



**MÄLARDALENS HÖGSKOLA
ESKILSTUNA VÄSTERÅS**

Lärande i arbetslivet

En kvantitativ studie om informellt lärande på vårdarbetsplatser

Ebba Jonasson
Simon Johansson

Akademien för utbildning, kultur och
kommunikation
Pedagogik
Kandidatuppsats i Pedagogik, 15 hp

Handledare Karin Andersson
Examinator Dan Tedenljung
Termin HT År 2018

Sammanfattning

Föreliggande studie syftar till att undersöka sjukvårdspersonalens möjligheter och begränsningar till informellt lärande på vårdarbetsplatser. För att besvara detta har två hypoteser formulerats: (i) Arbetsplatskulturen på vårdarbetsplatser skapar möjligheter till informellt lärande genom diskussioner och reflektioner mellan kollegor. (ii) Personalen kan ta tillvara på sina kollegors kunskaper och erfarenheter. För att besvara de två hypoteserna gjordes en enkät som är uppbyggd av centrala begrepp utifrån Ellströms respektive Erauts teorier om informellt lärande. Studien är deduktiv och ämnad att pröva teorierna. Den har således ett kvantitativt förhållningssätt och är baserad på 150 deltagares svar. Resultatet som framkom visade på att det finns stora möjligheter och få begränsningar till informellt lärande på de berörda vårdarbetsplatserna. Förhoppningen med denna studie har varit att kunna bidra med utökade kunskaper till det pedagogiska forskningsfältet med inriktning på lärande i arbetslivet. Målet har varit att arbetsledning och utbildningsansvariga inom vården ska få ökad kunskap om i vilken utsträckning informellt lärande sker. Vidare om den kunskap och erfarenhet som finns inom arbetsgrupper är möjlig att ta tillvara på.

Nyckelord: Informellt lärande, lärande faktorer, kontextuella faktorer, handlingsfrihet, utvecklingsinriktat lärande

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	5
1.1 BAKGRUND.....	5
1.2 SYFTE OCH HYPOTESER.....	6
2. TIDIGARE FORSNING	7
2.1 SÖKPROCESS	7
2.2 TILLBAKABLICK PÅ ARBETSLIVSFORSKNING	7
2.3 INFORMELLT LÄRANDE	7
2.4 LÄRANDE VID OMVÅRDNADSHANDLEDNING	10
2.5 ARBETSPLATSKULTUR	11
3. TEORI	12
3.1. ERAUTS INFORMELLA LÄRANDE	12
3.1.1 VAD LÄR SIG INDIVIDEN PÅ ARBETSPLATSEN?	12
3.1.2 HUR LÄR DIG INDIVIDEN PÅ ARBETSPLATSEN?	12
3.1.3 PÅVERKANSAKTORER.....	14
3.2. HANDLINGSTEORI.....	15
3.2.1 HANDLINGSFRIHET	15
3.2.2 ARBETSUPPGIFTENS KOMPLEXITET OCH MEDARBETARENS KOMPETENS.....	16
4. METOD	17
4.1 FORSKNINGSSTRATEGI.....	17
4.2 ENKÄTENS UTFORMNING	17
4.3 URVAL.....	18
4.4 BORTFALL	19
4.5 TILLVÄGAGÅNGSÅTT	19
4.5.1 DATABEARBETNING AV ENKÄTER	20
4.5.2 STATISTISK ANALYS	20
4.6 ETISKT FÖRHÅLLNINGSSÅTT	20
4.7 RELIABILITET OCH VALIDITET	21
4.8 GENERALISERBARHET	21
5. RESULTAT	23
5.1 BAKGRUNDBESKRIVNING AV DELTAGARNA	23
5.2 UNIVARIAT ANALYS	24

5.3 BIVARIAT ANALYS	28
<u>6. DISKUSSION</u>	<u>30</u>
6.1 HYPOTESPRÖVNING	30
6.2 RESULTATDISKUSSION UTIFRÅN INFORMELLT LÄRANDE.....	30
6.3 RESULTATDISKUSSION UTIFRÅN HANDLINGSTEORI	31
6.4 RELEVANS FÖR FORSKNINGSFÄLTET	32
6.5 FAKTORER SOM KAN PÅVERKAT RESULTATET.....	34
<u>7. METODDISKUSSION</u>	<u>36</u>
<u>8. SLUTSATS</u>	<u>38</u>
8.1 FÖRSLAG TILL FORTSATT FORSKNING	38
<u>REFERENSLISTA</u>	<u>39</u>
<u>BILAGA 1 MISSIVBREV</u>	
<u>BILAGA 2 MISSIVBREV CHEF</u>	
<u>BILAGA 3 ENKÄT</u>	

1 Inledning

I dagens arbetsliv är det avgörande för en organisation att vara flexibel och lärande, att vara i framkant vad gäller utveckling av sin personal samt att följa med i arbetsmarknadens utveckling (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson, Lundberg, 2006). Jeon och Kim (2012) belyser att till följd av den snabba utvecklingen prioriterar företag formella utbildningar till sin personal för att få dem att utvecklas och således kunna bidra mer till företaget. Samtidigt strävar organisationerna efter att bli mer tidseffektiva, vilket leder till mindre reflektion och tid för varandra. Eraut (1994) betonar att informellt lärande är en viktig del i individens utveckling. Vidare menar Eraut att informellt lärande i många avseenden är bättre än formellt lärande. På grund av organisationernas tidseffektivisering kan det bli en brist på informellt lärande, det vill säga att medarbetarna inte hinner reflektera och utbyta kunskap med varandra, vilket i längden hämmar kompetensutvecklingen.

I ett pressmeddelande från Socialstyrelsen 28 februari 2018 påvisades att det råder brist på personal inom samtliga 10 legitimationsyrken inom vården som de undersökt. 33 procent av de tillfrågade cheferna inom akutsjukvården menar att stressnivån på avdelningarna är så pass hög att personalens kommunikation blir lidande. Samtidigt vittnar flera av vårdförbundets medlemmar om en allt mer nedbantad verksamhet. Överlappningstiderna mellan skiften har till stor del försvunnit. Tiden med varje patient eller brukare har minskats och istället finns ett ökat fokus på kostnadseffektivisering. Andersson (2014) påvisar i sin doktorsavhandling att patientantalet ökar till akutmottagningar samtidigt som det finns en brist på vårdplatser. Det framkommer även att ständigt arbete i ett högt tempo begränsar medarbetarnas möjlighet till reflektion, som är en betydelsefull aspekt för att lära sig på arbetsplatsen.

Vårt intresse för informellt lärande uppkom då vi båda arbetar på en arbetsplats som till stor del präglas av informellt lärande. Vi delar med oss av våra kunskaper och erfarenheter till våra kollegor. Utbytet sker både genom eget initiativ och engagemang från medarbetare men även med hjälp och stöttning från chefer. Cheferna uppmanar ofta oss att följa med och vara delaktiga i våra kollegors arbete för att tillsammans utvecklas. Efter att själva reflekterat kring vad det informella lärandet har betytt för oss har intresset väckts för i vilken utsträckning andra yrkesgrupper har tillgång till den formen av lärande. Vi har valt att undersöka yrkesrollerna sjuksköterska och undersköterska i föreliggande studie då vi tror att den arbetssituation som vårdförbundets medlemmar vittnat om kan påverka graden av informellt lärande på arbetsplatsen. Med detta som bakgrund ämnar sig studien att fokusera på det informella lärandet på vårdarbetsplatser.

1.1 Bakgrund

Ellström (1996a) hävdar att det finns många olika typer av lärande. Vi lär oss saker genom hela livet; i skolan, på arbetsplatsen, inom föreningslivet och på all vår lediga tid. I alla dessa miljöer kan vi lära oss olika saker och på olika sätt, bland annat genom informellt och formellt lärande. Livingstone (1999) beskriver informellt lärande som en aktivitet utanför läroplaner, kurser eller utbildningar. Det styrs av egenintresse och kan ske både individuellt eller tillsammans med andra. Det formella lärandet är emellertid det lärande som sker inom

läroplaner där det finns tydliga mål kring vad som ska läras. Gärdenfors (2010) påstår att det finns föreställningar om att det är i skolan eller inom den formella utbildningen vi framförallt lär oss saker, trots att människan med stor sannolikhet lär sig mer utanför skolans planerade verksamheter. Det är en av flera viktiga orsaker till att lyfta fram och göra en studie inom just ämnet informellt lärande.

För att informellt lärande ska gynnas på arbetsplatsen är det viktigt att det finns utrymme för kollegor att gemensamt tala och reflektera tillsammans samt arbeta vid sidan av varandra (Eraut, 2004). Med hänvisning till både socialstyrelsens (2018) rapport vad gäller brist på personal samt den stressiga arbetsmiljö som sjukvårdspersonalen själva beskriver finns ett intresse huruvida sjukvårdspersonalen har haft möjlighet att ta del av varandras kunskap och erfarenheter för att lära av varandra.

1.2 Syfte och hypoteser

Syftet med studien är att undersöka sjukvårdspersonalens möjligheter och begränsningar till informellt lärande på arbetsplatsen. Hypoteser:

- (i) Arbetsplatskulturen på vårdarbetsplatser skapar möjligheter till informellt lärande genom diskussioner och reflektioner mellan kollegor.
- (ii) Personalen kan ta tillvara på sina kollegors kunskaper och erfarenheter.

2 Tidigare forskning

Följande avsnitt redogör för tidigare forskning inom ämnet lärande i arbetslivet. Avsnittet inleds med en beskrivning av sökprocessen och därefter berörs betydelsen av handledning för sjuksköterskor. Avslutningsvis presenteras tidigare forskning om arbetsplatskultur.

2.1 Sökprocess

Tidigare forskning har samlats in genom databaserna ERIC, Swepub och Primo. Sökorden vi använt oss av har både varit på svenska och engelska. Orden är: *Informellt lärande, lärande, arbetsplatslärande, sjuksköterskor, erfarenhetsutbyte, informal learning, nurse, learning environment, knowledge sharing*. Genom dessa sökord fick vi fram avhandlingar, forskningsartiklar och böcker. I sökprocessen användes också Eraut och Ellström som sökord, detta för att beröra studiens teoretiska utgångspunkter och se hur dessa teorier använts tidigare. Samtliga artiklar är kvalitetsgranskade (peer reviewed) och publicerade efter år 2000.

2.2 Tillbakablick på arbetslivsforskning

Det finns ett relativt stort utbud av forskning inom ämnet lärande på arbetsplatsen. Enligt Ellström, Löfberg, Svensson (2004) började arbetslivsforskningen under mitten av 1960-talet men det var framförallt under 1980 den blev mer omfattande. Till en början låg fokus främst på den formella utbildningen. Några av områdena som dominerade då var rekrytering, ledarutbildning och utbildningsbehov. Utveckling och lärande inom ledningsgrupper var prioriterade. Det är först under sent 90-tal som det informella lärandet fått större utrymme inom forskningen. Inom det informella lärandet ingår kunskapsbildning och det lärande som sker i människans vardagliga liv, på så vis inkluderas en större del av de anställdas lärande. Miljön på arbetsplatsen är ett annat ämne som under 1980 talet aktualiserades. Det visade sig bland annat att utformningen av arbetsplatsen hade betydelse för det informella lärandet. Det är inte bara forskningen som förändrats över tid, inom arbetslivet har det skett stora förändringar vad gäller organisationers strukturer och strategier. Ellström (1996a) hävdar att företag går mot en snabb utveckling, de avancerar och involverar mer personal. Vid beslutsfattande förväntas personalen vara mer flexibel, klara av att fatta egna beslut samt upprätthålla och utveckla sin egen kompetens.

2.3 Informellt lärande

Det finns en stor enighet bland forskare kring definitionen av informellt lärande. Informellt lärande som begrepp belyser en frivillighet till ett lärande som främst uppstår spontant. Det är sällan planerat, har oftast inte något slutgiltigt mål utan styrs snarare av de inblandade individernas eget intresse (Jensen, 2011). I praktiken skulle ett informellt lärande kunna handla om att som vårdpersonal själv reflektera kring ett möte med en patient eller ett samtal med sin kollega om något som skett under dagen.

I en studie gjord av Cunningham och Hillier (2013) svarade flera av deltagarna att de upplevde möjligheten att samråda med sina kollegor som ovärderlig när det gällde lärande. Studien visade också att det informella mentorskapet var högre värderat än det formella

mentorskapet. Anledningen var bland annat att det formella mentorskapet upplevdes som tvingade och utan något genuint förtroende för mentorn, medan det informella mentorskapet upplevdes genuint och frivilligt att ta del av. Nya arbetsuppgifter, utökat ansvar och varierande arbetsuppgifter bidrog till ökat lärande på arbetsplatsen. Som medarbetare visade det sig finnas klara fördelar med att själv vara aktiv, ta initiativ och våga ifrågasätta arbetssätt och rutiner för att lära sig. Företagets typ av styrning visade sig också påverka lärandet där exempelvis företag med hård styrning och mycket direktiv hämmade förutsättningen för en känsla av delaktighet på arbetsplatsen. Hård och stram styrning resulterade i att både medarbetarnas motivation och självförtroende sänktes.

Motivation och självförtroende är två viktiga komponenter för att ett informellt lärande ska ske. Självförtroende är något som Kyndt, Vermeire och Cabus (2016) påvisar som en viktig komponent i sin gjorda studie med sjuksköterskor som deltagare. Hög ”self-efficacy” som innebär att individen tror på sig själv och kan lösa uppgiften bidrar till en hög lärande grad. Resultatet visade även att möjligheter för att ge feedback personalen emellan samt individens förmåga att samarbeta med kollegor är en bidragande faktor till lärande. Slutligen framkom att personalens proaktivitet, det vill säga individens vilja att delta i organisationens utveckling, ta initiativ och se möjligheter att utvecklas bidrar till informellt lärande.

