema två Kompetensutveckling i arbetet	14
6.2.1 Kunskap och Lärande	14
6.2.2 Utveckling	15
6.2.3 Sammanfattning av kompetensutveckling i arbetet	16

6.3 Tema tre Maktlöshet och Frustrationer i arbetet	16
6.3.1 Ledarskap	16
6.3.2 Exkludering och Missnöje	17
6.3.3 Otillräcklighet och Låg påverkan	17
6.3.4 Sammanfattning av Maktlöshet och Frustration i arbete	18
7. Analys	18
7.1 Egenmakt i arbetet	18
7.1.1 Inflytande och Stöd	19
7.1.2 Trygghet	19
7.1.3 Meningsfullhet och Delaktighet	20
7.2 Kompetensutveckling i arbetet	20
7.2.1 Kunskap och Lärande	21
7.2.2 Utveckling	21
7.3 Maktlöshet och Frustration i arbetet	22
7.3.1 Ledarskap	22
7.3.2 Exkludering och Missnöje	22
8. Slutdiskussion	24
8.1 Slutdiskussion Catrin	25
8.1.2 Slutdiskussion Pia	26
9. Referenser Böcker	27
9.1 Referenser Elektroniska	28
10. Bilagor Bilaga 1 Missivbrev	32
10.1 Bilaga 2 Intervjumall	33
10.2 Bilaga 3 Informantmall	34

1. Inledning

”Kvinnor är mer sjukskrivna i alla yrkesgrupper” (SCB, 2012) enligt Statistiska centralbyrån. Det är flest kvinnor som är sjukskrivna på grund utav stress, depression och ångest som är orsaken till sjukskrivningarna. Utifrån egna erfarenheter i arbetslivet med olikheter i organisationer har vi upplevt känslan av både egen makt och maktlöshet, med erfarenheter från arbetsplatser i en omorganisering där ledningen brast i att hantera svåra situationer. Detta yttrade sig i ett utanförskap, som vi inte kunde vara med och påverka eftersom organisationens information var bristfällig. Främst är vår empiri från arbetsplatser med god ledning och management. Vi vill undersöka dimensioner av stärkande processer och hur det kan yttra sig på kvinnodominerade arbetsplatser i Västra Götalands län.

2. Bakgrund

Det engelska ordet *empowerment* består delvis av ordet *power* som betyder makt, kraft och styrka. I studien beskrivs begreppet empowerment ytterligare med orden egenmakt eller stärkande. Egenmakt definieras vi med kraften av att utföra, påverka och agera. Stärkande beskriver vi med orden stöd, uppmuntran, uppskattning och känslor som kan bidra till en stärkande karaktär. Motsatsen till egenmakt är maktlöshet som innebär att inte kunna påverka eller utöva inflytande på det dagliga livet och framtiden (Vesterberg, 2011). Motsatsen till empowerment är disempowerment som vi översätter med svenska ordet maktlöshet i denna studie.

2.1 Empowerment ur ett historiskt perspektiv

Begreppet empowerment har sina rötter från 1960-70 talets demokratiska, solidariska radikala folkrörelser och det beskrivs som en process för människor och samhällen, där de får större kontroll och bestämmanderätt i sina liv. Historiska empowerment rörelser var bland annat den Feministiska rörelsen och inom industrin de demokratiska fackliga rörelserna. Utanför Sveriges gränser fanns empowerment rörelsen Black Power, som förde en kamp för sina mänskliga rättigheter och för att få sin röst hörd. På 1970 talet började många kvinnor sitt arbetsliv på arbetsplatser med låga löner och sämre förutsättningar. Den offentliga sektorn växte ytterligare under 1980 talet inom skola, sjukvård, omsorg och förvaltning. Förändrings och förbättringsprocesser påbörjades i organisationer och Sveriges regering införde lagar för att öka inflytandet på arbetsplatsen för medarbetaren (Berglund, m, fl. 2002). I ett flertal decennier har empowerment varit en del av forskningen och hur chefer styr sina organisationer, där intentionerna är att medarbetaren skall motiveras och möjligheten att påverka, som uppstår genom en omfördelning av makt (Weidenstedt, 2017). I tidigare forskning skriver Larsson (2007) i sin avhandling att Professor Barbara Levy Simon hittar fem delar i empowerment-processen som genom varje historiskt skede är detsamma. Empowerment-processer består enligt Simon av:

- 1) Att fokusera på styrkor istället för svagheter hos individen
- 2) Att se sammanhanget dvs. den sociala och fysiska miljön
- 3) Skapandet av samarbeten och delaktighet
- 4) Bekräftelse av behov, rättigheter och ansvar
- 5) Kampen för ett demokratiskt förhållningssätt mot utsatta grupper eller individer

2.2 Tidigare forskning

Vårt forskningsmaterial består av artiklar, rapporter, avhandlingar och hemsidor gällande empowerment och pedagogik i arbetslivet och söker litteratur och forskning om hälsa, sjukvård, socialt arbete, organisationsledning och olika former av utanförskap. Nedanför är dessa artiklar indelade i grupperna, pedagogik i arbetslivet, kvinnor, sjukskrivning och rehabilitering, utanförskap, samt arbetsliv och Empowerment.

2.2.1 Pedagogik i arbetslivet

Gustavsson & Thunborg (2016) deras syfte med artikeln är utvecklingen inom forskningsområdet pedagogik i arbetslivet. Artikeln beskriver och sammanfattar åren 2005-2015 med 87 stycken avhandlingar. Innehållet i dessa avhandlingar har kategoriserats till åtta grupper. De flesta avhandlingarna handlar om kompetensutveckling, förändringsprocesser, lärande i övergången mellan utbildning och arbete, samt granskning av organisationer och ledarskap. Resultaten visar på ökat intresse för förhållnings- och arbetssätt hur yrkesverksamma grupper förhåller sig professionellt, där fokus ligger på traditionella yrkesgrupper inom offentlig sektor. Nya grupper med ökat forsknings intresse är miljövetare, hemtjänsten samt inom den ideella sektorn som till exempel professionella föreningar. Intresset för jämlikhetsfrågor har minskat under perioden 2005-2015.

Gustavsson & Thunborg ställer sig frågorna om integration, genus och jämställdhetsfrågor om det kommer att öka igen och få ett uppsving inom forskningsområdet. Forskningen verkar leda till ett förnyat sätt att arbeta på i organisationer gällande socialgrupper, förnyelser inom lärande processer och hur dessa kan implementeras för att öka konkurrens kraften på arbetsplatser. Genom fortsatt inriktning och utveckling av pedagogisk forskning i arbetslivet kan denna typ av forskning ge viktiga bidrag till att kritiskt ifråga sätta dagens arbetsliv, och bidra till arbetsplats nära forskning som bidrar till utveckling på arbetsplatser och till att utveckla hållbart arbetsliv enligt (Gustavsson & Thunborg, 2016 s. 21).

Från dessa åttiosju avhandlingar har ytterligare några författare valts ut för denna studies syfte, som Baumgarten (2006) benämner att självkänslan och kunskapsfarenhet är viktiga komponenter för lärande processer i samband med förändringar på arbetsplatser. I det dagliga arbetet är kommunikation en avgörande faktor i lärande processer och att delge sina olika kunskaper på arbetsplatser enligt Bivalls (2015). Wallos (2008) behandlar i sin avhandling om ledarskapet med förutsättningar för lärandet och utveckling i arbetet, som resulterade i olika lärarledarroller som finns i utvecklingsorienterat ledarskap. Enligt Falkenström (2012) saknar

verksamhetschefer kompetens för hantering av konflikter. Hjalmarsson (2009) har en avhandling från artikeln *Pedagogik i arbetslivet – forskningsområdets utveckling under 2005-2015*. Hjalmarsson skriver att komplexiteten mellan makt och motstånd gällande hemtjänstens personal samt samspelet mellan chef och medarbetare kan påverka personalens arbete. Den sociala relationen påverkar lärandet i organisationer i både positiv och negativ bemärkelse enligt Johansson (2011). Gunnarssons (2014) avhandling är syftet hur medarbetarna förhåller sig till övergångar i arbetslivet som kan vara omorganisering, uppsägning och det föränderliga arbetslivet. Utifrån dessa förändringar studerar Gunnarsson medarbetarna från ett lärande perspektiv. Resultatet visar att arbetslivet är föränderligt och innebär att det är en fördel att vara flexibel med en öppenhet för nya arbetsätt och mål. Anställda påverkar förutsättningen för lärandeprocesser till stor del själva. Genom rätt förutsättningar för att kunna skapa ett samarbete som leder till lärande situationer. Resultatet påvisar under gemensamma komplexa uppdrag och samtidigt uppdelning av arbetsuppgifter kan skapa friktion, som leder till kommunikation och maktrelaterade hinder enligt Stedt (2017).

Döös (1997) skriver i sin artikel om att stödja kompetensutvecklingen på arbetsplatser. Hur stöd kan yttra sig och arbetsmiljön i relation till det pedagogiska synsättet om lärandet. Döös artikel är relevant i relation till forskningsfrågan, om empowerment-processer påverkar kompetensutvecklingen på en arbetsplats.

Lärande på arbetsplatser kan uttrycka sig på olika sätt och former, enligt Säljö (2005) finns det flera perspektiv på lärande varav ett lärande beskrivs som lustfyllt, kallas för *Psykodynamiska lärandet*, vilket innebär när individen förstår sin potential och sin ambition för att kunna överleva och utvecklas. Det *Sociala* lärandet är samspelet och lärandet som sker tillsammans med andra människor. Läran av nya handlingar och beteenden är *Behavioristiskt* lärande, och ett *Kognitivt* lärande där vår empiri omvandlas till kunskap (Säljö, 2005). För att skapa en lärandemiljö behövs både förutsättningar, motivering och vilja på arbetsplatsen. Egenmakten för att kunna balansera omgivningens krav och ens eget kunnande och förmågan skapas med att ge förutsättningarna för det främsta lärandet och hälsan i arbetet.

2.2.2 Kvinnor, sjukskrivning och rehabilitering

Larssons (2007) syfte är att få en förståelse för kvinnors långtidssjukskrivningar, hur det uppstår när kvinnors stressnivå ökar genom mer ansvar, flexibelt arbete och konsekvenserna av det. Häggström (2006) undersöker processen om att stärka kvinnors yrkesroll inom äldreomsorgen. Syftet med studien är ett träningsprogram där fokus är empowerment för undersköterskor och vårdbiträden. Resultatet är att kvinnorna förändrades från att vara passiva till aktiva i deras förhållningssätt på arbetsplatsen.

Åkerlind, m. fl (2013) skriver i artikeln om Hälsofrämjande åtgärder och sjukfrånvaro. De fann samband genom sjukfrånvaron hos medarbetarna och deras hälsa utifrån hur arbetsgivaren organiserar och leder en verksamhet. Resultatet är att sjukfrånvaron och hälsan är relaterade till ledarskapet och hälsofrämjande åtgärder, för att skapa ett bättre klimat för medarbetaren i verksamheten. Hillborg (2010) beskriver möjligheter och hinder för en arbetslivsinriktad

rehabiliteringsprocess ur den sjukskrivna, arbetslösa individens perspektiv. Resultatet blev att upplevelsen av praktiskt stöd genom empowerment samt att arbetsmiljön och relationer är ett komplext förhållande i en rehabiliteringsprocess. Resultatet var även svårigheterna med att lösa problem som påverkar medarbetaren med mer eller mindre möjligheter. Där upplevelsen är empowerment eller disempowerment för den sjukskrivna medarbetaren. Förhållandet och samspelet med de yrkesverksamma och hos den sjukskrivna minskar eller ökar oron, självförtroendet, egenmakten, hälsan samt rehabiliteringsresultatet. Detta förklarar varför kvinnor är sjukskrivna och att empowerment-processer för att rehabilitera, stärka kvinnor för att kunna återvända till arbetsmarknaden.

2.2.3 Utanförskap

Vesterbergs (2011) artikeln är syfte att få kunskap om ökat arbetskraftsutbud gällande integration genom empowerment. Resultaten av vad empowerment upplevelsen givit är gemenskap, arbetspraktik och att vara av en annan kulturell/etnisk bakgrund i Sverige är ett problem. Johansson Blights (2006) syfte i sin artikel är att i relation till integrationen kunn reflektera över begreppet empowerment till de flyktingar som invandrat till Sverige. Artikeln belyser kritiskt på maktperspektivet och hur det användas i integration och introduktionen för att främja hälsan. Resultaten är att de förändringar som sker i samhällsstrukturen bör alla som bor i Sverige få tillgång till såsom resurser, samhällsservice och egen makt för att främja hälsan. I N Cech (2001) avhandling är syftet med studien att undersöka hur det är att bo och leva i ett samhälle som vuxen med utvecklingsstörning, för att få delaktighet, inflytande och normalisering. Resultatet visar att fenomenen för de sjutton som deltog i forskningen är att de upplevt utsatthet, utanförskap, kränkning, skam och maktlöshet.