Ellström (1996b) beskriver hur företag och organisationer tagit sig an utmaningar och förändringsarbeten samt hur det påverkat personalen och dess lärande. Slutsatsen i studien visar bland annat att mål har en stor betydelse för lärandet på arbetsplatsen. Det visar sig att mål både kan förhindra och gynna ett lärande. För att målen ska inverka positivt bör de vara tydliga, nära sammankopplade till verksamheten och möjliga för personalen att förstå och relatera till. Det är viktigt att det finns ett engagemang och enighet bland den berörda personalen till de mål som sätts upp. Lika viktigt som att sätta upp mål är det att ha möjlighet att reflektera om de befintliga mål som finns. Målen bör prövas, kritiskt granskas och reflekteras kring för att öka möjligheten att skapa lärande på arbetsplatsen.

Medarbetarnas personlighet är även det en viktig komponent i det informella lärandet. Berg och Chyung (2008) undersöker i sin studie vilka faktorer som gynnar ett informellt lärande på arbetsplatsen. Genom enkätstudier har de undersökt en relativt bred urvalsgrupp med alltifrån läkemedelsarbetare till militärer. Resultatet av studien visar att medarbetarna och cheferna får ny kunskap från informella inlärningsaktiviteter oftare än från formella utbildningar.

Det finns flera faktorer som påverkar medarbetarnas engagemang till att skapa informellt lärande mellan varandra och det finns även en mängd informella inlärningsstrategier som medarbetarna använder sig av. Berg m.fl. (2008) beskriver att en av faktorerna är tillgången till dator, att kunna chatta med kollegor över internet och fråga varandra arbetsrelaterade frågor. Än viktigare är vilken personlighet medarbetarna har, exempelvis hur engagerade, intresserade och insatta medarbetarna är av sitt arbete och vilken relation medarbetarna har till varandra.

Enligt Ellström (1996a) är en förutsättning för informellt lärande att i grunden ha den teoretiska kunskap som krävs för arbetsuppgifterna. Därefter är motivation och självförtroende nödvändigt för att själv våga fatta beslut och ta del av sina kollegors erfarenheter. Vidare hävdar Ellström (1996a) att teoretiska grundkunskaper krävs för att kunna identifiera vad nya arbetsmetoder och handlingar skulle innebära för arbetsplatsen. Janssens, Smet, Onghena, Kyndt (2017) har undersökt polisinspektörers möjligheter till informella lärandesituationer. Det har framkommit genom tidigare studier att informellt lärande många gånger är knutet till en viss typ av kontext. Det som framkom i denna studie var att flera delar av det informella lärandet var likadant för poliserna som för andra yrkesprofessioner. Exempelvis har det gjorts liknande studier på sjuksköterskor och militärer. Detta visar i motsats till tidigare gjorda studier som säger att informellt lärande främst är kontextbundet och inte går att generalisera. Janssens m.fl. (2017) redogör för att informationsdelning, feedback, coaching och reflektion främjar en god lärandemiljö. Det framkom även att deltagarnas formella polisutbildning enbart utgjorde en bas, medan det i arbetslivet krävdes betydligt mer kunskap än vad de fått via den formella utbildningen. Deltagarna betonade därför vikten av coaching som ett komplement i början av sitt yrkesliv som polis.

Schürmann och Beausaert (2016) undersöker istället i sin studie vad som driver medarbetare till att använda sig av informellt lärande. Studien utgår från två frågeställningar; den ena handlar om vilken typ av informellt lärande som engagerar personalen mest och vad som är de främsta drivkrafterna till att informellt lärande ska främjas. Den första frågeställningen visar på resultatet att det som engagerar personalen mest är när medarbetarna får prata och samarbeta med varandra. Att lära sig online är också något som engagerar personalen. Majoriteten av de tillfrågade anser att intranätet eller nyhetsbrev är gynnsamt för det informella lärande. Sammantaget rapporterade alla som deltog i undersökningen att deras kollegor, såväl inom som utanför deras avdelning, har goda kunskaper som kan underlätta för informellt lärande. Deras ledare besitter också viktig information när de handlar om frågor, problem eller uppgifter som de aldrig behandlat tidigare. Resultatet visar även att kontakten med exempelvis tjänsteleverantörer, institutioner, andra företag och även familjemedlemmar eller vänner är viktiga informationskällor. Deltagarna nämnde att diskussioner med dessa mestadels resulterar i nya kunskaper eller idéer om hur hanterandet av en specifik uppgift eller ett problem kan lösas.

Schürman m.fl. (2016) beskriver att resultatet baserat på den andra frågeställningen handlar om vilka organisatoriska faktorer som gynnar individens drivkraft till informellt lärande. Feedback, interaktioner och stöd identifieras som viktiga organisatoriska drivkrafter. Forskarna finner att dessa aspekter påverkar informellt lärande i hög grad. Genom att organisationen har strukturer där det är acceptabelt att be om hjälp och uppmanas att ge feedback samt att interagera med kollegor och handledare, skapar det goda möjligheter till informellt lärande.

I studier och litteratur som hittills redogjorts för framhålls det att lärande på arbetsplatser är något positivt. Det till skillnad från en rapport av Olofsson (2017) där det framkommer att

delar av medarbetarna upplevde lärandet som belastande. De undersökta organisationerna belyste medarbetarnas eget ansvar för sitt lärande medan medarbetarna själva upplevde begränsade möjligheter att kunna påverka sina arbetsuppgifter till stor del på grund av tidspress. Att förväntas lära och samtidigt inte kunna påverka sitt arbete hämmade motivationen och gjorde att medarbetarna upplevde frustration. Således blir tid för både diskussion och reflektion viktiga förutsättningar för informellt lärande. Rapporten visar att det finns olika förutsättningar för graden av formellt kontra informellt lärande beroende på vilken arbetsplats som undersöks. Detta för att vissa yrken kräver legitimitet eller andra typer av formella utbildningar medan det på andra arbetsplatser i större utsträckning är möjligt att använda sig av informellt lärande för att lära sig arbetsuppgifterna.

2.4 Lärande vid omvårdnadshandledning

I en kvalitativ studie med omvårdnadshandledning i fokus har åtta yrkesverksamma sjuksköterskor intervjuats kring deras deltagande i handledningsgrupper. Exempelvis ställdes frågan om vad för typ av effekt dessa handledningstillfällen givit sjuksköterskorna. De fick även ge konkreta exempel på något som de hade tagit del av under dessa tillfällen som resulterat i ökad kunskap hos dem själva. Syftet var enligt Antonsson (2000) "att utvärdera hur sjuksköterskor i somatisk vård beskriver vad man lär sig och hur lärandet går till i omvårdnadshandledning" (s. 39). Studien visar att regelbundna möjligheter att samtala och reflektera utvecklade en kunskap och yrkeskicklighet bland deltagarna. Sjuksköterskorna föredrog informellt lärande i form av handledningstillfällen där en grupp med sjuksköterskor, tillsammans med en samtalsledare fick möjlighet att utbyta erfarenheter snarare än att som enskild sjuksköterska tala med en mentor. Orsaken var att det vid handledningstillfället fanns möjlighet att utbyta erfarenheter och få synpunkter från flera olika personer till skillnad från att enbart ventilerat utmaningar med en enda mentor. Detta visar att sjuksköterskorna värdesatte möjligheten att tala och reflektera tillsammans med flera av sina kollegor. Ellström (1996a) belyser att reflektion handlar om att kritiskt pröva medvetna och omedvetna föreställningar som finns om verkligheten. Sjuksköterskorna påpekade att oavsett om de fick tillgång till handledningstillfälle i grupp eller samtal med en mentor var det viktigaste att det gavs tid och utrymme att tillsammans reflektera, oavsett form (Antonsson, 2000)

För att ett erfarenhetsutbyte ska vara möjligt i en grupp påpekar Ellström (1996a) vikten av att "vi och dem känslan" inte tar över och att personalen känner tillit till varandra. En annan viktig faktor är sammansättningen av deltagarna som är tänkta att ha ett erfarenhetsutbyte. Tidigare erfarenhet, kompetens, bakgrund och personlighet är några av de faktorer som kan komma att påverka gruppen. En allt för lika grupp kan drabbas av fenomenet likhetstänkande. Likhetstänkande ("groupthink") innebär att gruppen ägnar tid till självbekräftelse och förnekar det som enligt gruppen inte stämmer. De utövar ett slags motstånd till att lära nytt. Emellertid bör tilläggas att en alltför hög grad av olikhet när det gäller personlighet och intressen inte heller gynnar gruppens lärande utan kan medföra oönskade konflikter inom gruppen (Ellström, 1996a).

2.5 Arbetsplatskultur

Rahman, Osmangani, Daud, Chowdhury och Hassan (2015) hävdar i sin studie att delning av kunskap mellan kollegor är beroende av arbetsplatskulturens kvalitet. Arbetsplatskultur innebär exempelvis relationen med kollegor och om det finns uppsatta mål på arbetsplatsen. Med en bristfällig arbetsplatskultur är det svårare att dela med sig av kunskap. Deras studie belyser vikten av att individerna bör ha en inställning till att hitta en mening med sitt arbete och vara en del av något större. De viktigaste faktorerna för att kunna skapa en kultur som genomsyras av informellt kunskapsutbyte bygger på att medarbetarna känner sig trygga samt har ett stort förtroende för arbetsplatsen och kollegorna. Rahman m.fl. (2015) påvisar att individernas olika beteenden har ett signifikant samband med hur mycket kunskapsutbyte som sker på arbetsplatsen. Några av dessa beteenden utspelar sig i atmosfären på arbetsplatsen, det vill säga hur individernas relation är till varandra och attityden till att fråga och vara behjälplig andra medarbetare är. Således innebär det att om organisationen tillåter samt om individerna skapar denna typ av kultur, har en delning av kunskap större chans att vara en injektion i organisationen. Rahman m.fl. (2015) framhåller vikten av hur arbetsplatskulturen påverkar informell kunskap mellan medarbetare.

En annan forskare som belyser informellt lärande inom organisationer och kulturens betydelse är Ellinger (2005). Ellinger undersöker betydelsen av kontextuella faktorer för det informella lärandet hos medarbetare. Faktorer från organisationen kan ha både negativa och positiva aspekter till det informella lärandet. Resultatet påvisar precis som i Rahman m.fl. (2015) studie att en ledning och det ledarskap som finns inom organisationen har en positiv inverkan om de stimulerar till lärande bland medarbetarna. Ellinger (2005) beskriver olika insatser en ledare kan göra för att bidra till en lärandekultur. Om ledaren låter personalen ta risker, får dem att våga göra misstag och uppmuntrar sin personal genom konstruktiv feedback bidrar det till en ökad lärandekultur. Andra insatser Ellinger belyser om vad som bidrar till en lärandekultur på arbetsplatsen är att som ledare föregå med gott exempel och att uppmärksamma sin personal. Precis som Rahman m.fl. (2015) menar även Ellinger (2005) att relationerna mellan medarbetarna och en organisationskultur som stödjer öppenhet har en avgörande roll för den informella delningen av kunskap mellan personalen.

Ellinger (2005) redogör även för riskfaktorer som kan ha ett negativt inflytande på det informella lärandet. När en organisation förändras för mycket i en hög hastighet kan det påverka organisationens lärande. En annan negativ faktor kan vara tidsbrist, medarbetarna kan känna sig stressade och hinner inte lära av varandra, det är därför viktigt för organisationer att lämna tid för reflektion. Vad som också kan vara negativt är ifall organisationens olika avdelningar inte kommunicerar med varandra och bara bryr sig om sitt eget arbete. Då kan det bildas en "mur" som hämmar kompetensutvecklingen (Ellinger, 2005).

3 Teori

Följande avsnitt redogör för de teorier som föreliggande studie kommer att ha sin utgångspunkt i. Först presenteras Erauts teori om informellt lärande, därefter redovisas Ellströms handlingsteori.

3.1 Erauts informella lärande

Eraut (2004) beskriver informellt lärande som det flexibla och fria sättet att lära sig nya saker. Informellt lärande handlar således om att lära från andras erfarenheter och arbetsätt samt att lära sig genom sina egna reflektioner av tidigare erfarenheter. Till skillnad från formellt lärande som sker i strukturerade miljöer, sker det informella lärandet snarare i ostrukturerade miljöer såsom exempelvis cafeteria på arbetsplatsen där medarbetarna ges möjlighet att diskutera arbetet. Teorin består av två olika ramverk om hur informellt lärande kan förstås och undersökas på arbetsplatser. Teorin grundar sig i tre frågeställningar: (1) Vad lär sig individen? (2) Hur lär sig individen? (3) Vilka faktorer påverkar nivån och kvaliteten på lärandet?

Enligt Eraut (2004) är det problematiskt att visa på ett generellt resultat som gäller för alla arbetsplatser, detta i och med att lärandet är kontextberoende. Eraut fokuserar på vilka faktorer som påverkar lärandet.

3.1.1 Vad lär sig individen på arbetsplatsen?

Eraut (2004) har utvecklat en guide vilken beskrivs som en typologi. Denna kan brukas som riktlinjer och stöd vid forskning, samt ge konsultation och påminna människor om möjliga aspekter av lärande på deras egen arbetsplats. Eraut (2004) beskriver de olika lärandesituationerna där individerna lär sig att kommunicera med andra och samarbeta för att lösa uppgiften. Individerna skapar sig en förståelse för hur andra människor fungerar i olika kontexter såsom i mötet med kunder eller kollegor, samt vilka svagheter ens egen organisation har. Vidare skapas en förmåga att lära genom erfarenhet, lära känna sig själv, ha självkontroll och upprätthålla relationer med andra. Vidare skapas en förmåga att lära genom erfarenhet, lära känna sig själv, utveckla självkontroll, prioritera vad som ska göras i olika situationer och upprätthålla relationer och sociala roller. Exempelvis om det uppstår en kaosartad situation på vårdavdelningen bör möjligtvis sjuksköterskan med lång erfarenhet och ledaregenskaper inta rollen som biträdande chef och hantera situationen. Eraut (2004) beskriver att med tiden kommer individen bygga upp formell kunskap och ett teoretiskt tänkande vid svåra situationer, det vill säga att individens kompetens kommer att öka successivt. Eftersom att individen successivt ökar sin kunskap kommer hen kunna hantera komplexa situationer, vara med och fatta beslut i grupp samt kunna göra en bedömning av alternativa tillvägagångssätt i arbetet.

3.1.2 Hur lär sig individen på arbetsplatsen?

Eraut (2004) redogör för att stora delar av det informella lärandet sker omedvetet, därför är det svårt att studera allt som har med informellt lärande att göra. Eraut redogör för fyra olika aktiviteter som handlar om hur individen lär sig på arbetsplatsen. Dessa aktiviteter påverkas i stor utsträckning av kvalitén på relationerna inom arbetsgruppen. Om relationerna är goda

mellan medarbetarna finns det större chans att det informella kunskapsutbytet sker med kvalitet.

Deltagande i gruppaktiviteter innebär att arbeta med kollegor mot ett gemensamt mål, eller i speciella grupper som är framtagna för att hjälpa organisationen framåt med interna policys eller verktyg. Det kan även handla om externa förändringar som behöver diskuteras inom organisationen. Genom att diskutera ökar möjligheten att hantera komplexa situationer inom arbetet. Det kan exempelvis handla om att vården ska börja använda en ny medicin som måste bevaras i kyla fram till att patienten får den. I dagsläget finns inget arbetssätt för att hantera detta men genom att samla utvalda sjuksköterskor som arbetat en längre tid på avdelningen kan de gemensamt diskutera och finna en lösning. Detta skapar ett lärande både för individerna och organisationen.

Arbeta vid sidan av andra handlar om att individen lär sig genom att vara med och observera en kollegas arbetssätt. Individens sätt att handla kan utvecklas genom att se andras sätt att hantera och lösa arbetsuppgifter. Detta sker exempelvis när en nyexaminerad sjuksköterska arbetar tillsammans med en erfaren sjuksköterska, och får ta del av dennes sätt att hantera olika situationer inom vården.

Utmanande arbetsuppgifter handlar om i vilken utsträckning medarbetare upplever utmaningar i arbetet. Detta kräver att individen lär sig under arbetets gång. Att få stöd från kollegor som redan kan uppgiften, kan leda till att individen kan växa och bygga upp ett självförtroende och framförallt lära sig något nytt utan formell utbildning. Ett exempel på en sådan situation kan vara en nybliven sjuksköterska som inte vet hur individen ska hantera besvikna patienter. Genom att sjuksköterskan får vägledning från kollegor som tidigare hanterat liknande situationer kan hen ta lärdom av deras erfarenheter. På så vis kommer sjuksköterskan att själv kunna hantera framtida situationer vilket bidrar till ett informellt lärande.

Arbeta med patienten bidrar till lärande på tre olika nivåer: (1) Individen lär sig om patienten, (2) individen lär sig genom att stöta på problem hos patienten, (3) genom att komma på lösningen för patientens problem utvecklas ett lärande hos individen. Exempelvis när en undersköterska träffar en patient och läser personens journal. Patienten har magsmärter och undersköterskan är lyhörd och frågar hur patienten själv vill lägga sig för att minska smärtan. De har därmed tillsammans hittat en metod för att underlätta värken och således har undersköterskan lärt sig med hjälp av patienten.

Eraut (2004) anser att de fyra aktiviteterna som bidrar till ett informellt lärande är avgörande för en lyckad organisation. Det är viktigt att det skapas ett lärande klimat, som successivt både upprätthålls och underhålls. Chefen har ett stort ansvar för detta. Dennes uppgift är inte att skapa hela informella lärandet själv, snarare att kunna främja medarbetarna att arbeta med varandra och pusha dem till att dela kunskap och erfarenheter.

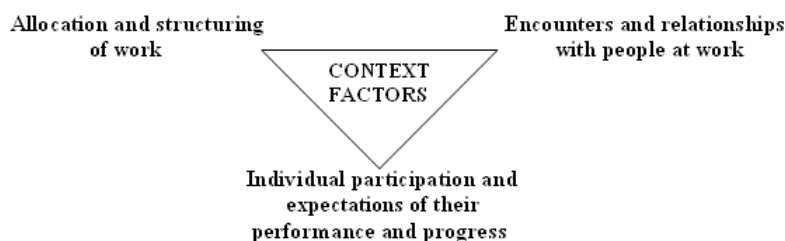
3.1.3 Påverkansfaktorer

För en mer överskådlig bild har Eraut (2004) arbetat ner de fyra aktiviteterna till två trianglar som visar faktorer som påverkar lärandet på arbetsplatsen.



Figur 1. Faktorer som påverkar informellt lärande. Från Eraut (2004, s. 269).

Triangeln ovan (figur 1) handlar om självförtroende, stöd och utmaningar. En avgörande aspekt för att informellt lärande ska ske handlar om att personalen besitter självförtroende. Självförtroende är grundläggande då informellt lärande till stor del handlar om att söka sig till andra personer och våga fråga eller lära sig av andra. Vidare beskriver Eraut (2004) att utmaningar i arbetsuppgifterna är något som bidrar till ett lärande på arbetsplatsen. För att våga ta sig an utmaningar är stöd och feedback från kollegor och chefer viktigt. Om arbetsuppgifterna inte är utmanande och ingen stödjer individen när hen tar sig an en utmaning sänks dennes självförtroende och motivationen för att lära sig något nytt minskar. Triangeln belyser att samtliga delar bidrar och påverkar varandra, för ett optimalt informellt lärande ur individens perspektiv är det avgörande att alla tre delar finns med.



Figur 2. Faktorer som påverkar informellt lärande. Från Eraut (2004, s. 269).

Den andra triangeln (figur 2) handlar om kontextfaktorer och beskriver kontextens olika faktorer som påverkar informellt lärande. Informellt lärande handlar också om betydelserna av att tilldelas ett uppdrag som är en rimlig utmaning och huruvida uppdraget ska utföras enskilt eller i grupp. Andra kontextuella faktorer är att organisationen har en struktur som bidrar till att medarbetarna får träffa, diskutera och ta hjälp av kollegor som har en högre position och mer kunskap för att på så vis kunna utvecklas. Vidare beskriver Eraut att förväntningarna på varje individs prestation behöver vara tydliga, det vill säga vad vilka mål som förväntas från organisationens sida. Avslutningsvis är det avgörande att relationen mellan kollegor och vilket arbetskulturrum som finns är en bidragande kontextuell faktor för att informellt lärande ska ske.

Valet av Erauts (2004) teori grundar sig i utgångspunkten att den kan undersöka de sociala och kontextuella faktorerna som finns på arbetsplatsen. Genom att föreliggande studie ämnar

undersöka dessa faktorer är det möjligt att synliggöra vilka möjligheter och begränsningar som finns med informellt lärande på vårdarbetsplatser, vilket även är studiens syfte. Erauts (2004) teori blir således relevant för att studiens syfte ska kunna besvaras.

3.2 Handlingsteori

Enligt Ellström (2004) innebär informellt lärande erfarenheter vi får av de sammanhang eller aktiviteter vi deltar och vistas i. Beroende på vilken typ av sammanhang eller sociala kontexter individer ingår i kan lärande både begränsas och möjliggöras. Exempelvis påverkas lärandet av vad individen har för arbete, position och arbetsfördelning på arbetsplatsen samt vilka intressen och tidigare erfarenheter individen har. Det informella lärandet menar Ellström oftast sker omedvetet för individen själv.

Ellström (1992) hävdar att lärande är kontextbaserat. Kombinationen av situation individen befinner sig i och vilken handling den utför bildar en handlingsteori. Hur stort utrymme individen har till handlingsfrihet på arbetet påverkar individens möjlighet att lära. Med ett begränsat handlingsutrymme hämmas lärandet medan en frihet att tolka och ta sig an olika uppgifter istället berikar lärandet. Arbetsplatsens sociala och kulturella struktur blir därför något centralt som påverkar medarbetarna och deras lärande.

Ellström (2004) tar bland annat upp tre karaktäristiska drag för att beskriva lärandepotential. I dessa ingår handlingsfrihet för den anställde, arbetsuppgifternas komplexitet samt krav på kompetens i förhållande till den uppgift som ska lösas. Handlingsfriheten kan förklaras med hjälp av två begrepp, autonomi och standardisering som är två motpoler till varandra. Standardisering hämmar möjligheten för handlingsfrihet men kan i vissa fall vara nödvändigt för att frigöra tid och utrymme till de mer utmanande och komplexa uppgifterna i arbetet medan autonomi istället gynnar handlingsfriheten.

3.2.1 Handlingsfrihet

Ellström (1996b) beskriver fyra olika nivåer av lärande, reproduktivt-, produktivt-, problemstyrt- och kreativt lärande. Dessa olika lärandenivåer är kopplat till graden av handlingsfrihet som individen har när den ska ta sig an en uppgift. Reproduktivt lärande har låg grad av handlingsfrihet och hör i praktiken till det anpassningsinriktade lärandet. Det innebär att utifrån givna instruktioner lösa en uppgift för att nå ett redan uppsatt mål, till detta hör det rutinmässiga arbetet. Begreppet rutinisering kan kopplas ihop med det reproduktiva lärandet. Rutinisering är ett inlärt handlande och sker på rutin, utan någon större ansträngning. Det krävs ingen högre grad av uppmärksamhet vid denna typ av handlande.

Ellström (1996b) menar att kreativt lärande har en hög grad av handlingsfrihet och tillhör det utvecklingsinriktade lärandet, den formen av lärande innebär att individen reflekterar och ifrågasätter arbetssätt, normer och rutiner hen ställs inför. Individen själv får möjlighet att tolka uppgifter och hitta alternativa tillvägagångssätt för att lösa uppgiften på bästa sätt. Det utvecklingsinriktade lärandet innebär därför att individen tar eget ansvar över att lösa uppgifter medan det anpassningsinriktade lärandet inte ger samma utrymme till eget ansvar.

Det utvecklingsinriktade lärandet ger en möjlighet att reflektera, kritiskt analysera samt pröva alternativa sätt att lösa uppgiften på, vilket hör till det reflektiva handlandet. Det reflektiva handlandet kan ske både under själva utförandet av en uppgift eller efter avslutad aktivitet, som en slags utvärdering (Ellström, 1996b). Ellström (1992) menar att som individ eller grupp ägna sig åt ett utvecklingsinriktat lärande kräver stort eget ansvar, individen har både friheten och ansvaret att identifiera och tolka uppgiften för att sedan finna en lösning. Det ställs därför även krav på ledningen, personalen bör uppmuntras och stöttas vid denna typ av handlingssätt för att individen ska våga ompröva och reflektera över sitt handlande.

Ellström (1992) påpekar att det är avgörande att inte utmåla dessa två olika nivåer av lärandet som det bra respektive det dåliga utan snarare se dem som olika nivåer av lärande. Anpassningsinriktat lärande med rutiner är nödvändigt på en arbetsplats, rutiner möjliggör ett effektivt och stabilt arbete för att bedriva den vardagliga verksamheten samtidigt som en allt för hög grad av rutinisering hämmar utvecklingen för såväl individen som verksamheten. Samtidigt hävdar Ellström (1992) att en för hög grad av utvecklingsinriktat lärande skulle kunna inverka negativt på individerna inom verksamheten och bidra till hög utbildningsstress och en för stark individualisering. Således är en balans mellan de två nivåerna av lärande en nödvändighet för att skapa en ideal lärandesituation på arbetsplatsen.

3.2.2 Arbetsuppgiftens komplexitet och medarbetarnas kompetens

Med arbetsuppgiftens komplexitet menar Ellström (1996b) att uppgiften bör vara en utmaning för individen. En låg grad av komplexitet leder till att individen upplever arbetet som enformigt utan möjlighet att utmanas och därmed utvecklas. Det är därför av stor betydelse hur arbetsuppgifterna är utformade och vilka förutsättningar det finns för individen att ta sig an dem. Det räcker inte med en hög handlingsfrihet och varierande arbetsuppgifter för att ett lärande ska äga rum på arbetsplatsen. Rätt kunskap och kompetens i form av teoretisk utbildning är av vikt för att individer ska kunna identifiera och tolka sitt eget handlande samt ta till sig information på ett användbart sätt. Ett sätt för medarbetare att utvecklas är genom planerade utbildningsinsatser. Det i syfte att lära sig att själv observera och reflektera kring sitt eget handlande, vad det innebär och utgör för möjliga konsekvenser. För att kunna tolka erfarenheter vi får genom vårt handlande är reflektion ett viktigt ”verktyg”. Ellström (1996b) definierar reflektion som ”kritisk prövning av de föreställningar om verkligheten (”mentala modeller”), som, mer eller mindre medvetet, styr vårt handlande i olika situationer” (s. 169). Att som medarbetare ges tid och utrymme till reflektion blir därför centralt för att öka kompetensen hos medarbetarna.

Valet av Ellströms teori grundar sig i att den redogör för tre olika komponenter som tillsammans ger förutsättningar till en lärandekultur, dessa är handlingsfrihet, arbetsuppgiftens komplexitet och medarbetarens kompetens. Teorin prövas i studien och syftar till att finna huruvida vårdarbetsplatserna använder sig av just de tre komponenterna, för att på så vis studera vårdpersonalens möjligheter och begränsningar till lärande

4 Metod

Följande avsnitt presenterar studiens valda tillvägagångssätt. Först kommer en beskrivning av forskningsstrategin därefter enkätens utformning, studiens urval och bortfall. Vidare beskrivs tillvägagångssätt och etiskt förhållningssätt. Avslutningsvis redogörs studiens tillförlitlighet och generaliserbarhet.

4.1 Forskningsstrategi

För att undersöka sjukvårdspersonalens möjligheter och begränsningar till informellt lärande på arbetsplatsen har studien ett kvantitativt förhållningssätt där data har samlats in med hjälp av enkäter. Denscombe (2016) hävdar att kvantitativ forskning fokuserar främst på att pröva teorier och är därför oftast deduktiv. Bryman (2011) menar att den kunskapsteoretiska inriktningen är naturvetenskaplig och då främst positivistisk till skillnad från kvalitativ forskning som snarare har ett tolkande synsätt. Denna studie är deduktiv och utgår från två olika teorier. Genom vårdpersonalens subjektiva upplevelser av sin verklighet ämnar denna studie att objektivt kunna förklara vilka möjligheter och begränsningar informellt lärande har på vårdarbetsplatser, till skillnad från kvalitativa studier som oftast önskar att förstå ett fenomen. För att besvara studiens syfte är enkäter det mest lämpade metodvalet då det kan fånga upp ett större antal deltagare på kortare tid till skillnad från intervjuer. Att undersökningen är utförd med en kvantitativ forskningsstrategi bidrar till ett objektivt förhållningssätt istället för ett subjektivt och tolkande resultat (Bryman, 2011).