2.2.4 Arbetsliv och Empowerment

De vetenskapliga artiklarna som vi använt är inom arbetsliv, arbetsmiljön i relation till empowerment- processer. De undersöker arbetsplatser, medarbetare och hur ett långt hållbart arbetsliv kan se ut. Bengtsson (2014) skriver att empowerment gör arbetet meningsfullt och förbättrar även hälsan. Ett arbete som känns meningsfullt och där man har inflytande påverkas hälsan poaitivt både fysiskt och psykiskt, särskilt om det dessutom råder en god stämning på arbetsplatsen. Menckel & Österblom (2000) bedriver forskning inom arbetsmarknad, arbetsmiljö och arbetsorganisation med syftet att informera om WHP, Workplace Health Promotion (Hälsofrämjande på arbetsplatsen). Resultatet är att hälsoarbetet har en stor relevans för kvinnor. Genom empowerment-processer där kvinnor kan utveckla sitt självförtroende och möjligheterna till att öka sitt inflytande på arbetsplatsen och att få egenmakt över sitt liv.

SALTSA, LO, TCO och SACO (2003) SALTSA är ett samarbetsprogram för forskning och arbetsliv i Europa. Syftet med programmet är att skapa möjligheter inom forsknings samarbeten runt arbetslivsfrågor ur ett europeiskt perspektiv som gav två huvudresultat, där det ena resultatet består av att medarbetarens möjligheter att kunna påverka sitt arbete och få en balans mellan arbetslivet och vardagslivet. Det andra resultatet är ett gott ledarskap från chefen med ett långsiktigt hållbart arbetsliv som synsätt. Arnesson (2006) skriver att en motiverande

arbetsplats där medarbetaren har inverkan på sitt arbete kan påverka hälsan psykisk och fysisk och är gynnsamt i synnerlighet när arbetsplatsen har god gemenskap och arbetsmiljö. Dessa artiklar har betydelse i studien där det handlar om processer att stärka kvinnor på arbetsplatsen, förbättra hälsan och arbetslivet genom empowerment. Weidenstedt (2017) skriver i sin bok att förstå problematiken och komplexiteten med maktfördelning och överföring av makt, genom empowerment för förändring, där samverkan, kommunikation och meningsfullhet är viktiga komponenter. Boken består av tre artiklar och den första artikeln analyserar begreppet empowerment med avsikten att finna den sociologiska bakomliggande orsak i relation till maktskiften och dess konsekvenser. Den andra artikeln forskar i empowerment som en resurshantering för medarbetaren och på vilket sätt empowerment-processer kan misslyckas i samspelet mellan chef och medarbetare. Resultatet är att ta hänsyn till medarbetares uppfattning av olika empowerment sammanhang som kan främja tilliten i arbetsrelation och en empowerment-process. Den tredje artikeln är en kvantitativ studie som undersöker den första och andra artikeln som är teoretiska artiklar. Syftet är att undersöka hur medarbetarnas inställning till en s.k. "strukturell och psykologisk empowerment". Det är två resultat som är ålder och deltidsarbete, där yngre medarbetare uppskattar empowerment mer än äldre. Medarbetare som är anställda 75 % eller mer är mer positiva till förändring eller empowerment. Vår studie relaterar till Weidenstedts bok om empowerment-processer i relation till förändring och förbättringsprocesser på arbetsplatsen och medarbetarnas inställning till processerna.

3. Problemformulering

De yrken som dominerar stort bland kvinnor är tjänsteproduktion och omsorgsyrken där de arbetar med människor, yrken som hanterar elever, kunder och inom vårdsektorn. De är ofta i privat eller i offentlig sektor ofta är de i deltidsarbete eller projektanställningar. Denna typ av anställningar kallas för behovsanställningar (Thorbjörnsson, 2017). Med ökat ansvar, nedskärningar, stress, med underbemannade arbetsplatser och omorganisationer är arbetets verklighet för många kvinnor. I slutet på 1980-90 talet ökade arbetsbelastningen och det innebar att många kvinnor blev sjukskrivna av psykosociala orsaker. Larsson (2007 s. 21) skriver i sin bok att "Den bristande personaldemokratien kan utgöra en bakomliggande förklaring Aronsson och Gustafsson (1999) visar i sin studie att vikarier och behovsanställda blir allt tystare på arbetsplatserna, jämfört med fast anställda." Flertalet kvinnor utöver det dagliga arbetslivet utför även det så kallade obetalda arbetet med det vill säga skötsel av hem och barn som i sin tur kan bidra till ökad press. Antalet långtidssjukskrivna kvinnor ökar, enligt Larsson (2007).

"Hälften av de sjukskrivna kvinnorna i landet var vid halvårsskiftet 2017 inte på jobbet på grund av en psykiatrisk diagnos. Framförallt är det de som jobbar inom kontaktyrken som är sjukskrivna på grund av psykiatriska diagnoser, vilket ofta är kvinnor anställda inom offentlig sektor"(Försäkringskassan, 2017). Weidenstedt menar att ledningen i organisationer tar fokus från att stärka medarbetaren och stödja sociala relationer, till att stärka produktionen och produkten istället (2017). Kvinnodominerade arbetsplatser är ofta lågavlönade och med mindre sociala förmåner, där tillfälliga eller deltidsarbeten fortfarande är dagens verklighet för

kvinnor. Det medför att kvinnor inte kan tillgodose sig en kommande pension eller bidragsnivåer, på grund utav att omfattningen på arbetet inte är tillräckligt stort i vårt välfärdssystem (Fjæstad & Wolvén, 2005). Tidigare forskning och nya rapporter från Försäkringskassan visar höga sjukskrivnings antal inom kvinnodominerade arbetsplatser och brister på dessa arbetsplatser. Bristerna kan leda till underbemanning och färre sökande i framtiden till dessa yrken.

3.1 Syfte och frågeställningar

Vårt syfte är att undersöka olika dimensioner av empowerment-processer på kvinnodominerade arbetsplatser. Vi vill förstå hur egenmakt tar sig i uttryck i ett modernt arbetsliv och vilka processer som är inblandade.

- 1) Vad stärker kvinnor i sin yrkesroll?
- 2) Upplever kvinnor maktlöshet på arbetsplatsen?
- 3) Kan empowerment-processer påverka kompetensutvecklingen på en arbetsplats?

4. Teori

Syftet med studien är att undersöka stärkande processer för att främja arbetsmiljön för kvinnor till ett bättre och mer hållbart arbetsliv. Visionen med den goda arbetsplatsen och det idealiska arbetslivet är att minska dålig arbetsmiljö på arbetsplatser. Från visionen om det idealiska arbetet till organisationsteorin Human Relation som förkortas HR i studien. HR teorin med fokus på medarbetaren i den sociokulturella miljön i ett samspel till organisationen. Medarbetaren påverkas av arbetet, arbetsrelationer och arbetsmiljön på arbetsplatsen. För ett långt och hållbart arbetsliv valdes empowerment teorin för möjligheten att kunna bli stärkt i sin yrkesroll för att öka sin egenmakt, kunna påverka och göra inflytande på sin arbetsplats.

4.1 Det idealiska arbetet

Det idealiska arbetet beskrivs som en organisation som har uthålliga arbetssystem. Det gagnar verksamhetens produktivitet, kvalitet och stärker medarbetarnas utveckling. För att uppnå strukturer och stödja medarbetarnas arbetsvillkor krävs kompetensutveckling och lärande i arbetslivet som även kan ge ökad egenmakt. Goda arbetsförhållanden, medverkan, utveckling av konkurrenskraftiga organisationer bör fokuseringen ligga istället för sjukskrivningar och dålig arbetsmiljö (Fjæstad & Wolvén, 2005). *Det goda arbetet* innebär enligt Fjæstad & Wolvén att det inte är någon motsättning mellan goda arbetsvillkor och produktion. Goda arbetsvillkor innebär trygghet, en organisation för samarbete, jämlikhet och medbestämmande. Där medarbetaren har möjlighet att påverka sin arbetsplats sina arbetstider, tilläggas kan att utbildning är också en viktig del av arbetsplatsen med kompetens och kunskapsutveckling i alla led. Organisationer ska arbeta för en arbetsplats med god arbetsmiljö utan risk för faror eller ohälsa.

4.2 Organisationsteori och den humanistiska rörelsen

Elton Mayo formulerade Human Relation teorin, som står för att människan är social och ingår i ett socialt sammanhang på arbetsplatsen, där relationen mellan organisation och medarbetaren är tyngdpunkten. Genom att investera och motivera medarbetare kan det leda till engagemang och att medarbetarnas kunskap och förmågor i sin tur stärker organisationen (Bolman & Deal, 2015). Mayo menade att den industriella revolutionen medförde att arbetet saknade mening och därför är sociala relationer på arbetsplatsen av stor betydelse (Berglund, m. fl, 2002). Genom att belysa mänskliga faktorer och granska grupper på arbetsplatser, där det sociala samspelet är viktigt i en organisation som kan leda till god arbetsmiljö, arbetsmotivation och positivt påverka produktionen. Det finns några grundpelare i HR teorin där första pelaren belyser, att det är medarbetaren som är i fokus inte organisationen. Medarbetaren påverkas av den psykosociala arbetsmiljön och kollegors uppfattningar där medarbetaren behöver trygghet, uppmärksamhet och motivation inte bara lön. Den andra pelaren beskriver samspelet och behovet mellan medarbetare och organisation, därför organisationen behöver medarbetares kunskap, insatser och förnyelse kompetens, och medarbetaren behöver lön och utvecklingsmöjligheter via organisationen. Den tredje pelaren är att ledningen tillsammans med medarbetare ger delaktighet gällande strukturer, arbetsrutiner och produktion (Bolman & Deal, 2015). "Att öka de anställdas inflytande är att ge dem tillgång till information, att uppmuntra självständighet och delaktighet, att ge arbetet en ny utformning, att bilda arbetsteam, att stärka jämlikheten och att ge arbetet mening" (Bolman & Deal, 2015 s.186). Saknas mening, en känsla av sammanhang och att inte känna sig behövd eller uppmärksammas på sin arbetsplats, kan leda till ohälsa och sjukskrivning för medarbetaren.

4.3 Empowermentteori

Empowermentteorin är en möjlighet till en positiv förbättring. Utifrån att medarbetare tolkar stärkande processer olika blir också begreppet empowerment svår definierat. Beroende på sammanhanget av vad som uppfattas stärkande samt vad som kan ge egenmakt till medarbetaren. Det behövs metoder och förutsättningar på organisationsnivå vidare till ledarskapet, som sedan kan stärka den kollegiala samverkan och för medarbetarna i sina yrkesroller. Att bli bemyndigad som vuxen och ta ansvar för den gemensamma arbetsplatsen. Bengt Flach (2006) skriver att inom empowerment management kan fyra kategorier sammanställas

- 1) Delegering av styrning och kontroll av verksamheten genom att medarbetare engageras ekonomi- och målstyrning för att åstadkomma förståelse och engagemang.
- 2) Problemlösnings aktiviteter i kvalitetscirkel eller motsvarande med befogenheter att besluta i kundrelaterade ämnen.
- 3) Arbetsutveckling och organisering i team.
- 4) Attitydpåverkande program (Flach, 2006 s. 204)

Det finns dock de som upplever sig maktlösa på arbetsplatser och inte får sin röst hörd, men genom empowermentteorin och möjligheten att skapa stärkande processer som kan leda till ökad egenmakt hos medarbetare. Empowermentteorin anses vara något som organisationer och medarbetare bör sträva efter (Askheim & Starrin, 2007).