4.2 Enkätens utformning

Datansamlingen har skett via enkäter med fasta svarsalternativ. Bryman (2011) beskriver att enkäter många gånger är ett kostnadseffektivt sätt att samla in en stor mängd data på samt att fasta svarsalternativ gör studien mindre tidskrävande och enklare att kategorisera svaren. För att få underlag till vad som ska mätas i enkäten har studien utgått från de två berörda teorierna. Båda med inriktning på förutsättningar och begränsningar för att ett informellt lärande ska äga rum på arbetsplatsen. Ellström med sin teori om det utvecklingsinriktade lärandet och Erauts teori om vad och hur individen lär sig på arbetsplatsen samt vilka faktorer som påverkar lärandet. För att utveckla relevanta frågor till enkäten valde vi att utgå från teoriernas centrala begrepp som är handlingsfrihet, rutinisering, reflektion, lärande- och kontextuella faktorer. Tre av enkätens frågor som rör arbetsuppgifternas variation, utmaning och medarbetarens kompetens är kopplade till både Ellströms och Erauts teori medan resterande frågor är utformade till antingen Erauts eller Ellströms teori. Utifrån de båda teorierna utformades enkäten som till största del innehåller attitydfrågor, uppbyggda kring påståenden. Dessa frågor möjliggör ett prövande av teorierna. Enkäten innehåller 27 kryssfrågor och är utformad på ett sätt som har gjort det möjligt att mäta deltagarnas attityder och uppfattningar kring informellt lärande på arbetsplatsen för att på så vis samla in data som krävs för att besvara syftet.

Frågor som vi valt att utforma och söka svar på utifrån Ellströms teori är om vårdpersonalen upplever sig ha möjlighet att reflektera över sitt eget handlande samt om arbetsuppgifterna är av en komplexitet som möjliggör utmaning och prövning av varierande arbetsmetoder. Till sist om vårdpersonalen har tillräcklig teoretisk kunskap för att kunna reflektera över vad

olika handlingsalternativ skulle innebära och vilka konsekvenser de skulle leda till, både på lång och kort sikt.

Vidare grundar sig enkätens utformning i Erauts fyra aktiviteter om hur en individ lär sig. Frågor som då blir aktuella är i vilken utsträckning vårdpersonalen deltar i gruppaktiviteter och om de har möjlighet att arbeta vid sidan av andra i personalgruppen. Vidare om de ställs inför utmanande arbetsuppgifter samt om de upplever deras vardagliga arbete med patienter som en bidragande faktor till lärande på arbetsplatsen. Enkäten har även grundat sig i vilka faktorer som spelar in när ett informellt lärande äger rum. Utgångspunkten för faktorerna ligger i de två trianglarna som Eraut skapat. Har arbetsplatsen de lärande- och kontextuella faktorer som Eraut (2004) hävdar är avgörande för ett kvalitetsmässigt informellt lärande? Exempel på frågor som vi söker svar på utifrån de två modellerna handlar om hur feedback-kulturen ser ut, om personalen får stöd från chefer och medarbetare med mer eller annan kompetens och om relationen medarbetarna emellan är bra.

Enkäten möjliggör datainsamling från sjuksköterskor och undersköterskors upplevelser om informellt lärande i en stor mängd data som hade varit svår att få in på annat vis. Enkäten består till största del av påstående ”items” där deltagarna får markera i vilken utsträckning de håller med om påståendet. Ytterligheterna på den fyrgradiga skalan är ”Jag håller med helt och hållet” och ”jag håller inte alls med”. Detta kallas för en likertsskala och är ett flerindikationsmått som mäter inställningen eller intensiteten i en känsla inom ett visst tema eller område (Bryman, 2011). Svartalternativen är av jämnt antal i förhoppning om att göra det enklare för deltagarna att ta ställning till de olika påståendena men också för att få en tydligare bild av insamlad data. Till enkäten har det valts ut tre bakgrundsfrågor, dessa är kön, yrkesroll samt hur länge deltagaren varit yrkesverksam som sjuksköterska eller undersköterska. Bakgrundsfrågorna är till för att studera om det framkommer skillnader mellan ”kategoriernas” uppfattning av möjligheter och begränsningar till informellt lärande på arbetsplatsen. Enkäten har utformats med hjälp av Googles egna enkätverktyg ”Google formulär”. Därefter har den skrivits ut och delats ut i pappersform. Vi har valt att dela ut enkäten i pappersform då flera av de vi kontaktat på sjukhuset trots att känslan av lättillgängligheten skulle bidra till en högre svarsfrekvens.

4.3 Urval

Byström och Byström (2011) beskriver att surveyundersökningar används för att målmedvetet söka och hämta in information av relevanta personer för studien. Denna studie är en surveyundersökning där data samlas in av en avgränsad grupp bestående av vårdpersonal som arbetar på ett sjukhus i Mellansverige. För att kunna besvara syftet har vi valt att göra vår studie på sjuksköterskor och undersköterskor. Därför blir det intressant att undersöka denna typen av arbetsplats som präglas av sjuksköterskor med såväl grundutbildning som specialistutbildning samt undersköterskor utbildade av vård- och omsorgsprogrammet eller via uppdragsutbildning. Valet av yrkeskategorierna var strategiskt då vi trodde att de typerna av yrkeskategorier har ett behov och skulle gynnas av en hög grad av informellt lärande. Gynnas på ett sätt som möjliggör reflektion och erfarenhetsutbyte mellan kollegor, vilket skulle kunna bidra till kompetensutveckling. Bryman (2011) hävdar

att det strategiska urvalet har som grund att utgå från studiens syfte och finna deltagare med kunskap om det specifika ämnet. Trots att det i vårdförbundet inte finns några medlemmar med enbart undersköterskebakgrund väljer vi i studien att inkludera denna yrkeskategori då undersköterskor och sjuksköterskor på de framlottade arbetsplatserna arbetar i team med varandra.

Föreliggande studie har ett obundet slumpmässigt urval för att finna vilka vårdarbetsplatser som ska undersökas. Tillvägagångssättet när det gäller obundet slumpmässigt urval handlar om att först definiera populationen för att sedan skriva en förteckning över de som ingår i populationen (Bryman, 2011). I studiens population ingår 93 olika vårdarbetsplatser, dessa nummerades från 1–93 och sedan lottades sex arbetsplatser ut via ett datorprogram. Det positiva med obundet slumpmässigt urval är att de olika vårdarbetsplatserna på sjukhuset har lika stor möjlighet att bli utvalda. Arbetsplatserna som blev utlottade till studien är mottagningar eller avdelningar utan någon akutvård. Samtliga sjuksköterskor och undersköterskor på de berörda avdelningarna har blivit tillfrågade om att delta i studien.

4.4 Bortfall

För att trovärdigheten till studien ska vara hög är det av betydelse att inte bortfallet är för stort, de vill säga att de utdelade enkäterna har blivit besvarade. Det finns två olika typer av bortfall, intern och extern. Externt bortfall innebär att de enkäter som delats ut inte blivit besvarade medan det interna istället innebär att de besvarade enkäterna inte fått alla enkätens frågor besvarade. Att utforma tydliga frågor och inte ha allt för många frågor i enkäten är hjälpmedel för att hålla bortfallet ner (Johansson & Svedner, 2010). I denna studie delades sammanlagt 180 enkäter ut på de olika avdelningar. 150 enkäter blev ifyllda och inlämnade. Det externa bortfallet var således 30 enkäter, alla enkäter var korrekt ifyllda vilket gjorde att vi inte fick något internt bortfall.

4.5 Tillvägagångssätt

För att få kontaktuppgifter till de olika vårdarbetsplatserna vände vi oss till HR-avdelningen på det berörda sjukhuset. Där fick vi kontakt med en person som gav oss tipset att antingen kontakta sjuksköterskeadjunkter för att få hjälp att dela ut enkäterna eller ta hjälp av någon personlig kontakt om vi hade den möjligheten. Vi valde att kontakta en person på sjukhuset som vi känner sedan tidigare. Enligt Bryman (2011) kallas det för en grindvakt, en person som har inblick i organisationen eller företaget. Personen arbetar på sjukhuset inom friskhälsovården och har kontinuerlig kontakt med de olika enhetscheferna. Med hjälp av lottningen fick vi fram sex olika vårdarbetsplatser som vår grindvakt kontaktade för att fråga ifall de ville delta i studien. Enhetscheferna på dessa vårdarbetsplatser fick ett mail med ett missivbrev (bilaga 2) som innehöll information om studien, samtliga enhetschefer gav återkoppling och medgav att de var villiga att delta i studien. Under två tillfällen besökte vi vårdarbetsplatserna för att dela ut våra enkäter till ansvarig chef på respektive arbetsplats. På två vårdarbetsplatser fick vi vara med på deras arbetsplatsträff (APT) och presentera vår studie. På de övriga delade vi ut enkäterna till cheferna som i sin tur delade ut enkäterna till sin personal. Att cheferna ställde sig positiva till undersökningen underlättade och gjorde att vi fick hög svarsfrekvens på enkäterna. På respektive arbetsplats ställde vi ut en försluten

box där deltagarna kunde lägga i sin besvarade enkät, detta för att uppfylla de etiska kraven och underlätta för deltagarna att fylla i och lämna in enkäten när de själva ansåg sig ha tid. Varje enkät hade ett missivbrev (bilaga 1) på framsidan. Fyra dagar efter att vi lämnade enkäterna var vi tillbaka för att samla in boxarna innehållande enkäter.

4.5.1 Databearbetning av enkäter

Gällande analys och databearbetning av frågorna från enkäten användes statistikprogrammet ”Statistical Package for Social Sciences” (SPSS) version 17. För inläring av programmet användes främst Wahlgren (2005). Enkäternas svarsalternativ omarbetades till sifferkoder vilket bidrog till en förenkling vid inmatningen av data i SPSS. Bryman (2011) hävdar att forskaren kan använda sig av insamlade data på flera olika sätt vid en kvantitativ analys, detta för att exempelvis komprimera mängden data och presentera resultatet på ett tydligt sätt. Det som framkommer av databearbetningen tolkas sedan och bidrar till dataanalysen. Denna studie har för avsikt att främst använda sig av en univariat analys som enligt Bryman (2011) innebär att analysera en variabel i taget. Studien kommer också använda sig av en bivariat analys vilket innebär att analysera två eller fler variabler i taget. Det för att finna om det finns någon statistisk signifikans mellan utvalda frågor i enkäten som vi ansett haft en koppling till varandra.

4.5.2 Statistisk analys

För att beräkna p-värdet finns det flertalet statistiska verktyg. För att räkna ut vilka variabler som har en statistisk signifikans har vi i föreliggande studie valt att använda oss av Pearsons r test. Bryman (2011) beskriver att första steget för att testa den statistiska signifikansen är att beskriva nollhypotesen som säger att det inte finns något samband mellan två variabler. Exempelvis att det inte finns något samband mellan vårdpersonalens möjligheter till gruppaktiviteter och vilket stöd de får från kollegor. Vidare ska statistiska signifikansnivån fastslås, detta för att veta på vilken nivå nollhypotesen förkastas vilket bidrar till att se faktiska samband i populationen. Bryman (2011) hävdar att den vanligaste accepterade signifikansnivån är 0,05. Det innebär att det finns 5% möjlighet att få fram en felaktig slutsats. Således betyder det att om vi tar ut 100 stickprov kommer högst fem av dessa visa ett samband som inte återfinns i övriga populationen. I föreliggande studie är signifikansnivån satt till $p = 0,05$ vilket innebär att den högsta acceptabla risken för att felaktigt förkasta nollhypotesen är 5 %.

4.6 Etiskt förhållningssätt

En avgörande del för att kunna genomföra en studie handlar om att behandla personuppgifter och människors identitet på ett tillförlitligt sätt. I Sverige finns det en personuppgiftslag som reglerar detta. Vetenskapsrådet (2017) redogör för riktlinjer genom att presentera fyra olika huvudprinciper som är viktiga att följa när forskning sker. Dessa fyra huvudprinciper är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Under hela studiens gång har vi förhållit oss till dessa forskningsetiska principer.

Informationskravet innefattar att personerna som deltar i studien ska bli informerade kring studien och vilka olika villkor som gäller. Deltagarna ska få information med vilket studiens

syfte är, att studien är frivillig att delta i och att de kan avbryta sin medverkan när de vill (Vetenskapsrådet, 2017).

Samtyckeskravet innebär att deltagarna har rätt att bestämma själva om de vill delta eller inte. Genom missivbrevet och den tydliga muntliga informationen kommer samtyckeskravet att uppfyllas, där deltagarna får veta vad som gäller. Vad som också är viktigt är att vara tydlig med att den informationen som framkommer endast får användas i studien och inget annat vilket kallas för *nyttjandekravet* (Vetenskapsrådet, 2017).

Konfidentialitetskravet handlar om att alla som deltar i studien kommer vara anonyma och att enkäten inte kommer kunna kopplas till dem personligen (Vetenskapsrådet, 2017). Den förslutna boxen på arbetsplatserna hjälper oss att upprätthålla konfidentialitetskravet genom att ingen kommer kunna se de besvarade enkäterna. Exempelvis har vi en fråga om vilket stöd chefen ger till medarbetarna, vilket kan vara en känslig fråga och bör därför hållas konfidentiellt.

Deltagarna i undersökningen fick i samband med enkäterna tillgång till missivbrevet. I det fanns information kring samtliga krav som vetenskapsrådet framställt.

4.7 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet och validitet är två begrepp som tagits hänsyn till i denna studie för att öka tillförlitligheten och giltigheten. Bryman (2011) belyser att det är av stor vikt att ta hänsyn till kriterierna vad gäller reliabilitet och validitet i allt från planering och utförande till bearbetning och egen tolkning och förståelse av det insamlade materialet. För att hög validitet ska uppnås bör studien vara noggrant utförd och av en form som möjliggör att undersöka det aktuella ämnet. Frågorna som ställs måste ha en tydlig koppling till de teorier som studien baseras på (Bryman, 2011). Denna studie använder sig av frågor som baseras på de två aktuella teorierna. Flera av frågorna i enkäten är även av liknande slag för att kontrollera att deltagarens svar visar en enstämig bild av det berörda ämnet. Vad gäller noggrannhet har inmatningen av data i SPSS upprepats och kontrollerats för att säkerställa att inga mänskliga felsteg begåtts. Reliabiliteten som även benämns som tillförlitlighet handlar i stort om måttens och mätningarnas pålitlighet. Bryman (2011) menar att de metoder och instrument som används i undersökningen ska vara tydligt beskrivna för att på nytt kunna utföra studien och få fram samma resultat. För att höja föreliggande studies reliabilitet valdes Pearsons r test vid bearbetningen i SPSS. Genom den ökar möjligheten att mäta om studien och måttens pålitlighet.

4.8 Generaliserbarhet

Bryman (2011) påpekar att enkätundersökningar tenderar att vara mer generaliserbara än intervjuer. Generaliserbarhet belyser forskningsfyndets möjlighet att användas i en större utsträckning än just för det specifika fall där forskningen utfördes. Bryman (2011) hävdar att kvantitativa studier många gånger används för att kunna säga något om den berörda gruppen som helhet, alltså populationen och inte enbart den faktiska undersökningsgruppen. Därför är det viktigt att urvalet i undersökningen är representativt för den population som ligger till

grund för urvalet samt att frågorna i enkäten är tydliga. För att öka generaliserbarheten har denna studie haft ett stort antal respondenter från sex olika vårdarbetsplatser. Med tanke på att den statistiska signifikansen har testats med hjälp av Pearsons r test är det möjligt generalisera resultatet i studien.

5 Resultat

Nedan kommer resultatet beskrivas. Inledningsvis beskrivs bakgrundsfrågorna och vilken skillnad de funnits mellan dem. Efter det kommer resultatet presenteras utifrån univariat och bivariat analys.

5.1 Bakgrundsbeskrivning av deltagarna

I enkäten valde vi att ha med tre bakgrundsfrågor (se bilaga 1). Dessa handlade om vilket kön, vilken yrkesroll och hur länge deltagarna arbetat inom respektive yrkesroll. I studien deltog 134 kvinnor och 16 män, 74 av dessa var sjuksköterskor och 76 undersköterskor. På frågan om antal år inom respektive yrke var det 26 av deltagarna som hade arbetat 0–2 år, 24 deltagare hade arbetat 3–6 år och resterande 100 deltagare hade arbetat 7 år eller mer.

När vi förde in enkätsvaren i SPSS valde vi att skapa korstabeller för att se ifall det fanns några skillnader mellan bakgrundsfrågorna. Korstabellerna innehöll varje bakgrundsfråga enskilt med varje enkätfråga. Två frågor av 27 möjliga visade på skillnad mellan kategorierna i bakgrundsfrågorna. På frågan om kön och yrkesroll visade det sig inte finnas någon skillnad i resultatet. De två frågorna som stack ut berörde antal år inom yrket. Den ena frågan löd “Jag har tillräcklig kunskap för att utföra mina arbetsuppgifter”.

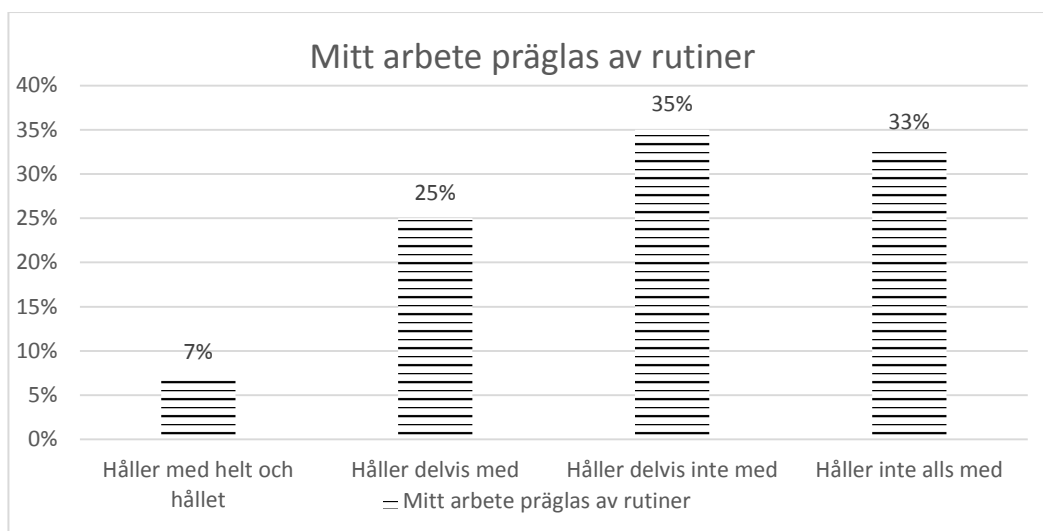
Bakgrundsfrågan som visade på skillnad var frågan om hur många år deltagarna arbetat inom sitt yrke. De som hade arbetat 0–2 år och 3–6 år svarade att de delvis höll med, medan de som hade arbetat 7 år eller mer svarade att de höll med helt och hållet. Den andra frågan där bakgrundsfrågorna skiljde sig i svar var frågan “Jag lär mig varje gång jag arbetar med en patient” i tabell 1. Det visade sig att majoriteten av de som arbetat 0–2 år och de som arbetat 7 år eller mer lär sig något varje gång, medan de som arbetat 3–6 år inte är lika övertygade om att ett lärande sker varje gång.

		Jag lär mig varje gång jag arbetar med en patient				
		Håller inte alls med	Håller delvis inte med	Håller delvis med	Håller med helt	Total
Yrkeslängd	0-2 år	0	2	8	16	26
	3-6 år	0	8	14	2	24
	7 år eller mer	2	10	32	56	100
Total		2	20	54	74	150

Tabell 1

Med tanke på att bakgrundsfrågorna inte hade någon större skillnad i resultat bland de olika kategorierna, exempelvis man eller kvinna, sjuksköterska eller undersköterska har vi valt att utgå från hela populationens svar och studera den utifrån våra teorier.

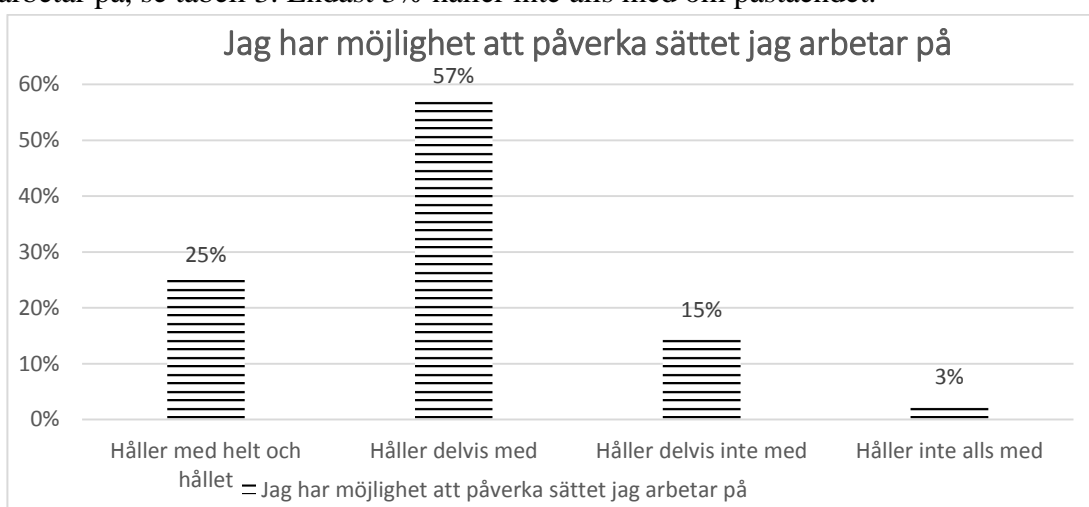
5.2 Univariat analys



Tabell 2

I fråga 4 "Mitt arbete präglas av rutiner" ger deltagarna svar på i vilken utsträckning deras arbete är rutinartat. Av de insamlade svaren uppger 7% av deltagarna att de håller med helt och hållet medan majoriteten av deltagarna inte alls eller delvis inte håller med (tabell 2).

För att ta reda på ifall deltagarna upplever att det finns utrymme att själv finna lösningar på arbetsuppgifter samt om chefen ger den stöttning som behövs ställdes två frågor. 80% av deltagarna svarade att de håller med helt eller delvis på fråga 13, om det finns stort utrymme att själv finna lösningar på problem de ställs inför. Den andra frågan var fråga 5 i enkäten "min chef stöttar mig för att våga pröva nya sätt att arbeta på". Resultatet av den frågan visar att 43% håller med helt och hållet, 36% håller delvis med, medan 16% delvis inte håller med och 5% håller inte med alls. Ytterligare en fråga i samma tema är fråga 7 som handlar om vilken möjlighet deltagarna har att påverka sättet de arbetar på. Enligt de besvarade enkäterna har det framkommit att majoriteten av deltagarna har möjlighet att påverka sättet de arbetar på, se tabell 3. Endast 3% håller inte alls med om påståendet.

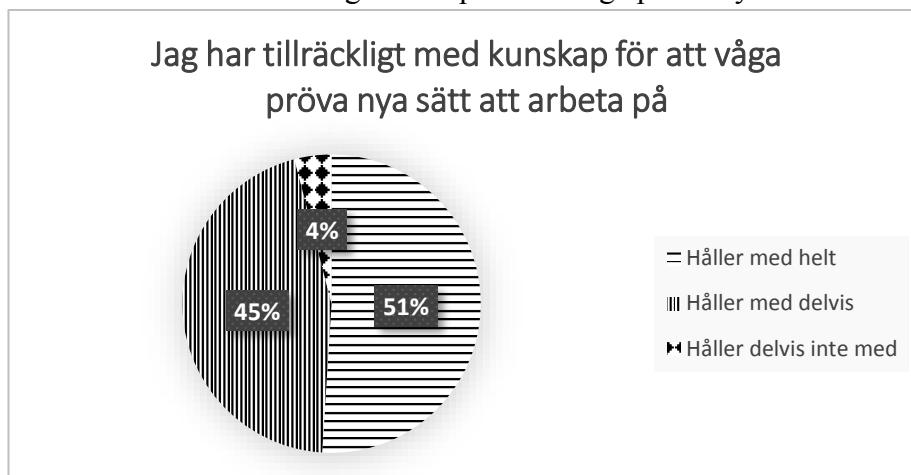


Tabell 3

I fråga 6 ger deltagarna svar på i hur stor utsträckning de reflekterar över sitt eget arbete. Ingen av de tillfrågade svarade "håller inte med alls" om att de reflekterat över sitt eget sätt

att arbeta på, istället svarade 87% vilket innebär 130 av 150 deltagare att de håller med helt eller delvis att de reflekterar ofta över sitt sätt att arbeta på.

På fråga 10 (figur 3) svarade 96 % att de håller med helt eller delvis att de har tillräcklig kunskap för att våga pröva nya sätt att arbeta på. Ingen av deltagarna svarade ”håller inte alls med” om påståendet att de har tillräcklig kunskap för att våga pröva nya sätt att arbeta på.



Figur 3

För att ta reda på ifall deltagarna hade möjlighet att diskutera eller lära i grupp ställdes fråga 11. Enligt den besvarade enkäten är det majoriteten av deltagarna som menar att deras arbetsplats ger dem möjlighet att vara med i gruppaktiviteter. Av 150 deltagare är det 68 stycken som håller med helt och 40 deltagare som håller med delvis. Detta tyder på att över 70% i viss utsträckning har möjlighet att delta i gruppaktiviteter.

Genom fråga 14, “Jag arbetar alltid själv när jag utför mina arbetsuppgifter” fanns möjligheten att undersöka hur många av deltagarna som arbetar i team eller arbetar själva. Endast 7 % håller helt med i frågan om de alltid arbetar själva när de utför sina arbetsuppgifter. Detta tyder på att de flesta arbetar i team eller vid sidan av någon medarbetare. Ytterligare en fråga som ställdes för att undersöka ifall deltagarna anser att arbeta vid sidan av andra bidrar till lärande var fråga 15 (tabell 4).

15. Jag lär mig när jag arbetar tillsammans med kollegor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Håller delvis inte med	16	10,7	10,7	10,7
	Håller delvis med	36	24,0	24,0	34,7
	Håller med helt	98	65,3	65,3	100,0
	Total	150	100,0	100,0	

Tabell 4

De allra flesta besvarade att de håller med helt eller delvis att de lär sig när de arbetar med en kollega.

För att få svar på ifall deltagarna ansåg att de har utmanande arbetsuppgifter ställdes fråga 9 “Mina arbetsuppgifter är utmanande”. 86 deltagare svarade att de höll med helt och 54 deltagare svarade att de delvis håller med. Det innebär att över 90% av de tillfrågade minst

delvis håller med att de har utmanande arbetsuppgifter. En annan fråga inom liknande tema var fråga 8 “Jag har varierande arbetsuppgifter”, 96% höll med helt eller delvis att de upplevde varierande arbetsuppgifter.

Fråga 16 lyder “Jag lär mig något varje gång i mötet med en patient”. Denna fråga ställdes för att se ifall deltagarna upplevde att de lär sig något i mötet med patient. Nästan hälften av alla deltagarna ansåg att de lär sig något varje gång och 36% av deltagarna håller delvis med att de lär sig något varje gång de arbetar med en patient (tabell 1). Endast 2 deltagare av 150, vilket är ungefär 1% svarade att de inte alls håller med i fråga 16.

För att ta reda på självförtroendet hos deltagarna ställdes fråga 17 (figur 4). 114 deltagare håller med helt att de tror på sig själva i sitt yrke, 32 deltagare håller med delvis att de tror på sig själva. Endast fyra deltagare vilket motsvarar 3% svarade att de delvis inte håller med om att de tror på sig själva sitt arbete.