5. Metod

En kvalitativ ansats har valts, där exempelvis frågorna vad, varför och hur hjälper forskaren att gå på djupet inom ett ämne för att fånga människors känslor och upplevelser. Kvalitativ forskningsmetodik passar när man vill finna ett inifrånperspektiv och komma nära det som undersöks, där forskaren ofta själv har empiri av den sociala verklighet som analyseras. Forskaren söker efter essensen i människors agerande och kan analysera dess innebörd, därför valdes en hermeneutisk analysmetod som handlar om att förstå, tolka och förklara processer, upplevelser och sammansatta fenomen (Fejes & Thornberg, 2015). Vi vill förstå hur kvinnor upplever sin arbetsverklighet, samt vi har båda två förvärvat arbetat över tjugo år i kvinnodominerande yrken och därför kan vår gemensamma arbetserfarenhet vara en tillgång i en hermeneutisk metod. Vi intervjuade tillsammans två fokusgrupps och den ena informanten utförde ytterligare tre djupintervjuer och sammanlagt genomfördes intervjuer på sju arbetsplatser och femton informanter deltog. En hermeneutisk forsknings metod användes, och vi tog användning av våra kunskaper och via vår förförståelse tolkade svaren från informanterna och skapade följdfrågor i nuet. Därigenom kom vi närmare informanternas upplevelser, genom kroppsspråk, uttryck och olika röstlägen. Forskaren behöver dock vara försiktig med att inte övertolka informanternas data material och styra resultatet. Noggrannhet med att genomföra IPA-metoden där forskaren visar känslighet för en sociokulturell miljö, där forskaren kan uppfatta människors signaler och beteenden för att bemöta informanterna på bästa sätt. IPA-metoden brukar forskare använda vid fenomenologiska studier. Med ett primärt induktivt synsätt som utgår mest från informanternas berättelser och vad de resulterar i för att sedan reflektera mot teorierna, visionen av det idealiska arbetslivet, HR och Empowerment.

5.1 IPA-metoden

Enligt Fejes & Thornbergs är Intraoperativ fenomenologisk analys förkortat till IPA, och den är grundat ur hälsopsykologin av professorn Jonathan Smith. Där Smith menade och argumenterade för en mer kvalitativ inställning inom psykiatri (2015). Att fördjupa sig i informanternas empiri och livsvärld ur ett sociokulturellt perspektiv. Där intervjuaren når nya kunskaper och kan fånga informanternas essens av fenomenet som studeras genom tolkningar och analyser. Därför passar IPA modellen till Kvalitativa studier när en djupare mening söks, kontexter och upplevelser studeras utifrån informanterna. Vi använde oss av en semistrukturerad intervjumall den är baserad på att det ställs liknande frågor vid olika intervjuer. Vid en semistrukturerad intervju ges det en större flexibilitet med både öppna och inriktade frågor som ställs till informanterna. Informanternas datamaterial transkriberades och utifrån texterna markerades bärande meningsenheter och dessa meningar gav oss koder, underkategorier och huvudkategorier.

5.2 Datainsamling

Vi har sökt inom tidigare forskning på sökorden empowerment och pedagogik i arbetslivet i databaserna Diva, Google Scholar och Uppsatser.se som genererade i både svenska och engelska rapporter, artiklar och avhandlingar. I tidigare forskning används och undersöks det som är relevant och kopplat till vårt syfte och forskningsfrågor. Under studiens gång har vi kompletterat med ytterligare vetenskapliga skrifter. Samtliga texter beskriver begreppet empowerment som komplext och svårdefinierat, och utifrån komplexiteten ställde vi öppna frågor till informanterna om deras erfarenhet om empowerment, för att fånga deras uppfattning av begreppet. Vi sökte informanter och vi reflekterade över hur svårt det var att komma i kontakt med informanter inom vårdsektorn. Efter upprepade försök svarade en enhetschef och där bildades vår ena fokusgrupp på fem personer. Den andra fokusgruppen på sex personer skapades utifrån före detta kollegor som författarna arbetat med tidigare. Vi tog kontakt med en förskola för att fånga lärarkåren om de kunde avvara fyra stycken pedagoger, de hade enbart möjlighet att avvara två medarbetare. Det sista stället vi sökte informanter på var inom kultur och inom den offentliga sektorn där vi fick tillgång till att intervjua en koordinator/samordnare. För att inte påverka informanterna eller deras svar hölls ett distanserat förhållningssätt vid intervjuerna. Vår utmaning var att tolka informanternas berättelser, göra deras berättelser och upplevelser rättvisa. Vid intervjutillfällena upplevde vi ett förtroende och ärlighet hos informanterna. Totalt var det femton kvinnor som intervjuades med en åldersspridning från tjugotvå till femtiotre år. Trots bortfall av intervjuer finns det bredd och djup i datamaterialet. För att bibehålla informanternas anonymitet benämner vi informanterna med nya namn och vi valde att inte benämna namn och titel. För att ta tillvara på datamaterialet på bästa sätt, spelades intervjuerna in. För att därefter kunna transkribera, tolka och analyseras med en IPA tabell. Vi har varit observanta för att inte påverka och medvetet styra studien i en viss riktning i resultatet. Vid flertal forskningsfrågor kan konsekvensen bli risk för data överbelastning skriver Fejes och Thornberg (2015) och vi kunde begränsat oss till två forskningsfrågor istället för tre. Trots risk för data överbelastning väljer vi att använda tre forskningsfrågor, för att få tillräcklig förståelse och kunskap om dimensionerna av empowerment processer, relaterat till kursen pedagogik i arbetslivet behöll vi forskningsfråga tre.

5.3 Urval

Vi har valt att endast undersöka kvinnors upplevelser på kvinnodominerade arbetsplatser med fokus på empowerment i arbetslivet. Vi valde kvinnor som arbetar inom vård, kommun och skola med Västra Götalandsregionen och kommunen som arbetsgivare. Vi valde engelska och svenska artiklar gällande empowerment och pedagogik i arbetslivet. De artiklar under rubriken tidigare forskning gällande utanförskap har använts minimalt, samt vi valde att fokusera lite mer på informanternas svar gällande de inriktade intervjufrågorna 1, 2, 3, 6 och 13, för att begränsa datamaterialet, eftersom det är av stor mängd, vilket resulterat till tre tema och underteman som redovisas i resultatet. Där vi fann mönster och likheter i svaren från informanterna. Begränsningen har gjorts med den geografiska ramen Västra Götalands Län.

5.4 Validitet

Vi söker svar och mäter det vi ska i vår studie med intervjufrågor som leds till ökad kunskap och empiri om vårt syfte och forskningsfrågor. Sju öppna frågor om informanternas arbetsplats och arbetssituation, till följd av femton stycken inriktade frågor av vad som påverkar, stärker och ger kraft på deras arbetsplatser, se bilaga 2. Vid intervjutillfällena upplevdes informanterna som mer avslappnade efter några av de öppna frågorna och följdfrågor ställdes för att kunna klargöra och undvika missförstånd. Några informanter höll tillbaka till en början med information om konflikter, missnöje och sämre arbetsförhållanden på deras arbetsplatser. När vi försäkrat informanterna om deras konfidentialitet, resulterade det i ytterligare information om frustrationer och maktlöshet. När validitet är stor då mäts det man avser att mäta (Bjereld, m.fl., 2009). Datamaterialet skall vara tillräckligt mättat där det finns en bredd och djup för att vara tillförlitligt. Det finns tillräckligt många informanter som ger meningsfulla och användbara svar till våra frågor där sex timmars inspelade intervjuer gav femtiosex transkriberade A4 sidor. Genom det empiriska resultatet från informanterna finns det ett tillräckligt underlag för en analys. Genom vetenskapen har validiteten sin betydelse där undersöker vi det som undersökas skall (Kvale & Brinkmann, 2009).

5.5 Reliabilitet

Intervjuer kan påverkas av vilka personer som intervjuas och av vem som ställer frågorna, och om de som intervjuar lyckas att nå syftet med intervjun, men även att intervjutillfället kan påverkas av hur informanterna känslomässigt mår vid intervjutillfället (Bjereld, m. fl, 2009). Fokusgrupperna har intervjuats på neutrala platser, och den första fokusgruppen intervjuades i ett grupprum på Högskolan Väst. Den andra fokusgruppen intervjuades i ett konferensrum. De andra informanterna intervjuades på ett enskilt kontor, en avgränsad yta, samt de sista två informanterna tillsammans i ett rum, där intervjuerna genomfördes både på vardagar och helger. De flesta intervjuer utfördes tillsammans av författarna, förutom tre djupintervjuer som även de gav liknande svar som de andra informanterna, och dessa svar i datamaterialet blev underlag för tema och underrubriker i resultatdelen. Det går att se en tydlighet gällande flera olika dimensioner av empowerment, som stärker reliabiliteten i denna studie. Reliabilitet handlar om att informanterna inte ändrar sina svar utan får samma eller liknanden svar (Kvale & Brinkmann, 2009). En god forskning innebär att det finns hög reliabilitet och validitet och att det går dra generaliserbara slutsatser från datamaterialet.

5.6 Etiska aspekter

I studien har vi skyddat informanternas identitet med nya namn, de kan inte spåras eller röjas genom vår studie och kan avsluta sitt deltagande när de själva önskar. Brev och mail sändes till alla informanter enligt humanistisk vetenskaplig forskning som använder sig av tre stycken huvud villkor, de är Konfidentialitets kravet vilket betyder att vi som forskare inte röjer känslig information. Samtycke är ett krav till som innebär att informanten har gett sitt tillåtande att delta i studien. Informationskravet står för att informanterna gett tillräckligt med information

om syftet med studien. Dessa tre villkor är genomförda och vi bearbetade datamaterialet upprepade gånger, för att rättvist kunna tolka informanternas berättelser.

5.7 Beskrivning av Analysprocessen

Genom den hermeneutiska cirkeln där datamaterialet bearbetades i flera omgångar, där förståelsen fördjupas där analys och tolkning blir nära informanternas upplevelser. Där empirin är väl förankrad i den ökade mängden text i analysen (Fejes & Thornberg, 2015). Den hermeneutiska cirkeln påbörjades vid intervjuerna där vi observerade och lyssnade på informanternas berättelser, till att transkribera och bekanta oss med datamaterialet. Utifrån vår empiri och förförståelse tolkas datamaterialet som dessutom skapar tankar och idéer som kan leda till nya insikter. Genom analysprocessen kan nya teorier uppstå från det upprepade arbetet med texten. Den hermeneutiska cirkeln kan beskrivas genom fyra steg.

- 1) Första steget är att läsa transkriptionen
- 2) Tema skapas som identifierar och fångar upp det väsentliga i texten
- 3) Tema delas in i 4-5 områden/kluster
- 4) Det väsentliga i teman sammanfattas i en tabell som återspeglar texten i studien (Fejes & Thornberg, 2015).

6. Resultat

I detta avsnitt redovisas resultaten i vår studie med svar på forskningsfrågorna och hur empowerment tar sig uttryck. Via intervjuerna och datamaterialet tolkades resultaten med IPA-modellen samt den hermeneutiska cirkeln. Vi fann skillnader i informanternas upplevelser och uppfattningar, här finns både positiva och negativa empowerment-processer. Känsla av egenmakt och av stärkande karaktärer upplever två tredjedelar av de vi intervjuat, med tema Egenmakt i arbetslivet och Kompetensutveckling i arbetet. Ytterligare resultat av empowerment var disempowerment, där en tredjedel av informanterna svarade att de upplevde maktlöshet, frustration och energikrävande situationer på deras arbetsplatser, med temat Maktlöshet och frustration i arbetet. Dessa tre teman och underteman redovisas nedanför.

- 1) Egenmakt i arbetslivet med underrubrikerna Inflytande och Stöd, Trygghet samt Meningsfullhet och Delaktighet.
- 2) Kompetensutveckling i arbetet med underrubrikerna Kunskap och Lärande samt Utveckling.
- 3) Maktlöshet och Frustration i arbetet med underrubrikerna Ledarskap, Exkludering och Missnöje, samt Otillräcklighet och Låg påverkan.