Figur 4

Fråga 22 “Jag ger ofta feedback till mina kollegor” ställdes för att undersöka ifall det fanns någon skillnad mellan att ge feedback eller få feedback. Det visade sig inte vara någon större skillnad mellan att ge och få. 83% håller med helt eller delvis att de ger feedback till sina kollegor medan 82% håller med helt eller delvis att de får feedback (tabell 6).

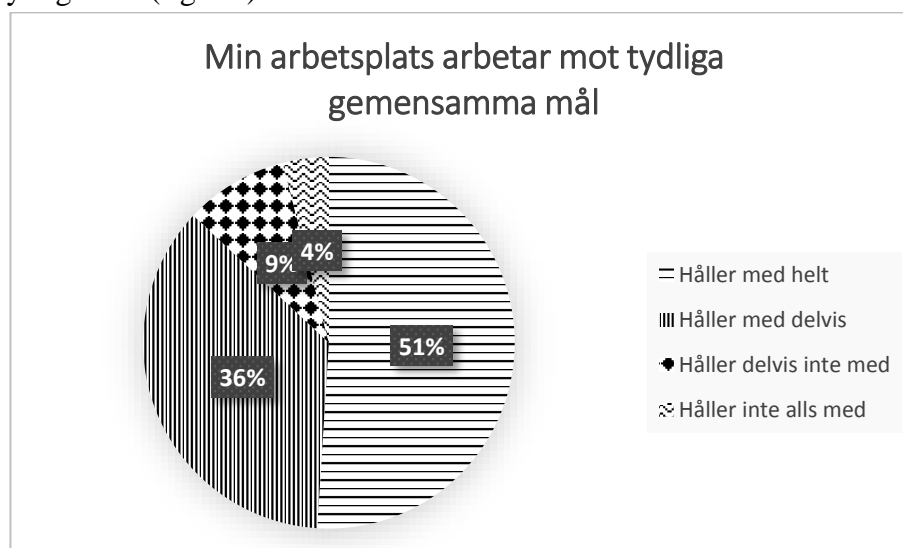
För att undersöka hur mycket deltagarna uppskattade sina kollegor ställdes fråga 27. Den frågan innebar deltagarnas upplevelse av relationen med sina medarbetare. Endast 5% höll delvis inte med och ingen av deltagarna svarade “håller inte alls med”. Majoriteten av deltagarna svarade istället att de höll med helt eller delvis att de har bra relation till sina kollegor vilket visas nedan i figur 5.



Figur 5.

En fråga som deltagarna besvarade om arbetsplatslärande var fråga 23. Den ställdes för att undersöka ifall deltagarna hade tid för att ta del av sina kollegors kunskaper och erfarenheter. 96 av deltagarna svarade att de håller med delvis medan 40 deltagare håller med helt, det innebär att 90% anser att de har den tiden. För att få reda på ifall deltagarna var nöjda med den tiden eller ville ha mer ställdes fråga 26. Flera av de besvarade enkäterna tydde på att vårdpersonalen ville ha mer tid för att ta del av varandras kunskaper. 118 av deltagarna vilket innebär 79% håller med helt eller delvis att de önskade mer tid för att utbyta erfarenheter och kunskaper med sina kollegor.

För att undersöka vårdarbetsplatsernas mål med verksamheten och hur tydligt dessa har framkommit till vårdpersonalen ställdes fråga 12 ”Min arbetsplats arbetar mot tydliga mål”. Som cirkeldiagrammet nedan visar, håller de flesta med helt eller delvis att deras arbetsplats arbetar mot tydliga mål (figur 6).



Figur 6.

5.3 Bivariat analys

Fråga 17 som berör självförtroende är ställd gentemot fråga 10 som handlar ifall deltagarna anser sina kunskaper som tillräckliga för att pröva nya arbetssätt. Det visade sig finnas ett signifikant samband mellan dessa två frågor. Signifikansnivån visade $p = 0,000$ (tabell 5) vilket innebär att resultatet kan generaliseras.

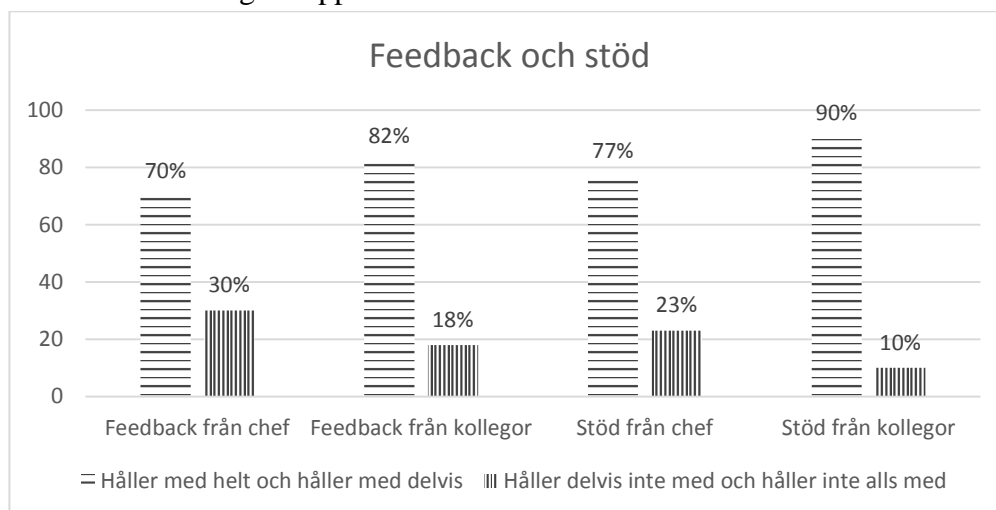
Jag har bra självförtroende och jag har tillräckliga kunskaper för att våga pröva nya arbetssätt

tillräckligkunskap	Pearson Correlation	1	,482**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	150	150
självförtroende	Pearson Correlation	,482**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabell 5

I fråga 18–21 ger deltagarna svar på i vilken utsträckning de får feedback och stöd från kollegor och chefer. Feedback i arbetet av kollegor och chefer skiljde sig åt lite i resultat (tabell 6). Det var fler deltagare som svarade att de får feedback från kollegor kontra feedback från chefer. Totalt svarade 124 deltagare att de höll med helt eller delvis att de får feedback från kollegor medan 106 deltagare höll med helt eller delvis att de får feedback från cheferna (tabell 6). Liknande resultatskillnader var det i frågan om stöd från kollegor och chefer. Hela 136 deltagare upplevde att de får stöd helt och hållet eller delvis från kollegor medan 116 deltagare upplevde att de får stöd från chefer.



Tabell 6

Upplevelsen hos deltagarna av bra feedback från kollegor visade sig ha ett signifikant samband med att ha bra självförtroende i arbetet ($p=0,001$). Medan att få feedback från chefen inte har ett lika starkt samband med deltagarnas självförtroende ($p=0,277$).

Två frågor som berör arbetsplatsens kultur är fråga 24 och 25. I fråga 24 “Jag vågar be om råd av mina kollegor när jag stöter på utmaningar i mitt arbete” var det 97% som svarade håller med helt eller delvis att de vågar be om råd av sina kollegor. Det visade sig finnas ett positivt samband (tabell 7) mellan att ha en bra relation till sina kollegor och att våga be om råd från sina kollegor ($p = 0,008$) vilket gör att resultatet är statistiskt signifikant. I fråga 25 “Min chef pushar min arbetsgrupp till att lära av varandra” håller 78% med helt eller delvis att chefen pushar arbetsgruppen till att lära av varandra.

Jag har bra relation till mina kollegor och jag vågar be om råd av mina kollegor när jag stöter på utmaningar

		vågabeområd	Relation
vågabeområd	Pearson Correlation	1	,214**
	Sig. (2-tailed)		,008
	N	150	150
Relation	Pearson Correlation	,214**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	
	N	150	150

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabell 7

6 Diskussion

6.1 Hypotesprövning

När det gäller hypotes (i) kan vi konstatera att de berörda vårdarbetsplatserna har en arbetsplatskultur som bidrar till att informellt lärande har goda möjligheter att finnas. Med arbetsplatskultur menar vi (1) god relation till kollegor (2) bra stöd och feedback från kollegor och chefer (3) goda möjligheter att påverka sitt arbetssätt (4) variation och utmaningar i arbetet och (5) tydliga gemensamma mål. Genom att undersöka de berörda vårdarbetsplatserna med hjälp av Erauts och Ellströms teorier kan vi konstatera att det finns positiva indikatorer till att arbetsplatskulturen skapar möjligheter till informellt lärandet på de berörda arbetsplatserna.

På hypotes (ii) kan vi i stor utsträckning konstatera att vårdpersonalen kan ta tillvara på varandras kunskaper och erfarenheter genom att (1) personalen har en bra relation till varandra (2) de lär när de arbetar tillsammans med kollegor (3) chefen stöttar till att lära av varandra (4) utrymme för gruppaktiviteter (5) tid finns för kunskapsdelning mellan kollegor. Utifrån de svar vårdpersonalen har givit oss tolkar vi det som att personalen kan ta del av varandras kunskaper och erfarenheter. Vi kan därför konstatera att hypotes (ii) stämmer utifrån Ellström och Erauts teorier.

6.2 Resultatdiskussion utifrån informellt lärande

Eraut (2004) redogör för olika faktorer som påverkar informellt lärande mellan medarbetare. Utifrån de två trianglar och fyra aktiviteter beskriver han lärande- och kontextfaktorer. Enligt resultatet går det tydligt att styrka de olika lärandefaktorerna (figur 1), det vill säga självförtroende bland vårdpersonalen, stöd och feedback från chefer och kollegor samt utmaningar i arbetsuppgifterna. Eraut (2004) menar att utmanande arbetsuppgifter är viktigt för att lära sig. Om personalen kommer till arbetet och utför liknande arbetsuppgifter hela tiden, sker inget lärande över tid. Enligt resultatet framkommer det att personalen har utmaningar i sitt arbete och inte enbart rutiner. Detta är enligt Eraut (2004) positivt för att ett lärande ska ske samtidigt som det kan vara utmanande ifall personalen inte får stöd från chefer och kollegor. Om medarbetare måste handskas med utmanande arbetsuppgifter utan att få stöd blir det inte samma kvalitet på lärandet.

Med tanke på att vårdpersonalen har utmaningar i sitt arbete behöver de feedback och stöd från sina kollegor och chefer för att få råd om hur de ska gå tillväga. Ett sätt att få stöd och feedback från kollegor är lärande genom att arbeta jämsides en kollega. Eraut (2004) beskriver att individens tankesätt utvecklas genom att se hur andra löser sina arbetsuppgifter. Resultatet påvisar att de tillfrågade sällan arbetar själva när de utför sina arbetsuppgifter. Enligt Erauts (2004) teori är detta ett positivt resultat för att utvecklas och lära sig. Majoriteten av de tillfrågade lär sig något varje gång de arbetar jämsides en kollega. Med tanke på att vårdpersonalen har möjlighet att arbeta i team och dessutom anser det vara givande innebär det goda möjligheter till informellt lärande. Detta innebär att Erauts (2004) teori går att styrka utifrån resultatet. Genom att få stöd och feedback klarar de av utmanande arbetsuppgifter och självförtroendet ökar. Studiens resultat visar att det finns ett starkt

samband mellan att få feedback från kollegor och ha ett bra självförtroende ($p = 0,001$). Att få feedback från chefer och att ha ett bra självförtroende visar däremot inte samma höga signifikansnivå ($p = 0,277$). Därför kan vi i denna studie konstatera att feedbacken från kollegor har ett större värde än feedbacken från chefer kopplat till ett bra självförtroende. Eraut (2004) hävdar att när individerna klarar av utmanande arbetsuppgifter ökar självförtroendet. Samtidigt som självförtroendet ökar finns det större möjlighet att klara av utmaningar i arbetet. Triangelns olika komponenter det vill säga självförtroende, stöd och feedback samt utmaningar i arbetsuppgifterna fungerar således i symbios med varandra och utifrån enkätsvaren kan vi konstatera att lärandefaktorer uppfylls i hög grad.

Utifrån resultatet går det att påstå att triangeln med kontextuella faktorer för ett informellt lärande uppfylls på de värdenheter som ingår i studien. Det vill säga struktur i arbetet, förväntan på medarbetare och relation mellan kollegorna. Enligt resultatet har de tillfrågade en bra relation till varandra. Eraut (2004) menar att en bra relation till sina kollegor bidrar till att de vågar fråga varandra om råd och hjälp vid utsatta situationer. Signifikansnivån mellan att ha bra relation och att våga be om råd från kollegor visar på ($p = 0,008$). Det innebär att resultatet är statistiskt signifikant och går att generalisera. För att kunna ha möjlighet att fråga kollegor om råd krävs det vissa organisatoriska strukturer hävdar Eraut (2004). Studiens enkätsvar visar att det finns tid att fråga kollegor om hjälp, att personalen får stöttning från chefen och att kulturen skapar tillfällen att möta och diskutera tillsammans med kollegor. Att delta i gruppaktiviteter var vanligt bland vårdpersonalen, enligt resultatet skapade arbetsplatsen tillfällen för att diskutera eller ha workshops med kollegor. Eraut (2004) hävdar att genom diskussion med kollegor ökar lärandet och förståelsen för fenomen som individerna inte tidigare berört.

Resultatet visar också att de tillfrågade har en chef som främjar till att lära av varandra och att det finns tid för att ta del av sina kollegors kunskaper. Emellertid kan tilläggas att stora delar av de tillfrågade svarade att de önskade mer tid för att ta del av sina kollegors kunskaper. Detta innebär att vårdpersonalen anser att de har tid för att ta del av sina kollegors kunskaper men utlyser samtidigt att de skulle önska mer tid för detta. Utifrån detta kan vi konstatera att vårdpersonalen har i någon form "accepterat" sin arbetssituation som vårdförbundets medlemmar vittnat om med stressade och pressade tidsscheman. Sammanfattningsvis sker kunskapsutbyten mellan kollegor samtidigt som de allra flesta eftersöker ännu mer delning av kunskap och därmed en ökad grad av informellt lärande.

En annan kontextuell faktor är att arbeta med kund och inom vården blir det aktuellt med tanke på att vårdpersonalen träffar patienter dagligen. Enligt resultatet framkommer det att de tillfrågade lär sig något varje gång de arbetar med en patient. Utifrån detta resultat kan vi konstatera att Erauts teori stämmer överens med hur de tillfrågade upplever sin arbetssituation.

Avslutningsvis är en kontextuell faktor att företaget eller vårdarbetsplatsen har tydligt uppsatta mål, detta för att medarbetare ska ha något att förhålla sig till och öka motivationen till arbetet. Resultatet visar att de tillfrågade upplevde tydliga gemensamma mål.

Enkätsvaren visar på god möjlighet till informellt lärande enligt Erauts (2004) teori om lärande faktorer och kontextuella faktorer.

6.3 Resultatdiskussion utifrån handlingsteori

Ellström (1992) belyser att begränsad handlingsfrihet hämmar lärandet. Vi kan genom resultatet i vår studie påvisa att majoriteten av den tillfrågade vårdpersonalen har ett utvecklingsinriktat lärande på sina arbetsplatser och en hög grad av handlingsfrihet. Resultatet visar också att de tillfrågade upplever sig ha stort utrymme till att pröva alternativa tillvägagångssätt på arbetsplatsen. Genom att reflektera över sitt arbets sätt, arbetsplatsens normer och rutiner kan medarbetare utvecklas enligt Ellström (1992). Enligt resultatet framkommer att personalen reflekterar över det egna sättet att arbeta på. Detta innebär att informellt lärande inte enbart sker i utbyte med andra på de berörda vårdarbetsplatserna utan även i reflektion med sig själva.

Att enbart arbeta utifrån rutiner hämmar utvecklingen på arbetsplatsen och därmed handlingsfriheten. Ellström (1992) menar att en balans mellan variation och rutiner är viktigt för att ha ett lärandeklimat. Rutiner i viss utsträckning är nödvändigt för att arbetsplatsen ska vara effektiv. Enligt resultatet framkommer det att deltagarna har varierande arbetsuppgifter och att arbetet inte är helt rutinbaserat.

I ett utvecklingsinriktat lärande är det avgörande att medarbetare får den stöttning som behövs för att våga reflektera och pröva alternativa tillvägagångssätt (Ellström, 1992). Resultatet indikerar på att stora delar av personalen upplever att de får stöttning vilket är viktigt på en arbetsplats där ett utvecklingsinriktat lärande ska främjas. Att chef och ledning ger stöd till individen är viktigt för att den formen av informellt lärande ska äga rum på arbetsplatsen. Det eftersom stora krav ställs på individen att våga pröva nya arbetssätt och reflektera över sitt handlande.

Ellström (1996) belyser att enformigt arbete utan utmaningar hämmar möjligheten att utvecklas, det bör finnas viss del av komplexitet i arbetsuppgifterna för att ett informellt lärande ska infinna sig. Resultatet visar att stora delar av deltagarna höll med helt eller delvis om att arbetsuppgifterna var utmanande och varierande. Detta tyder på att det finns goda möjligheter att utvecklas genom utmanande och varierande arbetsuppgifter. För att klara av utmanande och varierande arbetsuppgifter hävdar Ellström (1996) att en viss teoretisk kunskap behövs för att vara medveten om vilka konsekvenser alternativa tillvägagångssätt skulle kunna innebära. Ellströms begrepp medarbetarens kompetens innebär att medarbetare har en hög grad av teoretisk kunskap. Enligt resultatet har majoriteten av de tillfrågade en hög grad av teoretisk kunskap. Det innebär således att medarbetarna på de berörda vårdarbetsplatserna har goda möjligheter att klara av deras komplexa arbetsuppgifter och kan även förstå vad olika tillvägagångssätt skulle kunna ge för konsekvenser.

En klar majoritet av den tillfrågade vårdpersonalen svarar "positivt" på frågorna som är baserade på Ellströms handlingsteori vilket kan tyda på att vårdpersonalen har goda möjligheter till att lära informellt på arbetsplatsen. Resultatet visar att vårdpersonalen i stor

utsträckning upplever sig både ha handlingsfrihet, viss komplexitet vad gäller arbetsuppgifterna såsom utmaningar och variation samt en kompetens som möjliggör reflektion och kritiskt tänkande. Det var egentligen bara en fråga som hade tendens till att utmärka sig "negativt" när det gäller att styrka Ellströms teori, det var om de tillfrågade upplevde att de får stöttning från sin chef för att våga pröva nya arbetssätt. 5% svarade att de inte alls höll med vilket trots allt är en liten skara av de tillfrågade. Med tanke på det låga antalet deltagare som svarade "negativt" på frågan om stöttning och att resterande frågor besvarades "positivt" anser vi att det finns goda möjligheter till informellt lärande enligt Ellströms teori.

6.4 Relevans för forskningsfältet

Cunningham m.fl. (2013) hävdar i sin studie att beroende på vilken styrning företaget har kan det resultera i olika motivation- och självförtroendenivåer hos medarbetarna. Om det är en stram och hård styrning tappar personalen sin motivation och sitt självförtroende. Inom de berörda vårdarbetsplatser som föreliggande studie undersökt framkommer det att personalen har möjlighet att påverka sitt arbetssätt och att chefen stöttar dem i detta. Det innebär att det finns en fri styrning inom de berörda vårdarbetsplatserna, vilket borde innebära högre motivation och självförtroende. Vidare i resultatet framkommer att stora delar av vårdpersonalen har möjlighet att ta del av varandras kunskap, exempelvis via gruppaktiviteter. Antonsson (2000) hävdar att kontinuerliga möjligheter att samtala med sina kollegor utvecklar dem själva och gynnar det informella lärandet. Resultatet visade även att den berörda vårdpersonalen ansåg att de hade en arbetsplatskultur som tillät att be om råd och stöd från kollegor. I Cunninghams m.fl. (2013) studie redogörs samråd mellan kollegor som ovärderligt när det gäller informellt lärande. Även Schürmann m.fl. (2016) hävdar i sin studie att det som engagerar personalen mest är när de får diskutera med kollegor. Den tidigare forskning som gjorts stärker vårt resultat att det finns goda möjligheter för informellt lärande på de berörda vårdarbetsplatserna.

Som framkommer i Olofssons (2017) studie behöver inte informellt lärande nödvändigtvis vara något positivt. Exempelvis om medarbetarna har begränsade möjligheter att påverka sitt eget sätt att arbeta på samtidigt som de har en förväntan på sig att lära och utvecklas. I vår studie har den största delen av vårdpersonalen svarat att de har stor möjlighet att finna lösningar på de problem de ställs inför. Det tillsammans med att få stöd och feedback från chefer som även det framkom i vårt resultat tror vi kan bidra till en positiv inställning hos vårdpersonalen till det informella lärandet. Däremot om vårdpersonalen inte alls fått något stöd från chefer samtidigt som de hade haft stora förväntningar på sig att anta utmaningar och utvecklas hade situationen varit annorlunda och mer likt den situation som Olofsson beskriver.

Rahman m.fl. (2015) menar att arbetsplatskulturens kvalitet är avgörande för det informella lärandet. Forskarna konstaterar att individernas beteenden har ett signifikant samband med hur mycket informell kunskapsdelning som sker. Att ha en bra relation till sina kollegor bidrar till att våga fråga om råd och vara behjälplig. I vår studie framkommer det att vårdpersonalen i hög utsträckning har en bra relation till varandra. Det framkommer även att

vårdpersonalen vågar fråga varandra om hjälp och råd vid utsatta situationer. Precis som Rahman m.fl. (2015) redogör för är grunden att ha en bra relation till varandra en viktig förutsättning för att dela kunskap. Om vårdpersonalen haft sämre relation till varandra hade den informella kunskapsdelningen möjligtvis skett i mindre utsträckning än vad den gör idag.

Stora delar av Ellströms och Erauts teorier styrker varandra, skillnaden är att Eraut fokuserar mer på vid vilka specifika tillfällen individen har möjlighet att lära sig informellt. Ellström fokuserar istället i högre grad på två olika sätt att lära, det ena sättet är anpassningsinriktat lärande, det andra utvecklingsinriktat, även reflektion kopplat till lärande är något som Ellström tar upp i en högre uträkning. Centralt för både Ellström och Erauts teorier är att de har med begreppet stöd. Trots att det finns vissa olikheter mellan teorierna grundar de sig i liknande utgångspunkter vilket kan vara en anledning till att vi fått båda teorierna bekräftade genom föreliggande studies resultat. Hade vi istället valt två teorier med större varians, som inte grundat sig i liknande utgångspunkter, hade möjligen utfallet sett annorlunda ut. Vi anser trots allt att de olikheterna som funnits mellan teorierna kompletterat varandra och gett studien en högre trovärdighet. Utifrån resultatet i föreliggande studie framkommer en positiv bild av förutsättningarna till ett informellt lärande. Det fanns från början en tanke från vår sida att vårdpersonal inte hade utrymme för att ta del av sina kollegors kunskaper och erfarenheter med tanke på den bild vårdförbundet förmedlade av en stressad och pressad yrkesgrupp som inte längre hade tid till att stanna upp och reflektera. Vad som då blir intressant är att vår studie visar en annan bild där medarbetare delar med sig av kunskap, reflekterar och ges utrymme att delta i gruppaktiviteter tillsammans med kollegor. Vad kan det bero på? Vi vill inte förkasta den bild som vårdförbundets medlemmar givit av sin arbetssituation, däremot kan det finnas förklaringar till varför vårt resultat blivit som det blivit.

6.5 Faktorer som kan påverkat resultatet

(1) *Enkätens utformning*, de flesta frågorna i enkäten är utformade utifrån en positiv synvinkel, exempelvis fråga 19 “Jag får tillräckligt med feedback av min chef”. Om den istället varit uppbyggd “Jag önskar mer feedback av min chef” hade deltagarna möjligtvis funderat på ett annorlunda sätt. Med den första frågan kan deltagarna tänka att de är nöjda med sin situation vilket gör att de svarar att de upplever tillräcklig feedback. Medan om vi formulerat om frågan till att önska mer feedback skulle deltagarna möjligtvis ha en annan attityd gentemot frågan. Detta fick vi erfara genom fråga 23 och 26 (bilaga 3) som vi ställde mot varandra. Den ena berör om deltagarna upplever tillräckligt med tid för att ta del av sina kollegors kunskaper och erfarenheter medan den andra undersöker om deltagarna önskade mer tid att ta del av sina kollegors kunskaper och erfarenheter. På båda av dessa frågor höll majoriteten av deltagarna helt och hållet med.

(2) *Deltagarnas bakgrund*, 100 stycken av deltagarna i studien har arbetat 7 år eller fler inom det valda yrket, medan enbart 24 av deltagarna arbetat 3–6 år och 26 deltagare 0–2 år. En orsak till vårt resultat som motsäger sig vårdförbundets medlemmar kan vara att många av deltagarna har arbetat länge inom vården och därmed lärt sig hantera stress. Emellertid

kan vi inte utläsa tydliga skillnader på resultatet kopplat till längd inom yrket. Vi kan däremot inte utesluta att resultatet hade sett annorlunda ut om deltagarna inom respektive grupp hade haft samma antal respondenter som de som arbetat 7 år eller mer.

(3) *Typ av vårdarbetsplats*, ingen av de vårdarbetsplatserna som deltog i studien arbetade med akutvård. Andersson (2014) redovisar i sin studie brister som finns inom akutmottagningar. Brister såsom för få vårdplatser, ständigt arbete under stress som påverkar medarbetarna till att inte hinna reflektera och därmed lära av varandra. Hade studien berört akutvårdsarbetsplatser skulle det kunna resultera i ett annat resultat som varit mer kopplat till bilden Andersson (2014) tillsammans med vårdförbundets medlemmar lyft fram.

7 Metoddiskussion

Deltagarnas svar i enkäten ger inte en fullständig bild i sin ensamhet då svaren på frågorna endast behandlar ytan av ett så komplext ämne som informellt lärande. Bryman (2011) hävdar att med intervjuer som datainsamlingsmetod kan en mer djupgående information kring ett ämne samlas in. Däremot upplevde vi att enkäter passade bäst in på vårt syfte som handlar om att finna möjligheter och begränsningar kring informellt lärande på vårdarbetsplatser, samtidigt som den mängd data vi nu fått in möjliggör generaliserbarhet. Genom vår enkät söker vi att finna vårdpersonalens upplevelser av informellt lärande på arbetsplatsen. Att mäta människors upplevelser kan vara komplext då samma företeelse på en arbetsplats kan upplevas olika beroende på individ. Det kan innebära negativa aspekter för ett generaliserbart resultat samtidigt menar vi på att en upplevelse som individen känner alltid är sann för hen. Exempelvis kan frågan om "Bra relation till mina kollegor" innebära olika för olika individer, emellertid är individens upplevelse av vad hen själv uppfattar som en bra relation det väsentliga i vår studie. Genom vår fyrgradiga skala kan vi objektivt mäta deltagarnas upplevelse. Att kunna mäta deltagarnas upplevelse är också en av anledningarna till att vi valde att göra en kvantitativ studie.

Vi fick totalt in 150 enkätsvar av 180 möjliga, det innebär 80% vilket är en hög svarsfrekvens. Enligt Trost & Hultåker (2007) borde förväntningarna vara mellan 50–75% när det gäller svarsfrekvens på enkätundersökningar. Vi tror att vi fick in den mängden svar tack vare några olika aspekter. Den första aspekten handlar om att vi vid utdelning av enkäterna fysiskt besökte alla sex vårdarbetsplatser. På två av arbetsplatserna deltog vi på deras APT för att informera om vår studie, på dessa arbetsplatser besvarades 100% av de utdelade enkäterna. På de andra arbetsplatserna lämnade vi enkäterna till enhetschefen som i sin tur fick föra budskapet vidare och dela ut enkäterna. Även på dessa arbetsplatser var det en bra svarsfrekvens, däremot inte lika bra som där vi fick komma ut och besöka vårdpersonalen själva. Den andra aspekten var att vi ställde ut en försluten box på varje avdelning, vilket gjorde att fler deltagarna hade möjlighet att fylla i och lämna in enkäten när de själva hade tid, istället för att samla in alla enkäter samma dag som de lämnades ut. Den tredje aspekten handlar om att vi hade en grindvakt som kände till enhetscheferna sedan tidigare. Tack vare det kunde vår grindvakt skicka ut mail till de framlottade avdelningarna vilket möjligtvis gjorde att enhetscheferna ville hjälpa till lite extra, det tack vare den personliga relationen de hade till varandra.