Tema tabell 1

Tema 1 Egenmakt i arbetet	Tema 2	Tema 3
------------------------------	--------	--------

	Kompetensutveckling i arbetet	Maktlöshet och Frustration i arbetet
Undertema 1 Inflytande och Stöd	Undertema 1 Kunskap och Lärande	Undertema 1 Ledarskap
Hedvig ”Precis, jaa vi kan påverka vårt arbete väldigt mycket”	Hedvig ”Att personalen är öppen för förändringar och lära sig nytt”	Berta ”Allting de säger är för verksamhetens bästa”
Undertema 2 Trygghet	Undertema 2 Utveckling	Undertema 2 Exkludering och Missnöje
Hedvig ”Vi pratar och träffar varandra extremt mycket och har möten med vår chef varje vecka”	Olga ”Dom söker ju folk som kan vandra uppåt, som stannar länge i förvaltningarna så kanske det började på någon slags nivå, lär dig därifrån och sen så blir du kanske, någon slags gruppchef, enhetschef, områdeschef, det finns ju inte så många av dom positionerna”	Lisa ”En del tar ju ledarrollen i arbetsgrupper och egna förslag och kör över andra ibland”
Undertema 3 Meningsfullhet och Delaktighet		Undertema 3 Otillräcklighet och Låg påverkan
Maja ”Mening är att få härlig feedback från barn, kollegor, chef men även föräldrar”	Olga ”Det finns en stor utvecklingspotential, dels att tjänsten är helt ny, vilket skapar detta utrymme för mig”	Celina ”sen är det ju så också att nu är det en period som vi inte hinner göra det vi skall men då finns det ju aldrig några pengar så ni kan inte ta in en till personal för att stötta den här perioden utan vi får göra det bästa av situationen”

6.1 Tema 1 Egenmakt i arbete

Egenmakt för informanterna innebär att de har styrka, kompetens och förmågan att utföra sitt arbete. En empowerment-process enligt informanterna som stärker är, ett gott samarbete eller positiva förändringar med faktorer som inflytande, delaktighet påverkan inom arbetsgruppen. "Om man arbetar på rätt sätt skall det vara mycket empowerment, berättar Hedvig".

6.1.1 Inflytande och Stöd

Flera informanter menar att egenmakt är att ha inflytande över sin arbetssituation, som kan handla om påverkan på arbetstider, rutiner och planering av arbetsuppgifter. De är trygga med ansvaret att kunna planera och strukturera sina arbetsuppgifter "att stå på egna ben". "Att jag får styra min tid själv fast utifrån de ramar som de skall styras utifrån, med en lyhörd chef som ser till mitt bästa så att jag skall må bra för att kunna utföra ett bra arbete. Det är unikt har aldrig hänt tidigare i mitt liv berättar Olga".

En arbetssituation där informanterna upplevde att de blev respekterade och hörda som gjorde att de kände sig stärkta i en svår arbetsperiod. Det var en period med hög arbetsbelastning på arbetet, där medarbetarna förmedlade att de inte hann med det dagliga arbetet. Deras chef gav då sitt förtroende och stöd genom att bemanna arbetsplatsen med extra personal, trots det medförde att de gick över planerad budgeten. "Chefen sätter in extra personal så vi får gå utöver budget berättar Gunilla".

6.1.2 Trygghet

Med en tydlig struktur från organisationen och chefen då skapas det trygghet där medarbetarna vet sina arbetsuppgifter och ansvarsområden enligt informanterna. Att arbetsgruppen är trygg är en viktig faktor när man samarbetar i mindre grupper och är beroende av varandras insatser. Maja säger att "Jag är jätte beroende av att du gör ditt jobb annars måste jag göra både ditt och mitt". Medarbetarna bör utgå från en värdegrund där alla deltar på lika villkor. En känsla av trygghet på sin arbetsplats gynnar organisationen och kollegiet men även individuellt. Det skapar utrymme för lärandeprocesser då man känner trygghet och stöd från sina kollegor.

6.1.3 Meningsfullhet och Delaktighet

De flesta informanterna känner motivation av att kunna göra skillnad för människor i sitt arbete, vilket också är en grund till varför de stannar kvar i sitt yrke. Att kunna göra skillnad och vara behövd är en av orsakerna till att de utbildat sig i omsorg, vård och skola. "Det som motiverar mig är att göra skillnad för andra människor, säger Iris". Att bli sedd och hörd stärker samarbetet och medarbetarnas självförtroende ökar. Kunna delta aktivt där allas erfarenheter är värdesatta och tas till vara på, är ett bra förhållningssätt i en arbetsgrupp enligt Iris och "Känslan av sammanhang blir lyssnad på av kollegor, uppmärksammar det man gör, jobbar i team är motiverande" berättar Iris vidare. Förtroende från chefen och kollegorna uppfattas som

givande och ökar samarbets möjligheter, då känner sig delaktiga. Olga förklarar att det är viktigt när man blir anställd på en arbetsplats att, ”Man ingår i en förståelse hur man utför sitt arbete, vad man har för verktyg att kunna utföra sitt arbete”.

I en fokusgrupp där arbetsmiljön och samarbetet fungerade väl gällande deltagandet togs istället lönediskussionen upp, med anledningen av att vara tillräckligt värdesatt “Lön motiverar”, poängterar Hedvig skrattande. Hedvig och Gunilla berättar att ”deras chef påtalade stolthet över deras insats och ger dem förtroende och utrymme i sitt arbete“, Gunilla säger att deras chef berättar ”ofta att hon är stolt över den här verksamheten och att hon litar fullständigt på alla”.

6.1.4 Sammanfattning av egenmakt i arbetet

Informanterna är eniga om att inflytande, stöd, och trygghet ger motivation för att känna sig delaktig, och därigenom stärks dem i sin yrkesroll. Där stöd står för en lyhörd chef som vågar hantera konflikter har tydlighet i sitt ledarskap, som motiverar och finner lösningar när problem uppstår. Kollegor som kommunicerar och vill samarbeta, därigenom skapas det en grupp känsla att gemensamt kunna vidareutvecklas och finna stöd i varandra. Lön som motiverar och värderar deras arbetsinsatser.

Delaktighet och att kunna påverka ger mer egenmakt på arbetsplatsen tolkar vi, där också medarbetarna är trygga i sina yrkesroller och samtidigt på sina arbetsplatser. Vi menar att egenmakt måste böttna i den organisatoriska strukturen och att ge ledningen rätt förutsättningar för att kunna skapa stärkande processer och ett bra arbetsklimat. Där alla tar ansvar för en fungerande arbetsplats och samspelet mellan organisationen och medarbetarna, där förtroende mellan chef och arbetsgrupper kan existera.

6.2 Tema två Kompetensutveckling i arbetet

Informanterna menar att kunna utveckla sin kompetens är att lära sig nya arbetsuppgifter, förändra sitt förhållningssätt på arbetsplatsen eller när det sker en omorganisation. Där informanterna utmanas att lära sig att behärska nya arbetsmetoder och riktlinjer. Det finns en relation mellan makt och kunskap, och om kunskap finns ökar makt känslan “känna man har makt för att man har kunskap” berättar Nora.

6.2.1 Kunskap och Lärande

Att utvecklas tillsammans med samhället och samtidigt inom organisationen med arbetsmetoder som lärande är en målsättning och vision. Stärkande och att uppleva en empowerment-process kan vara en kompetensutveckling på arbetsplatsen, där lärandet kan innebära nya kunskaper och kompetenser med olika perspektiv på lärande. För att lärandeprocesser och kunskap ska kunna förmedlas behövs motivation och kunnighet med förutsättning både ekonomiskt, socialt och strukturellt på arbetsplatser. ”...I utveckling med

samhället både i det pedagogiska arbetssätten och arbetsmiljön” enligt Nora. Där lärandet prioriteras och viljan att kunna dela kunskaper med varandra. “Jag får ju lära mig saker och kan berätta för mina kollegor” säger Alice.

I vårt yrke att arbeta med människor det är komplext vilket innebär nya och unika situationer varje dag. Ingen dag är den andra lik, vi lär oss varje dag och blir aldrig fullärda uttrycker informanterna. “Man lär sig hela tiden man blir aldrig färdiglärda” berättar Nora. Genom deras kunskap ökar makt känslan när man vet hur arbetet skall utföras. Informanterna berättar att kompetensutveckling i arbetet finns tillgängligt för alla, men på olika kunskapsnivåer inom deras befattning. Det är variation på utbildningsgraden som förmedlades via webbsidor, egna studier eller på distans. Någon informant tycker att webb-utbildningarna inte är av god kvalitet utan lite “fjolliga”. Medarbetaren får vid dessa studier ta eget ansvar till skillnad från en annan organisation där informanter blivit erbjudna föreläsningar och kurser. “Mycket MI-samtal (motiverande samtal) det sista och gesäll (intyg på kunskap) och föreläsningar” berättar Gunilla. “Jag går psykoterapeut utbildningsprogrammet det är något som VG regionen har tagit fram beslut om, att det skall vara ett kunskapslyft inom psykiatrin, det tror jag kommer från regeringsnivå” säger Nora.

6.2.2 Utveckling

Flera informanter berättar att vidareutbildning är möjlig och är ett eget ansvar hos medarbetaren att förverkliga. Celina förklarar dessutom att “Jag på egen hand, jag läser det jag vill ha reda på för det är ett intresse, det är något jag vill”. Flera ville byta yrkesinriktning trots lång erfarenhet inom organisationen. En chef fann kompetensutvecklingsmöjligheter för att motivera och inspirerar sina medarbetare att stanna kvar. Via chefens utmaning till den dåvarande omotiverade medarbetaren gavs det en utmaning att föreläsa och kompetensutveckla studerande och kollegor. “Antingen får jag söka någonting nytt eller så får han ge mig en utmaning, och han gav mig en utmaning att föreläsa” informerar Maja. Denna utmaning innebar att Maja motiverades, fick arbetsglädjen tillbaka och stannade kvar på sin arbetsplats.

I den årliga budgeten finns rekommendationer och ekonomi för fortbildning och kurser för att vidareutvecklas berättar Olga. Enligt Olga är utvecklingsmöjligheterna stora “Det ingår i tjänsten att gå kurser, utbilda fortbildning och söka kunskap, och det finns en årlig budget för det att ansöka från”. En del organisationer har kompetensutveckling på arbetsplatsen för att finna lösningar och utveckling i arbetsgruppen med olika behandlingsmetoder “Vi har behandlingskonferenser där vi diskuterar i grupp och vi lär oss av varandra som breddar vår kunskap” säger Nora.

Det är en positiv utveckling och en möjlighet menar Hedvig “När vi handleder studenter från Högskolan Väst är det en bra livssituation, man får ta del av och reflektera med någon som kommer utifrån”.

6.2.3 Sammanfattning av kompetensutveckling i arbetet

Kompetensutveckling i arbetet är en viktig faktor för att kunna utvecklas och öka sin egenmakt. Att inneha kunskap och bli medveten om sitt kunnande, och genom empowerment-processer öka sin egenmakt. Informanterna känner att när de blir stärkta får de inspiration och mod till att våga lära sig mer. Med dessa ovanstående faktorer ökar självförtroendet och de stärks ytterligare i sin yrkesroll. Högre utbildning som kan resultera i högre lön, varierande arbetsuppgifter och eventuellt höja statusen. Kunskap för att praktiskt utföra och delta kan leda till arbetsglädje, befordran eller karriärmöjlighet som också är viktiga faktorer.

Vi menar att lärandet är en kommunikativ process som bör ske i samarbetet på arbetsplatsen. För ett gott lärande krävs utrymme i tjänsten, viljan och motivationen inom kollegiet. Genom empowerment och möjligheten till stöd, motivation och gemenskap ökar förutsättningarna för lärandet. Där kollegiet har ett öppet förhållningssätt för lärande och förändringar. Tillsammans finna lösningar, dela kunskaper och erfarenheter för ett livslångt lärande på våra arbetsplatser.

6.3 Tema tre Maktlöshet och Frustrationer i arbetet

Flera dimensioner av maktlöshet och frustrationer har fram kommit och Olga berättar om upplevelsen och erfarenheten av att vara toppstyrd som innebär att glädjen och kreativiteten inte längre finns kvar. Att bli omyndigförklarad och krympt innebär att fokus blir på maktstrukturen istället för på att utföra sitt arbete. Berta beskriver ännu en dimension av maktlöshet och frustration "de andra bryr sig inte och då har man ingen makt, men diskutera är viktigt sen finns de som har makt som tar det till sig. Mobbing makt är också makt".

6.3.1 Ledarskap

I vår studie fann vi upplevelserna av maktlöshet och frustration hos flera informanter. De berättar att de styrs av flera chefer som inte samarbetar, och att det påverkar deras arbetssituation negativt. Detta innebär dubbla budskap, förvirring och konflikter som resulterar i frustration och bitterhet. " ... sen har vi två chefer som drar åt olika håll de tror att de är samspelade, de tror med det har de inte varit, de påverkar ju vår arbetssituation också" säger Celina.

Andra informanter berättar att arbetsklimatet blivit sämre utifrån en omorganisation av förändrade arbetstider, de berättar vidare att deras arbetsmiljö är så infekterad och det behövs inte mycket för att nya konflikter ska uppstå. Denna situation bottenar i ledarskapet där cheferna bör ta mer ansvar och arbeta aktivt för att finna en lösning. Olösta konflikter är en orsak till att byta arbetsplats, sjukskrivningar och ohälsa menar informanterna. "Vi har en stor organisation med många anställda, givetvis är det inte vattentätt som man hör, är det bristfälligt på många ställen" enligt Olga.

Informanterna nämner att deras arbetsuppgifter har ökat i omfattning som att dokumentera händelser, tekniska utmaningar och lokalvård. "Det skrivna ordet är viktigare än själva grejen att ta hand om den som behöver min hjälp" berättar Celina. Freja berättar om en medarbetare som också beskriver sitt arbete med utökade arbetsuppgifter som "nu gör jag allting annat än det jag blev lärd till att göra, jag är brevbärare, jag matar höns".

6.3.2 Exkludering och Missnöje

Utanförskap och att bli medvetet exkluderad av medarbetare är en nedbrytande process som kan generera till långtidssjukskrivningar. Tillhörandet av en grupp grundar sig i överlevnadsinstinkt, människan är en social varelse och vill "tillhöra flocken." En medarbetares arbetsituation och arbetsmiljö tycker flertalet informanter är oacceptabel, där det finns en exkludering från chef och andra kollegor. Alice säger att "just nu har jag en chef som inte stärker mig utan tvärtom trycker ner istället, mobbing mot enskild, ett par kollegor stödjer mig, men det finns även kollegor som hjälper till". När vi var en större grupp på ett femtiotal medarbetare så fungerade samarbetet sämre och nu efter en uppdelning på fyra grupper fungerar det bättre samverkan har ökat berättar Kristin.

6.3.3 Otillräcklighet och Låg påverkan

En tredjedel av alla informanternas upplevelser är att de känner en frustration och otillräcklighet över hur deras arbetsituation ser ut, där underbemanning och avsaknad av stöd från ledningen, i form av extra personal som uteblivit ger stress och uppgivenhet. Resultatet av detta blir en känsla av maktlöshet där ledningen inte löser problematiken utan medarbetarna får ta ansvaret för situationen. "... sen är det ju så också att nu är det en period som vi inte hinner göra det vi skall, men då finns det ju aldrig några pengar så ni kan inte ta in en till personal. För att stötta den här perioden utan vi får göra det bästa av situationen" säger Celina. Evelina berättar hur hennes arbetsituation är "Det är rätt så mycket tungt psykiskt hos oss och kanske inte tungt fysiskt".

Arbets- och ansvarsuppgifterna mellan chef och medarbetare behöver balanseras för att inte medarbetaren ska överbelastas. Informanterna påtalar att de har ett förtroende för sin chef men visar samtidigt både på motivation och oro, där deras chef delegerar mycket arbete och arbetsuppgifter på medarbetarna som tidigare var chefens ansvar. Kursen "Leda utan att vara chef" där upplevelsen från Hedvig är motiverande och positivt, men reaktionen från en annan medarbetare kände stress, oro och utifrån konsekvensen med ökad arbetsbelastning. "En titel man inte får mer lön, men ändå inte något mandat egentligen men stressnivån ökar. Facket pratar mycket om att inte lägga över mer så att man inte blir mer stressad utan mandat" informerar Josefin.

En annan situation var vid en hög personalomsättning där det flera gånger om året introducerades nya medarbetare, där arbetsplatsens rutiner ska implementeras för de nyanställda. Denna arbetsituation är en påfrestning och utmaning säger Lisa, där tiden tas från den pedagogiska verksamheten till att istället hantera introduktion för de nyanställda, vilket

resulterade i att Lisa bad om arbetsnedsättning. Från heltidstjänst gick hon ner till en lägre anställningsform, för att vara kapabel till fortsatt arbete, där det även finns konflikter på arbetsplatsen.

6.3.4 Sammanfattning av Maktlöshet och Frustration i arbete

Summeringen av maktlöshet och frustration i arbetet är att informanterna inte anser sig tillräckligt värdesatta från högre instanser d.v.s. politisk och organisationsnivå. De uttrycker jämställdheten som en klyscha och nämner att chefer, politiker och de fackliga inte förstår dem. För att konflikter och utanförskaps situationer ska minimeras behövs dialog, kunskap, vilja från de som ska arbeta tillsammans och ett bra ledarskap. Gruppstorleken påverkar samarbetsmöjligheter där mindre grupper främjar medarbetarnas samarbete på ett positivt sätt. Det ges olika stöd och förutsättningar beroende på vilken organisation man arbetar i och vilken chef som leder. Konflikträdda chefer ger medarbetarna en känsla av maktlöshet, där de upplever att de inte blir lyssnade på. Frustrationen över konflikter, personalbrist och hög arbetsbelastning med brist på vilja eller ekonomi brist i budgeten för att anställa extra personal. Vi menar att ledarskapet är otydliga eller eventuellt har andra agendor vi inte känner till, eftersom vi endast intervjuat medarbetarna och inte deras ledning. Utifrån informanternas svar tolkar vi att ledningen saknar metoder, vilja eller kunskap att hantera omorganisering och genom detta uppstår konflikter och mobbning på arbetsplatser och det behövs kunskap alla led.

7. Analys

I analysen tolkas resultaten ifrån informanterna tillsammans med tidigare forskning och teorierna, Det goda arbetet, Human relation och Empowermentteorin och om det finns likheter med informanternas svar. Informanterna anser att empowerment-processer är något som motiverar och leder till att de vågar delta i lärande situationer, som i sin tur påverkar och ökar deras egenmakt positivt, och som kan främja samarbetet. I Human relations teorin är den sociala miljön viktig och genom att ta till vara på varandras kunskaper och erfarenheter kan Det goda arbetet skapas. Bolman & Deal (2015) skriver utifrån Human relation perspektivet behövs det metoder för att förbättringar skall äga rum gällande delaktighet, kompetensutveckling och motivation. Ledarskapet bör stödja medarbetarna för att utvecklingen skall bli effektiv. Enligt Fjæstad & Wolvén (2005) skapas trygghet i ett flexibelt arbetsliv med att fånga allas egenskaper, med svagheter och styrkor och att det behövs mer kunskap om samspelet mellan organisation och medarbetare.

7.1 Egenmakt i arbetet

I datamaterialet finns flera uppfattningar av vad egenmakt är och hur egenmakt tar sig i uttryck. Några informanter stärks genom uppskattning, och andra stärks genom stöd eller ökat ansvarsområde. Utifrån medarbetarnas olika personligheter, erfarenheter och behov förändras därför essensen av fenomenet empowerment. En av flera stärkande processer som kan bidra till att öka egenmakten för medarbetarna, kan vara ett gott samarbete, konflikthantering samt att

det finns tid för diskussion och reflektion. Hillborg framhåller att empowerment har varierande mening för olika populationer i växlande miljöer och kan förändras över tid (Hillborg, 2010). Informanternas uppfattning av en empowerment-process på deras arbete är ett gott samarbete eller positiva förändringar. Enligt Häggströms (2006) resultat blir kvinnor genom empowerment och träningsprogrammet stärkta och gick från att vara passiva till aktiva på arbetsplatsen. Våra informanter finner att det är motiverande när arbetet ger energi, kraft och arbetsglädje. Genom Human Relations teorin där individen, gruppen och de sociala relationerna i organisationen är en grundpelare, där medarbetarna behöver uppleva delaktighet, uppskattning och trygghet (Wolvén, 2000). Det goda arbetet där organisationen arbetar för medbestämmande, jämlikhet och samarbeten utan risk för ohälsa.

7.1.1 Inflytande och Stöd

Vid planering av arbetet där informanterna kan påverka sitt arbetsliv uppfattas som positivt, där utvecklas den individuella egenmakten och självkänslan kan öka. Självkänslan är en byggsten av det sociala jaget men det kan även påverkas av dynamiken i en grupp, där medarbetare både kan influeras av den positiva och negativa känslan. De medarbetare som lyckas bäst i förändringsprocesser är att de som kan påverka och har möjlighet att förbättra sin situation. Informanterna påpekar vikten av utrymme för att kunna säga sina åsikter som leder till inflytande. Känslan av inflytande inom den hierarkiska nivån finns på de flesta arbetsplatser. "Även begrepp som medbestämmande och delaktighet ligger nära i betydelse, då empowerment i denna svenska tolkning inte enbart handlar om att kunna påverka sin egen situation, utan även verksamhetens inriktning" (Karlöf & Lövingsson, 2012 s. 93). Stöd är när informanterna inte upplever sig utelämnade av arbetsplatsen, för att ansvaret landar på medarbetaren, och inte chefen, att lösa problemsituationer. Menckel och Österblom skriver att ett hälsofrämjande arbetssätt är att, "utveckla ett engagemang i arbetet, stärka den upplevda kvalitén i arbete, möjliggöra ett emotionellt välbefinnande och erbjuda ett stödjande socialt klimat" (Menckel & Österblom, 2000 s. 25). I resultatet beskrivs en arbetssituation och förändringsprocess där informanterna var underbemannade, chefen gav arbetsgruppen stöd genom att öka bemanningen på arbetsplatsen med extra personal, vilket gav informanterna en känsla av inflytande och egenmakt över sin arbetssituation. Ytterligare en empowerment-process som kan beskrivas som en utvecklingsfas och innebar en förändring för en informants arbetssituation. Denna utvecklingsfas och genom en empowerment-process innebar att chefen motiverade sin medarbetare med att börja föreläsa, där informanten förmedlade sina kunskaper till medarbetare, kollegor och studerande. Det resulterade i att medarbetaren stannade kvar på sin tjänst till fördel för hela organisationen. Gunnarsson (2014) skriver i sin avhandling, det är en fördel för medarbetaren att ha ett öppet förhållningssätt, det kan innebära positiva möjligheter med att vara flexibel och vilket som kan leda till nya arbetssätt och mål.

7.1.2 Trygghet

I det idealiska arbetet nämns trygghet som en förutsättning för en möjlig förändring ska ske. Trygghet för våra informanter var tydlighet på arbetsplatsen men även att kunna delta mer aktivt vid möten och i kompetensutvecklings processer. "Trygghet det vill säga den

känslomässiga tryggheten i relationerna som gör att alla vågar framföra sina idéer och åsikter” (Wolvén, 2000 s. 239). Även tryggheten med att kunna lita på sina medarbetare och att arbetet utförs korrekt, då flera informanter arbetar i mindre grupper och är beroende av varandras arbetsinsatser. En medarbetare som inte utför sitt arbete eller med en bristfällig arbetsinsats kan samarbetet påverkas. Informanterna påpekar vikten av att känna sig trygg tillsammans i ett samarbete. Definitionen av empowerment genom tillfredsställelse av meningsfullhet och delaktiga i beslutsfattningar genererar till motiverande och nöjda medarbetare (Weidenstedt, 2017). Trygghet för medarbetarna innebär också en tydlighet från ledningen om medarbetarnas ansvar, arbetsuppgifterna och att arbetet inom arbetsgrupperna är trygga, som följer Det goda arbetets riktlinjer.

7.1.3 Meningsfullhet och Delaktighet

Att fylla en funktion i samhället där deras arbetsinsatser ger meningsfullhet uttrycker informanter är viktigt. Att förbättra och att hjälpa människor i olika situationer är en av grundorsakerna till deras val av yrke inom omsorg, vård och skola. “Hos kvinnor som hade både hög empowerment och högt socialt stöd – det vill säga god stämning och sammanhållning på arbetsplatsen – förbättras hälsan på två år bland annat avseende allmän hälsa, smärta, psykiskt välbefinnande och vitalitet” (Arneson, 2006). Att samordna, styra arbetsinsatserna och att uppfylla målen på arbetsplatsen är chefens uppgift. Chefen bör ha ett målinriktat ledarskap samt att medarbetarna är initiativrika och ansvarstagande, det är en förutsättning att medarbetarna har kunskap om arbetsplatsens mål och är delaktiga. Delaktigheten kan beskrivas i tre nivåer som lyder, arbetsmotivation, ansvarstagande arbetsplatsen och kollegor samt acceptans att arbetsmålen är godkända av medarbetarna skriver Flach (2006). Meningsfullhet och motivation på arbetsplatsen finns hos flertalet informanter där samarbetet och delaktigheten är stor, när de känner gemenskap i gruppen och att de kan tillföra något som arbetsplatsen kan dra nytta av. Att få förtroende från chefen och kollegorna som går i linje med Simons delar av empowerment-processer med delaktighet och bekräftelse genom att får ansvar, Larsson (2007). Där medarbetarna blir värderade informellt och formellt och där lönen är en faktor som värdsätter medarbetarna.