Vi valde att göra ett obundet slumpmässigt urval, detta för att alla i populationen skulle ha samma möjlighet att delta. Nackdelen med det typ av urval kan vara att det är tidskrävande att sammanställa alla delar ur populationen samt att göra lottning av de olika avdelningarna. Hade vi istället valt bekvämlighetsurval hade vi kunnat gått ut på sex avdelningar som vi kände skulle passa bra in i vår studie och låta dem besvara enkäten. Vi anser ändå att ett obundet slumpmässigt urval var mödan värd eftersom det ökar generaliserbarheten och tillförlitligheten i studien.

Bryman (2011) hävdar att det alltid finns risk att urvalet skiljer sig från hela populationen, alltså ett urvalsfel. Därför har vi tagit hjälp av SPSS och undersökt den statistiska

signifikansen genom att ta fram ett p-värde. Däremot kan vi inte säkerställa att det är ett kausalt samband mellan variablerna, det vill säga att det finns ett orsakssamband som innebär att en variabel påverkar en annan. Bryman (2011) hävdar att statistiska samband kan sakna kausalitet vilket innebär att två variablers signifikanta värde egentligen kan bero på en tredje variabel. Exempelvis i resultatet att en bra relation till kollegorna har ett signifikant samband med att våga fråga om råd vid utmanande situationer behöver nödvändigtvis inte innebära att de påverkar varandra. Det kan vara en tredje variabel som påverkar medarbetarna att fråga om råd. Exempelvis att de har blivit uppfostrade genom utbildning att alltid fråga om råd vid utsatta situationer.

8 Slutsatser

De slutsatser som kan dras av studien är att sjuksköterskorna och undersköterskorna på de berörda vårdarbetsplatserna har goda förutsättningar för informellt lärande. Personalen ger och får feedback av varandra, reflekterar i sin arbetsroll samt arbetar i hög grad parallellt när de utför sina arbetsuppgifter som är några av de faktorer som vi undersökt kopplat till informellt lärande.

Studiens slumpmässiga urvalsmetod, dess höga svarsfrekvens samt de resultat från SPSS som visade på statistisk signifikans gör att studiens resultat kan generaliseras för liknande vårdarbetsplatser.

8.1 Förslag till fortsatt forskning

I denna studie framkommer det att informellt lärande definierat utifrån de två valda teorierna har fått stort utrymme på vårdarbetsplatserna vi undersökt. Trots den bild som vårdförbundets medlemmar vittnat med slimmade verksamheter tycks informellt lärande inte råda brist på de berörda vårdarbetsplatserna i denna studie. Därför vore det intressant att studera de berörda vårdarbetsplatserna genom exempelvis observationer. Genom att ta reda på hur dessa arbetsplatser arbetar med informellt lärande samt om det är styrningen eller personalen som bidrar till ett lärandeklimat kan det bidra till att vägleda andra vårdarbetsplatser i rätt riktning.

Denna studie har inte med några avdelningar tillhörande akutvården exempelvis IVA (intensivvårdsavdelningen) eller akutmottagningen vilket kan haft en inverkan på resultatet. Detta med tanke på den undersökningen som socialstyrelsen gjorde där det framkommer att akutsjukvården är drabbad av hög stress och personalbrist. Förslag till vidare forskning vore således att undersöka akutsjukvårdens möjligheter och begränsningar till informellt lärande för att finna eventuella skillnader. Ytterligare intressant vidare forskning vore att undersöka informellt lärande inom andra yrkeskategorier som arbetar mer individuellt för att se vilka skillnader det blir gentemot vår studie.

Referenslista

- Andersson, H. (2014). *Medikaliserat och resultatstyrt vårdarbete på akutmottagning [Elektronisk resurs] : en studie med utgångspunkt i medarbetares och chefers perspektiv*. Diss. (sammanfattning) Göteborg : Göteborgs universitet, 2014. Göteborg
- Antonsson, A-C. (2000). Reflektion kärnan i omvårdnadshandledning. *Vård i Norden*. Oslo: Sykepleiernes Samarbeid i Norden (SSN). 0107-4083. ;2 0:4, s. 38-41.
- Allvin, M. m.fl. (2006). *Gränslöst arbete - socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. Malmö: Liber.
- Berg, S., & Chyung, S. (2008). Factors that Influence Informal Learning in the Workplace. *The Journal of Workplace Learning*., 20(4), 229.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Byström, J. & Byström, J. (2011). *Grundkurs i statistik*. (7., rev. utg.) Stockholm: Natur & kultur.
- Cunningham, J., & Hillier, E. (2013). Informal Learning in the Workplace: Key Activities and Processes. *Education & Training*, 55(1), 37-51.
- Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken - för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellinger, A. (2005). Contextual Factors Influencing Informal Learning in a Workplace Setting: The Case of "Reinventing Itself Company". *Human Resource Development Quarterly*, 16(3), 389-415.
- Ellström, P-E. & Hultman, G. (red.) (2004). *Lärande och förändring i organisationer: om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P., Löfberg, A. & Svensson, L. (2004). Pedagogik i arbetslivet: ett historiskt perspektiv. *Pedagogisk forskning i Sverige*. (10(2005)3-4, s. 162-181, 139 ref.)
- Ellström, P-E. (1996a). *Arbete och lärande: Förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete*. Solna: Arbetslivsinstitutet.
- Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. (1. uppl.) Stockholm: Publica.
Lärandes grunder. Teorier och perspektiv. Lund: Studentlitteratur.
- Eraut, M. (1994). *Developing professional knowledge and competence*. London: Falmer.

Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273.

Eraut, M. (2007). Learning from Other People in the Workplace. *Oxford Review of Education*, 33(4), 403–422.

Granberg, O. (1996) *Lärande i organisationer. Professionella yrkesutövares strategier vid organisatorisk förändring*. Stockholm: Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.

Gustavsson, B., Larsson, S. & Ellström, P. (red.) (1996b). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.

Gärdenfors, P. (2010): Lusten att förstå. *Om lärande på människans villkor*. Stockholm: Natur och Kultur.

Janssens, L., Smet, K., Onghena, P., & Kyndt, E. (2017). The relationship between learning conditions in the workplace and informal learning outcomes: a study among police inspectors. *International Journal of Training and Development*, 21(2), 92–112.

Jensen, M. (2011). *Den fria tidens lärande*. Lund: Studentlitteratur.

Jeon, K., & Kim, K. (2012). How do organizational and task factors influence informal learning in the workplace? *Human Resource Development International*, 15(2), 209–226.

Johansson, B. & Svedner, P.O. (2010). *Examensarbetet i lärarutbildningen*. (5. uppl.) Uppsala: Kunskapsföretaget.

Kyndt, E., Vermeire, E., & Cabus, S. (2016). Informal workplace learning among nurses. *Journal of Workplace Learning*, 28(7), 435–450. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2015-0052>

Livingstone, D. W. (1999). *Exploring the Icebergs of Adult Learning: Findings of the First Canadian Survey of Informal Learning Practices*. *Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 13(2), 49–72.

Olofsson, J. (2017). *Informellt lärande i arbetslivet: betydelse, utmaningar och möjligheter*. Arena Idé.

Rahman, M., Osmangani, A., Daud, N., Chowdhury, A., & Hassan, H. (2015). *Trust and Work Place Spirituality on Knowledge Sharing Behaviour: Perspective from Non-Academic Staff of Higher Learning Institutions*. *Learning Organization*, 22(6), 317–332.

Schürmann, E., & Beusaert, S. (2016). What Are Drivers for Informal Learning? *European Journal of Training and Development*, 40(3), 130–154.

Trost, J. & Hultåker, O. (2007). *Enkätboken*. (3., [rev. och utök.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed* [Elektronisk resurs]. (Reviderad utgåva). Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wahlgren, L. (2012). *SPSS steg för steg*. (3. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Internettsida:

Pressmeddelande från Socialstyrelsen

Hämtad den 16 september, 2018, från:

<http://www.socialstyrelsen.se/nyheter/2018/okadriskforvardskadorvidpersonal-ochkompetensbrist>

Bilaga 1 Missivbrev deltagare

Hej!

Vi är två studenter från beteendevetenskapliga programmet som nu går sjätte och sista terminen på Mälardalens högskola. Vi skriver nu vår kandidatuppsats i ämnet pedagogik.

Syftet med studien är att undersöka sjukvårdspersonalens möjligheter och begränsningar till informellt lärande på arbetsplatsen. Med informellt lärande menar vi det lärande som sker utanför ordnade utbildningsinsatser. Det sker oftast omedvetet både genom självreflektion och i gemenskap med andra. Exempelvis på fikaraster, överlämningar eller genom att gå bredvid en kollega i olika arbetssituationer.

Vi följer de forskningsetiska reglerna som finns för att göra en enkätundersökning. Detta innebär att studien är helt frivillig att delta i, det insamlade materialet kommer användas av oss i förmån till studien. Vi garanterar att enkäten inte kommer kunna knytas till dig som person.

Du är viktig för vår studie, därför skulle det vara värdefullt om du skulle vilja delta och svara på denna enkät. Dina svar kommer att bidra med viktig information om hur möjligheterna att lära informellt ser ut på vårdarbetsplatser.

Denna undersökning kommer ske i november och tar ca 5–7 minuter att svara på. Vår förhoppning är att få större kunskap kring vilken utsträckning informellt lärande används av medarbetarna på vårdarbetsplatsen.

Är du intresserad av att läsa den slutgiltiga studien, kan du i februari gå in och läsa studien vid databasen DIVA. Har du några frågor eller funderingar du varmt välkommen att kontakta oss:

Ebba Jonasson
073-5637365
ejn15014@student.mdh.se

Simon Johansson
070-4861267
sjn16006@student.mdh.se

Vi är tacksamma att du tar dig tid!

/Ebba Jonasson & Simon Johansson

Bilaga 2 Missivbrev chef

Hej!

Vi är två studenter från beteendevetenskapliga programmet som nu går sjätte och sista terminen på Mälardalens högskola. Vi skriver nu vår kandidatuppsats i ämnet pedagogik och undrar om du och din arbetsgrupp har möjlighet att hjälpa oss genomföra studien.

Syftet med studien är att undersöka sjukvårdspersonalens möjligheter och begränsningar till informellt lärande på arbetsplatsen. Med informellt lärande menar vi det lärande som sker utanför ordnade utbildningsinsatser. Det sker oftast omedvetet både genom självreflektion och i gemenskap med andra. Exempelvis på fikaraster, överlämningar eller genom att gå bredvid en kollega i olika arbetssituationer.

Vi följer de forskningsetiska reglerna som finns för att göra en enkätundersökning. Detta innebär att studien är helt frivillig att delta i, det insamlade materialet kommer användas av oss i förmån till studien. Vi garanterar att enkäten inte kommer kunna knytas till någon av deltagarna.

Det skulle vara värdefullt för oss om du tillsammans med din arbetsgrupp har möjlighet att hjälpa oss genomföra denna studie. Svaren kommer att bidra med viktig information om hur möjligheterna att lära informellt ser ut på vårdarbetsplatser.

Undersökningen kommer ske i november och tar ca 5-7 minuter för deltagarna att svara på. Vår förhoppning är att få större kunskap kring vilken utsträckning informellt lärande används av medarbetarna på vårdarbetsplatsen. Är detta något som du ser att ni skulle vilja delta i är vi tacksamma om du kontaktar någon av oss så vi kan ge dig mer information.

Ebba Jonasson
073-5637365
ejn15014@student.mdh.se

Simon Johansson
070-4861267
sjn16006@student.mdh.se

Vi är tacksamma att du tar dig tid!

/Ebba Jonasson & Simon Johansson

Bilaga 3 Enkät

Alla frågor nedan berör dig i din yrkesroll. Kryssa i den rutan som du anser spegla din verklighet mest, endast ett kryss per fråga.

1. Vilket kön identifierar du dig med?

Mark only one oval.

- Kvinna
 Man
 Annat

2. Vad arbetar du som?

Mark only one oval.

- Sjuksköterska
 Undersköterska

3. Hur länge har du arbetat inom det valda yrket ovan?

Mark only one oval.

- 0-2 år
 3-6 år
 7 år eller mer

4. Mitt arbete består enbart av rutinarbete *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

5. Min chef stöttar mig för att våga prova nya sätt att arbeta på *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

6. Jag reflekterar ofta över mitt eget sätt att arbeta *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

7. Jag har möjlighet att påverka sättet jag arbetar på *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

8. Jag har varierande arbetsuppgifter *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

9. Mina arbetsuppgifter är utmanande *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

10. Jag har tillräcklig kunskap för att våga pröva nya sätt att arbeta på *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

11. Min arbetsplats skapar utrymme för deltagande i exempelvis samtal/diskussionsgrupper, workshops eller seminarium *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

12. Min avdelning/mottagning arbetar mot tydliga gemensamma mål *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

13. Det finns stort utrymme för mig att själv finna lösningar på de problem jag ställs inför *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

14. Jag arbetar alltid själv när jag utför mina arbetsuppgifter *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

15. Jag lär mig när jag arbetar tillsammans med en kollega *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

16. Jag lär mig något varje gång i mötet med en patient *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

17. Jag tror på mig själv i mitt yrke *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

18. Jag får tillräckligt med feedback av mina kollegor *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

19. Jag får tillräckligt med feedback av min chef *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

20. Jag får tillräckligt med stöd från mina kollegor *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

21. Jag får tillräckligt med stöd från min chef *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

22. Jag ger ofta feedback till mina kollegor *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

23. Jag har tid att ta del av mina kollegors kunskaper och erfarenheter *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

24. Jag vågar be om råd av mina kollegor när jag stöter på utmaningar i mitt arbete *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

25. Min chef pushar min arbetsgrupp till att lära av varandra *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

26. Jag önskar att jag och mina kollegor hade mer tid för att utbyta kunskaper och erfarenheter med varandra *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med

27. Jag har bra relation till mina kollegor *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	
Håller inte alls med	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Håller helt och hållet med