7.2 Kompetensutveckling i arbetet

I empowerment teorin benämns TQM som står för team och lärande organisation, där medarbetarna är en del av problemlösningar och verksamhetsövergripande frågor. Att kunna mobilisera medarbetare genom empowerment blir prestationen en drivkraft för att engagera och att ta ansvar och våga vara en lärande organisation (Flach, 2006). Det borde läggas mycket resurser på fortbildning och det lustfyllda lärandet, genom att stärka personalens kunskaper som främjar deras egenmakt. Det behövs både organisatoriska och utbildningsinsatser för att kunna främja lärande situationer på arbetsplatserna med bra kurser och lärande i vardagen. Det räcker inte med kompetensutveckling hos medarbetarna utan att hela organisationen ska vara lärande (Döös, 1997). Informanterna säger att de får en viss kompetensutveckling. Fortbildningen ser olika ut på arbetsplatserna, från kurser, föreläsningar till webbutbildningar. Informanterna från de två fokusgrupperna arbetar på de arbetsplatser som leds under samma

organisation. Där ledningen bör skapa bättre och samma förutsättningar till de båda arbetsgrupperna, de arbetar med människor som är ett komplext och flexibelt arbete. Enligt Baumgarten (2015) påverkas det informella och formella lärandet av tidigare kunskaper samt självförtroendet hos medarbetaren i läraaktiviteter och förändringsprocesser.

7.2.1 Kunskap och Lärande

En lärande situation på arbetsplatsen kan vara via förändringar, arbetsuppgifter eller nya arbets sätt. En arbetsorganisation som ger möjlighet och tid för lärandet och dess faktorer där bör dagens chefer prioritera (SALTSA, 2003). Informanterna berättar att de har möjligheten att kunna utbilda sig till viss del, men de nämner också att det är deras egna ansvar att förverkliga det. Gunnarsson (2014) skriver att lärande och kunskapsökande har blivit ett personligt ansvar hos medarbetarna än på organisationen och att det är ett kollektivt ansvar. Numera är det en skyldighet än en möjlighet till ett livslångt lärande.

Kunskap är att kunna ta till sig information, förståelse och agerande i ett sammanhang. Att kunna välja ut vad som är relevant och på vilket sätt i kontexten, är en beskrivning på lärdom och där det sociala lärandet sker tillsammans. Enligt Bivalls (2015) är kommunikationen avgörande för att ett samarbete och en förutsättning för lärandet i ett team. Lärandet är ofta ett samspel mellan individer där man kan bli delaktig i kunskaper och färdigheter, men även genom att reflektera och bli medveten om av vad som sker i en lärprocess. Saknas motivationen och viljan kommer ingen förändring att ske, därför är det viktigt att med medarbetarens fria vilja. Säljö menar att maktaspekten ofta blir borttappad i lärandesammanhang. Där den som innehar kunskap har makten över den som inte har kunskapen. Utbudet och tillgängligheten av kunskap blir därför ett förhållande till viljan och de demokratiska förhållningssätten som medarbetare och arbetsplatsen har (Säljö, 2000). Inom empowermentteorin som påpekar att problemlösning är ett sätt för att stärka det sociala sammanhanget och ta lärdom av varandra, genom teambaserat arbets sätt.

7.2.2 Utveckling

Utbildaren, stöttaren och konfrontatören är de tre ledarrollerna för chefen som är utifrån ett lärarperspektivt synsätt på en chef enligt Wallo (2008) där ledaren behöver skapa förutsättningar för medarbetarnas lärande och utveckling. Enligt artikeln *Hållbar utveckling* upplever många kvinnor att de inte får använda sin kunskap till fullo på arbetsplatsen. För att lärande och kompetensutveckling skall kunna implementeras bör ledningen och kollegiet ta till vara på den gemensamma empirin. Genom praktiska förutsättningar där tid och vilja för eftertanke och dialog behöver finnas för att kunna skapa lärandeprocesser på arbetsplatsen (SALTSA, 2003). För att en utveckling skall kunna ske bör en helhetssyn finnas i ett samspel där banden mellan medarbetare och organisation stärks. Bra löner, fortbildning, karriärmöjligheter och anställningstrygghet är några band som stärker förhållandet mellan medarbetare till organisationen. Organisationen får tillbaka motiverade medarbetare som bidrar med sin kunskap, energi och därigenom utvecklas organisationen framåt och kan bli mer konkurrenskraftig skriver Bolman & Deal (2015) som är i linje med Human relation teorin.

7.3 Maktlöshet och Frustration i arbetet

Forskning av Hälsobeteenden visar att fokus ligger på organisationsnivån och ledarskapet än på medarbetaren. "Tidigare fokus på individuellt hälsobeteende har sedan 90-talet mer kommit att riktas mot ledarskap och arbetsorganisation" (Åkerlind m.fl., 2003, s. 801). När informanterna inte kan delta och kunna påverka upplever de maktlöshet, som till exempel vid en omorganisation, när ledarskapet inte lyssnar eller arbetsuppgifterna inte är i balans med personalstyrkan då känner de sig frustrerade. Frustration över att arbetsuppgifter som måste utföras som egentligen inte hör till yrket, samt ökade arbetsuppgifter när arbetet inte fördelas jämt mellan medarbetarna. Hillborg (2010) skriver att relationer och arbetsmiljön är ett komplext begrepp, där disempowerment kan upplevas.

7.3.1 Ledarskap

När arbetsuppgifterna prioriteras främst och "toppstyrts" endast för organisationens bästa, försvagas självkänslan och motivationen menar en informant, vilket är motsatsen till vad empowermentteorin står för, med delgivning av styrning och kontroll till sina medarbetare. Human relation teorin menar att ledarskapet bör ge mer medbestämmande och ökad makt till medarbetaren. Ledningens utmaning blir att anpassa organisationens krav i ett samspel med medarbetarnas behov. Chefer som leder utifrån HR bör inte vara konflikträdde, utan ska kunna vara flexibla i sitt ledarskap med möjligheten till att växla management metoder inom det humanistiska perspektivet. Författarna Bolman och Deal citerar "genom att använda sig av flera olika perspektiv får ledare möjligheten att se och förstå mer - om de förmår tillämpa den logik som är förknippad med de olika perspektiven. Ledare som misslyckas är ofta ledare som tillämpar en för snäv syn" (2015 s. 500). När två chefer leder sina medarbetare åt olika riktningar resulterar det till en frustration och maktlöshet enligt ett par informanter. Ett gott ledarskap innebär tydliga rutiner och strukturer där medarbetaren inte misstolkar eller blir otrygga i sitt arbete. Weidenstedt menar också att ge egenmakt i organisationer innebär inte alltid att det lyckas och skapar positiva effekter. Komplexiteten vid kommunikation och integrering där parter skall tolka och förstå varandra rätt betyder inte att det leder till en lyckad förståelse (2017).

7.3.2 Exkludering och Missnöje

Är arbetsgrupperna för stora ökar risken för utanförskap och sämre sammanhållning Stedt (2013) berättar att storleken på gruppen har betydelse för sammanhållningen och att mindre grupper har bättre förutsättningar till samarbete. De medarbetare som är utsatta för ett problem behöver vara delaktiga med att identifiera problemet, för att sedan kunna vara med och finna lösningar, upprätthålla en förändring som kan ske genom att bygga en struktur och identifiera problemet. Problem kan uppstå vid maktfördelning i en delaktighet process. Human Relation teorin framhåller att när man försöker förändra medarbetarnas synsätt eller beteenden då kan det ske via kunskap, kompetensutveckling, befordran, jobbroation eller till sist avsked (Bolman & Deal, 2015). Alice upplever exkludering och mobbing på sin arbetsplats från chef

och kollegor, där Alice haft ett möte och konfronterat chefen och kollegorna, utan ett positivt resultat. Utifrån arbetsmiljölagen är det arbetsgivaren och chefen som bär ansvaret för att förebygga mobbing och att hantera kränkande situationer. De har yttersta ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatser (arbetsmiljöverket, 2016). En upplevelse är kanske inte en vetenskaplig sanning för allmänheten men är sann för den som upplever något.

7.3.3 Otillräcklighet och Låg påverkan

Det goda arbetet, Human relation och empowermentteorin som talar för att stärka medarbetarna på olika sätt samt fånga deras kunskaper och insatser för organisationens bästa.

Våra informanter upplever disempowerment och otillräcklighet, trots att det finns chefsutbildningar hur man leder en organisation och medarbetare med avsikt att stärka, uppmuntra och motivera som kan det leda till att arbetsmiljön påverkas positivt. Det behövs dock ekonomi för att kunna höja statusen på kvinnoyrken, och ökad budget för organisationer där chefer har möjlighet att skapa goda arbetsplatser. Arbetsuppgifter och krav på utfört arbete är i direkt relation till ekonomi och budget. Enligt några informanter som upplever maktlöshet och frustration, är för att de känner sig mindre värdesatta av politiker och ledningen där personalbrist och arbetsbelastningen är hög och att det hör till vardagen. Det ger maktlöshet och stress för informanterna och en känsla av otillräcklighet, när det inte finns möjlighet till att kunna påverka. Falkenström (2012) skriver att trots de verksamhetschefer som ofta får hantera konflikter saknar både handlingsberedskap och handlingsförmåga för att kunna hantera etiska intressekonflikter inom sjukvården. Kvinnor blir sjuka i stressrelaterade sjukdomar när arbetsmiljön är psykiskt påfrestande men också anställningar där ingen yrkesutbildning krävs (SCB, 2012). Grundförutsättning för ett gott arbete är att arbetsbelastning inte är allt för hög i relation till personalstyrkan.

8. Slutdiskussion

”Du är huvudpersonen i ditt liv” berättar Gunilla att hennes chef säger, vilket också är vår titel. Det är medarbetaren själv som ska agera och ta ansvar för sitt arbetsliv, problematiken är att det finns olika förutsättningar för medarbetare att kunna påverka, kompetensutvecklas och agera på arbetsplatserna. Medarbetare är i en beroendesituation till sitt arbete men även samtidigt i relation till chef, kollegor som är i en komplex situation och därför kan inte en medarbetare själv bära allt ansvar för ett gott arbetsliv, *”it takes two to tango”* (Larsson, 2007). Syftet med studien är att undersöka vad kvinnor blir stärkta av och hur det yttrar sig, samt vad som orsakar maktlöshet för kvinnor, för att förhindra och minska sjukskrivningar och dålig arbetsmiljö. Vi genomförde intervjuerna i början av december, när många kvinnor redan är stressade inför jul, med både att förvärvsarbeta och utföra det obetalda arbetet, som i sin tur kan ha påverkat resultatet. Det finns reliabilitet, validitet och att det går att dra generaliserbara slutsatser som framkommit ur informanternas datamaterial.

Om valet av forskningsmetod istället varit Kvantitativ metod i denna studie, och vi hade sökt kunskap via enkäter, kvantifiera statistik och mäta upplevelser objektivt och generellt, hade

troligtvis fokusgrupperna med konflikter inte noterats. Genom den Kvalitativa metoden där tolkning, observation och möjligheten till att ställa följdfrågor direkt till informanterna vid behov, är en tillgång för att hitta ”det utsagda” (Fejes & Thornberg, 2015). Informanterna dolde konflikter på arbetsplatsen men via följdfrågor och deras tillit till konfidentiell kravet, gav det ytterligare en dimension av empowerment, som var disempowerment. Utifrån de informanter som blev intervjuade var vårdsektorn mer representerad, och bidrog till den största skillnaden av empowerment dimensionerna som var egenmakt och maktlöshet för dessa medarbetare. Tidigare forskning visar samma tendenser med dessa olikheter gällande makt och maktlöshet på arbetsplatser. Det finns alltså goda skäl för arbetsgivaren att bedriva ett målmedvetet och aktivt hälsofrämjande arbete både genom individriktade insatser och genom organisatoriskt stöd för hälsoarbetet. Detsamma gäller ett mer allmänt utvecklingsinriktat och stödande ledarskap (Åkerlind m.fl., 2003).

Informanterna blir stärkta av delaktighet, när de kan påverka, blir värdesatta och när arbetsplatsen ger trygghet, dessa faktorer är relevanta när medarbetarna arbetar med människor, som innebär att alla kan påverkas. Sjukskrivningar kostar samhället över 20 miljarder kronor varje år. Vision (2016) Dessa pengar kunde istället investerats för att möjliggöra för bättre arbetsplatser i kvinnodominerande yrken. När det brister på arbetsplatsen och maktlöshet infinner sig hos informanterna, sker det när de är underbemannade, omorganisation som de inte kan påverka på olika sätt eller på grund av ledarskapet. Det är dock en komplexitet med att vi alla är olika och reagerar på skilda sätt med svagheter, styrkor samt tolkar situationer på olika sätt. Enligt Weidenstedt (2017) med syftet att ge empowerment kan uppfattas som disempowerment. Hedvig blir motiverad av utmaningen att lära sig leda utan att vara chef i en kurs, medan en kollega på samma arbetsplats upplevde stress som resulterade i disempowerment. Ålder och utbildning påverkar inställningen till empowerment – processer skriver Weidenstedt (2017), där de yngre heltidsanställda är mer positiva till förändringsprocesser. Informanterna i denna studie delar samma åsikt som Weidenstedt gällande empowerment och att det är ett komplext begrepp, samt att uppfattningar och upplevelser inte tolkas lika av alla. Kommunikation och samspel är en viktig del i empowerment-processer och dess resultat.

Vad händer om ingen stannar kvar i omsorgsyriken eller i tjänstesektorn, vad händer med vårt demokratiska Sverige om inte skola, vård och omsorg blir tillräckligt bemannade? Vi rekommenderar vidare forskning med att ställa liknande forskningsfrågor till chefer på kvinnodominerade arbetsplatser. Ett annat område att forska vidare på är männen som arbetar på de kvinnodominerade arbetsplatserna om deras upplevelser av egenmakt och maktlöshet är av samma uppfattning.

8.1 Slutdiskussion Catrin

Det finns likheter från tidigare forskning och vad denna studie gett för resultat vilket är egenmakt och maktlöshet, och grovt generaliserat står egenmakt för kraften att påverka sin arbetssituation och maktlösheten att inte kunna påverka sitt arbete på olika sätt. Empowerment-processer kan stärka medarbetarna både i grupp och på individuell nivå, och stärkande

processer samt hälsofrämjande insatser på arbetet är viktigt för kvinnor. ”Hos kvinnor som hade både hög empowerment och högt socialt stöd – det vill säga god stämning och sammanhållning på arbetsplatsen – förbättras hälsan på två år bland annat avseende allmän hälsa, smärta, psykiskt välbefinnande och vitalitet”(Arnesson, 2006). Tillgång till kompetensutveckling är en av flera empowerment-processer som stärker säger informanterna, och kan bidra till mer delaktighet i lärandesituationer, mer arbetsglädje för att ytterligare stärka känslan av egenmakt som genererar en positiv spiral effekt. Förutsättningen för en lärande organisation behövs det en ledning som skapar förutsättningar för lärandet. Det informella lärandet där medarbetaren deltar, löser problem och arbetar aktivt för vad som skall utföras och på vilket sätt (Flach, 2006).

Egenmakt. En god grogrund för hälsa är att individen har kontroll över sitt liv och kan påverka sin arbetssituation. Det engelska begreppet empowerment framhålls inom folkhälsoarbetet som en viktig hälsostrategi för kvinnor. Det innebär att gå in i en process där kvinnor utvecklar egenmakt, kontroll och självtillit, citerar (Menckel & Österblom, 2010 s.113)

Det finns många kvinnliga forskare som skriver om kvinnors situation, samt teorier och vetenskap hur arbetslivet bör vara, varför fungerar det inte alltid i praktiken? Det finns kunskap om ledarskapet, medarbetar och hur organisationer ska hanteras och ledas tycks det vara svårt att förstå varför det finns dålig arbetsmiljö i vårt moderna samhälle. Falkenström (2012) fann sex teman i sin avhandling som berör olika sorters konflikter som grundar sig i att medarbetare uppfattar något som är för dem värdefullt hotas. Det goda arbetet delas av oss alla, att vi gemensamt tar ansvar för arbetslivet och dess utveckling. Att medarbetarna deltar och utför sina arbetsuppgifter, och arbetar efter organisationens mål och riktlinjer. Med god ledning där ledningen tar ansvar och värdesätter sin personal, vet vad som skall utföras och åtgärdas, där personalen och arbetsmiljön prioriteras i samspel med produktionen. Balansgången mellan vad som krävs i arbetsuppgifter, åtaganden och tar hänsyn till vad personalens behov är.

Den större andelen kvinnor i Sverige har inte förvärvsarbetat och varit på arbetsmarknaden ur ett historiskt perspektiv så länge, ca 60 år och det kan ta tid att förändra arbetskulturer, makt och maktfördelning. För drygt hundra år sedan fick kvinnor rösträtt i Sverige, och det krävs kanske ytterligare lagar för att fördela makten jämt där perspektiv och olika synsätt från både kvinnor och män som då blir representerade. Bristande ekonomi försvårar för de flesta arbetsplatser och ledarskapet blir svårare att utföra. Teorin Det goda arbetet enligt Fjæstad & Wolvén, (2005) innebär det inte någon motsättning mellan produktion och bra arbetsvillkor. Regering och organisationer borde investera med mer ekonomiskt stöd och högre löner för kvinnor, och införa mer jämställdhet mellan manliga och kvinnliga yrken. Större budget ger bättre förutsättningar och skapar utrymme för en bättre arbetsplats, och inte bara metoder och processer att kvinnor ska uthärda mer. Erna Zelmin-Ekenhem generaldirektör på Arbetsmiljöverket citerar ”Det har visat sig att också män som arbetar under samma villkor; såsom hög arbetsbelastning, brister på resurser, ohälsosamma arbetstider och kränkande särbehandling, drabbas i samma utsträckning som kvinnor” (Arbetsmiljöverket, 2016).

8.1.2 Slutdiskussion Pia

Maktlöshet är avsaknaden av stöd från chefen och medarbetarna på en arbetsplats, där de flesta av informanterna inte kunde påverka sin arbetsituation eller förändringar, där konflikter ofta uppstår och även mobbning. Informanternas svar är att en stor organisation fungerar sämre än mindre arbetsgrupper. Arbetsituationer för kvinnor har inte ändrats radikalt enligt informanterna, de upplever relativt låga löner, hög arbetsbelastning och trots ökat ansvar och mer kunskap genererar det sällan till ökat mandat, rejäl maktförändring eller någon större löneförbättring. I dagens moderna samhälle bör arbetsplatsen och arbetsmiljön var jämnare. Upplevelsen från några informanter gällande maktlöshet fann vi av *avsaknad* av stöd och gott ledarskap, delaktighet, misstro samt maktkamp inom kollegiet. Där otrygghet, frustration, utanförskap, besvikelse, konflikter, och stress beskriver deras känslor. Vid en hög personalomsättning utmanas och förändras arbetsmiljön och arbetet. Enligt SALTSA och fackförbunden SACO, LO och TCO bör organisationen prioritera ett hållbart arbetsliv, där medarbetarna kan vara trygga och växa utifrån sina förutsättningar. En chef med kunskap om att leda, stötta och motivera (SALTSA, 2003).

En motivation skulle kunna vara att belöna sina medarbetare och att belöningen kopplas till arbetsprestationen och målen i organisationen. Det är viktigt att organisationens mål är samspelta med medarbetarnas personliga mål för att stimulera och höja ambitionen hos medarbetaren (Flach, 2006). Om medarbetare inom kvinnodominerande yrken känner sådan maktlöshet och frustration och delar det vidare till sina medmänniskor, hur skall rekryteringen ske med ny personal kunna ske? Skall de erbjuda högstadieelever bättre villkor när de till exempelvis söker sig till undersköterskeprogrammet och locka med tillsvidare anställning med bra lön och bättre arbetsvillkor? För att välfärden i Sverige skall kunna gå framåt behöver det erbjudas bra villkor för dessa yrken. Vården klarar sig inte utan våra undersköterskor, sjuksköterskor och skolan kan inte erbjuda våra barn och ungdomar en bra skolgång utan lärarna och deras kompetens. Bemanningen inom dessa yrken behöver ökas och kunskapen breddas och politikerna behöver stötta organisationerna och ge dem rätt förutsättningar för att det skall bli attraktivt.

Alla medarbetare behöver känna sig delaktiga och kunna vara motiverade på sina arbetsplatser det krävs ett tryggt ledarskap med bra förutsättningar. Visionen borde vara att det erbjuds kompetensutveckling för alla yrkesgrupper men kanske också lite mer till de medarbetarna som vill få mer kunskap och behöver känna egenmakt. Vi är alla olika och en del är nöjda med den kunskapen som de har till exempel på gymnasiet och med sin yrkeserfarenhet. Det finns även de som vill utvecklas och göra karriär inom sitt område. Det behöver finnas en balansgång för alla och inga medarbetare skall behöva känna maktlöshet och frustration på sin arbetsplats. Hur vi än vänder och vrider på kuben om makt och maktlöshet skall alla medarbetare känna att man går till sin arbetsplats med en god känsla i magen man tillbringar trots allt mycket tid där. Vad händer om ingen stannar kvar i omsorgsyirken eller i tjänstesektorn? Vad händer med vårt demokratiska Sverige om inte skola, vård och omsorg blir tillräckligt bemannade.

Inom forskningsområdet beteendevetenskap och lärande skriver Larsson i sin avhandling att Gambles m.fl. (2006) menar, det gemensamma är att diskussionen i dagens arbetsliv utgår från att det är individen som kan åstadkomma förändringar eller att olika policys kan göra en skillnad. Men en genomgripande hållbar förändring utmanar faktiska arbetsplatser, strukturer och kulturer på en kollektiv nivå (Larsson, 2007, s. 37).

“Min chef säger alltid att personen i fråga skall vara huvudpersonen i sitt egna liv”

9. Referenser Böcker

Askheim, Ole Petter & Starrin, Bengt (red.) (2007). *Empowerment i teori och praktik*. 1. uppl. Malmö: Gleerups

Berglund, Tomas, Hansen, Lars H. & Orbán, Pál (2002). *Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Bjereld, Ulf, Demker, Marie & Hinnfors, Jonas (2009). *Varför vetenskap: om vikten av problem och teori i forskningsprocessen*. 3., [omarb.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Bolman, Lee G. & Deal, Terrence E. (2015). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. 5., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur

Fejes, Andreas & Thornberg, Robert (red.) (2015). *Handbok i kvalitativ analys*. 2., utök. uppl. Stockholm: Liber

Fjæstad, Björn & Wolvén, Lars-Erik (red.) (2005). *Arbetsliv och samhällsförändringar*. Lund: Studentlitteratur

Flach, Bengt (2006). *Personalledning: Human resource management i forskning och praktik*. Lund: Studentlitteratur

Forsberg, Erik, Hagquist, Curt & Starrin, Bengt (red.) (1997). *Frigörande kraft: empowerment som modell i skola, omsorg och arbetsliv*. Stockholm: Gothia

Karlöf, Bengt & Helin-Lövingsson, Fredrik (2012). *Management från A till Ö: förklaringar till affärslivets viktigaste begrepp och modeller*. 3. utg. Stockholm: SIS förlag

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Larsson, Ann-Christine (2007). *Empowermentprocesser - ett sätt att öka långtidssjukskrivna kvinnors resurser: en studie om att återta balansen i arbetslivet och i vardagslivet*. Diss. Linköping: Linköpings universitet, 2007

Molander, B (1996). *Kunskap i handling*. 2., omarb. uppl. Göteborg: Daidalos

Svensson, Lennart (2007). *Hållbart arbetsliv: projekt som gästspel eller strategi i hållbar utveckling*. 1. uppl. Malmö: Gleerups Utbildning

Säljö, Roger (2005). *Lärande i praktiken: ett sociokulturellt perspektiv*. 1. uppl. Stockholm: Norstedts akademiska förlag

Weidenstedt, Linda (2017). *A sociology of empowerment: the relevance of communicative contexts for workplace change*. Diss. (sammanfattning) Stockholm: Stockholms universitet, 2017

Wilhelmson, Lena & Döös, Marianne (2012). *Dialogkompetens för utveckling i arbetsliv och samhälle*. 3. uppl. Lund: Studentlitteratur

Wolvén, Lars-Erik (2000). *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer: om ledarskap, organisering, kultur och kompetens*. Lund: Studentlitteratur

9.1 Referenser Elektroniska

Arbetsmiljöverket, (2016) [Elektronisk] *Stressbesvär på jobbet dubbelt så vanligt bland kvinnor*. Tillgänglig:
<https://www.av.se/press/stressbesvar-pa-jobbet-dubbelt-sa-vanligtbland-kvinnor/> (2018-01-02)

Arnesson, H (2006) [Elektronisk] *Meningsfullt arbete förbättrar hälsan*. Tillgänglig:
<https://www.forskning.se/2006/03/03/meningsfullt-arbete-forbatttrar-halsan/> (2017-12-20)

Baumgarten, Maud. (2006) [Elektronisk] *Anställdas deltagande i läraktiviteter. En studie av arbetsplatslärande i ett industriföretag*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap, Linköpings universitet. Tillgänglig:

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:22331/FULLTEXT01.pdf> (2018-01-14)

Bengtsson, A, Sund.no (2014) [Elektronisk] *Empowerment gör arbetet meningsfullt och förbättrar hälsan*. Tillgänglig:

<http://www.sund.nu/docs/artikel.asp?td=20170929&art=887&tem=25> (2017-12-27)

Bivall, Ann-Charlotte. (2015) [Elektronisk] *Helpdesking: Knowing and learning in IT support practices*. Göteborg: Gothenburg Studies in Educational Sciences, Göteborgs universitet. Tillgänglig:

https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/38468/2/gupea_2077_38468_2.pdf (2018-01-14)

Döös, M (1997) [Elektronisk] *Pedagogik i arbetslivet - om pedagogiska ingripanden i organisationer för att främja utveckling av kompetens*. Tillgänglig:

https://www.gu.se/digitalAssets/1182/1182155_pedarbl.pdf (2017-12-26)

Falkenström, Erica. (2012) [Elektronisk] *Verksamhetschefens etiska kompetens. Om identifiering och hantering av intressekonflikter i hälso- och sjukvården*. Stockholm: Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet. Tillgänglig:

<http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:545082/FULLTEXT01.pdf> (2018-01-14)

Försäkringskassan, (2017) [Elektronisk] *Psykisk ohälsa bakom nästan hälften av alla pågående sjukskrivningar*. Tillgänglig:

<https://www.forsakringskassan.se/lut/p/z0/LcixCoAgEIDhZ2lwjFMagjbfQlziyKMkPY8Ue0cmn6-Hzw48Iw9nthiYUzD7j3yJtguZRar9FG4EbdK-0NVctfYSWkZqH8yhUAJORCPk2ezGm00yG2nD7-QCkQ!/> (2018-01-02)

Gunnarsson, Marie. (2014) [Elektronisk] *Lärande i arbetslivets övergångar*. Växjö: Institutionen för pedagogik, Linnéuniversitetet. Tillgänglig:

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:764130/FULLTEXT01.pdf> (2018-01-18)

Gustavsson & Österblom (2016) [Elektronisk] *Pedagogik i arbetslivet – forskningsområdets utveckling under 2005-2015*, Tillgänglig:

<file:///C:/Users/caed0007/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/DXRYHXN3/16616-42502-1-SM.pdf> (2018-01-14)

Hillborg, H (2010) [Elektronisk] *Erfarenheter av rehabiliteringsprocessen mot ett arbetsliv -brukarens och de professionellas perspektiv*. Tillgänglig:

<http://oru.diva-portal.org/smash/get/diva2:327241/FULLTEXT02.pdf> (2017-11-22)

Hjalmarson, Marie.(2009) [Elektronisk] *Lojalitet och motstånd. Anställdas agerande i ett föränderligt hemtjänstarbete*. Göteborg: Göteborg Studies in Education, Göteborgs universitet. Tillgänglig:

https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/20322/1/gupea_2077_20322_1.pdf (2018-01-14)

Häggström, E(2006) [Elektronisk] *Att stärka kvinnors yrkesroll inom äldreomsorgen*.

Tillgänglig:

<http://hig.diva-portal.org/smash/get/diva2:356636/FULLTEXT01.pdf> (2017-11-25)

Johansson, Blight, K (2006) [Elektronisk] *Empowerment i integration och Introduktion – hur är det med makten?*vol 83, nr 3. Tillgänglig:

<http://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/view/1148/942> (2017-12-16)

Johansson, Peter. (2011)[Elektronisk] *Arbetsplatsens lärmiljöer. En organisationspedagogisk studie av konstruerande av lärmiljö i vuxenutbildningsverksamhet*. Stockholm: Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms universitet. Tillgänglig:

<http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:411596/FULLTEXT01.pdf> (2018-01-18)

Larsson, A (2007) [Elektronisk] *Empowermentprocesser ett sätt att öka långtidssjukskrivnas kvinnors resurser, en studie att återta balansen i arbetslivet och i vardagslivet*. Linköpings Universitet. Tillgänglig:

<http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:24211/FULLTEXT01.pdf> (2017-12-19)

Menckel & Österblom, (2010) [Elektronisk] *Hälsofrämjande processer på arbetsplatsen– om ledarskap, resurser och egen kraft*.

Tillgänglig: https://forte.se/app/uploads/2010/10/halsoframjande_processer_pa_arbetsplatsen.pdf

(2017-12-26)

Nyqvist Cech, B (2001) [Elektronisk] *Pedagogik på social omsorgs grund för personer med utvecklingsstörning*. Tillgänglig:

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:211205/FULLTEXT01.pdf> (2017-11-24)

SAL TSA, SACO, LO och TCO (2003) [Elektronisk] *En hållbar utveckling om ledarskap och inflytande över arbetet*.

Tillgänglig:

https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2003_hallbarutveckling.pdf

(2017-12-25)

SCB, Statistiska Centralbyrån (2012) [Elektronisk] *Kvinnor är mer sjukskrivna i alla yrkesgrupper*. Tillgänglig:

<https://www.scb.se/sv/Hitta-statistik/Artiklar/Kvinnor-mersjukskrivna-i-alla-yrkesgrupper/>

(2017-12-19)

Stedt, Lisbeth. (2013) [Elektronisk] *Samarbete och lärande Om friktion, uppgifters komplexitet och erfarenhetsutbyten i samarbete*. Stockholm: Institutionen för pedagogik och didaktik, Stockholms Universitet. Tillgänglig:

<http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:603359/FULLTEXT01.pdf> (2018-01-18)

So rummet, inspiration och kunskap [2017-09] (Elektronisk) *Kvinnor och män i arbetslivet*. Tillgänglig:

<https://www.so-rummet.se/fakta-artiklar/kvinnor-och-man-i-arbetslivet> (2017-12-16)

Vestberg, V (2011) [Elektronisk] Vetenskaplig skriftserie från Remeso (*O*)*likheter och egen makt*. Tillgänglig:

<http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:395726/FULLTEXT01.pdf>, (2017-12-26)

Vision, Rapport (2016) [Elektronisk] *Sjukskrivningarna kostar välfärden miljarder-Ett schyst arbetsliv lönar sig*. Tillgänglig:

<https://vision.se/Opinion/rapporter/2016/sjukskrivningarna-kostar-valfarden-miljarder---ett-schyst-arbetsliv-lonar-sig/> (2018-01-18)

Wallo, Andreas. (2008) [Elektronisk] *The leader as a facilitator of learning at work. A study of learning-oriented leadership in two industrial firms*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet. Tillgänglig:

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:126458/FULLTEXT02> (2018-01-14)

Åkerlind m.fl.(2003) [Elektronisk] *Ledarskap, socialt klimat, hälsofrämjande åtgärder och sjukfrånvaro – en jämförande studie inom vård och omsorg i 60 kommuner*. s. 799-809.

Tillgänglig:

<http://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/download/1067/865> (2017-12-21)

10. Bilagor Bilaga 1 Missivbrev

Hej

Vi, Catrin Edvardsen och Pia Dafgård studerar Pedagogik på Högskolan Väst.

Vår uppsats titel är Belysa dimensioner av empowerment-processer på kvinnodominerade arbetsplatser i nutid. Syftet är att undersöka dimensioner och processer kring empowerment i kvinnodominerade arbeten.

Inga medverkande i vår studie nämns vid namn, inte heller ska man kunna identifiera, vilka personer som deltar i vår studie. Endast vi har tillgång till forskningsstudien. Vi vill även upplysa er att ni kan när ni vill avsluta ert deltagande i vår studie. När forskningsstudien blir godkänd av examinator, kommer delar eller hela uppsatsen publiceras på DIVA, (Digitala Vetenskapliga Arkivet).

Med er tillåtelse skulle vi vilja intervjua er, vid ett passande tillfälle. Intervjun tar ca 45 min. Vid intervjutillfället kommer vi att behöva spela in samtalet, för att bibehålla all information av vårt möte och intervjumaterialet på bästa sätt, så att resultatet ska nå högsta sanningsenliga nivå.

Vi skulle uppskatta om ni ville vara delaktiga i vår studie och om ni har några frågor, så kontakta oss gärna på

Pia Dafgård
Pida0002@student.hv.se

Catrin Edvardsen
Caed0007@student.hv.se

Vänliga hälsningar Pia Dafgård & Catrin Edvardsen

10.1 Bilaga 2 Intervjumall

Öppna frågor

- 1) Hur ser en vanlig arbetsdag ut?
- 2) Trivs du på ditt arbete?
- 3) Trivs du med din yrkesroll?
- 4) Hur länge har du arbetat här?
- 5) Vill du förändra ditt arbetsliv Om ja... på vilket sätt? Om nej.. Varför?
- 6) Vad ger dig mening i arbetet?

- 7) Vad ger dig stöd i arbetet?
- 8) Vad ger dig självförtroende i arbetet?
- 9) Upplever du att du har inflytande på arbetet
- 10) Ger chefen möjlighet till kompetensutveckling?
- 11) Känner du till begreppet empowerment? Om ja, vad betyder empowerment för dig? om nej, förtydligar vi begreppet empowerment

Inriktade frågor om empowerment

- 1) Vad är det viktigaste när det kommer till känslan av ha egenmakt för dig i ditt arbete?
- 2) Vad är det mest utmanande gällande egen makt eller maktlöshet?
- 3) Kan du ge ett exempel på ett tillfälle då du upplever att du kunde påverka arbetet i din yrkesroll?
- 4) Får du förtroende från dina kollegor?
- 5) Får du förtroende från din chef?
- 6) Har du möjlighet till att förändra ditt arbete?
- 7) Påverkas du av dina kollegor vid utförande av arbetsuppgifter, på vilket sätt?
- 8) Vad är motiverande och stärker dig i din yrkesroll?
- 9) Har ni någon form av kompetensutveckling som kan leda till att du får mer inflytande på din arbetsplats?
- 10) Upplever ni att det finns lärandesituationer som leder till ökad arbetskontroll inom ert arbete?
- 11) Upplever du att din chef styrker dig som medarbetare om ja isåfall på vilket sätt och om nej vad saknas?
- 12) Upplever du att ni har en sund värdegrund på arbetsplatsen? Arbetsmiljö handbokens rekommendationer (Vad innebär det? följdfrågor)
- 13) Upplever ni att det finns makt situationer som medför problem på er arbetsplats?
- 14) Upplever du att det finns ett öppet klimat på arbetsplatsen där man kan ta upp olika ämnen som kan skapa diskussioner i arbetsgruppen?
- 15) Finns det något mer att tillägga angående Empowerment?

10.2 Bilaga 3 Informantmall

Informanter	Vård	Skola	VG-Regionen	Kommunen
Informant 1, Alice	USK			X
Informant 2, Berta	USK			X
Informant 3, Celina	USK			X

Informant 4, Doris	USK			X
Informant 5, Evelina	USK			X
Informant 6, Freja	USK		X	X
Informant 7, Gunilla	Soc ped			X
Informant 8, Hedvig	Soc ped			X
Informant 9, Iris	Boendes			X
Informant 10, Josefin	Soc ped			X
Informant 11, Kristin	Boendes			X
Informant 12, Lisa		Lärare		
Informant 13, Maja		Lärare		
Informant 14, Nora	Psyk SSK		X	
Informant 15, Olga				Proj koord

Förklaring på förkortning

USK = Undersköterska

Boendes = Boendestödjare

Soc ped = Socialpedagog

Psyk SSK = Psykiatrijuksköterska

Proj kord = Projektledare koordinator