



BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA VT 2014

Institutionen för industriell ekonomi

Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation

Anställdas Uppfattning av Arbetsplatslärande

KANDIDATARBETE I PEDAGOGIK

Författare: Nilofar O. Asadollahi och Jeannette Brodin

Handledare: Thomas Hansson

Blekinge Tekniska Högskola

Institutionen för industriell ekonomi

Arbetets art: Kandidatarbete i pedagogik, 15 hp

Titel: Anställdas uppfattning av arbetsplatslärande

Författare: Nilofar O. Asadollahi och Jeannette Brodin

Handledare: Thomas Hansson

Datum: 2014-06-12

Abstrakt

Den här studien utgår från en fenomenografisk ansats. Vi avser att fånga skilda uppfattningar om arbetsplatslärande och studera hur uppfattningarna påverkar medarbetarnas arbetstillfredsställelse. Vi utgick från två frågeställningar: vilka uppfattningar har medarbetare av hur de lär på sin arbetsplats, och finns det skillnader i medarbetarnas uppfattningar av vad de lär? Resultatet visar att deltagarnas uppfattningar om fenomenet skiljer sig åt. Tolkningen av resultatet visar att deltagarna lär på olika sätt och använder kunskapen olika i deras yrkesutförande. De lär genom erfarenhet, socialt samspel, teoretiskt samt genom praktiskt arbetsutförande. De utvecklar och lär flexibilitet, anpassning, problemlösning och socialt samspel. Det finns ett samband mellan hur deltagarna uppfattar fenomenet och arbetstillfredsställelse. När arbetsplatslärande är effektivt bidrar det på ett positivt sätt till deltagarnas arbetstillfredsställelse.

Nyckelord: arbetsplatslärande, arbetstillfredsställelse, fenomenografi, anställda.

Blekinge Institute of Technology

School of Management

Course: Bachelor's Thesis in Education, 15 hp

Title: Employees' perception of workplace learning

Author: Nilofar O. Asadollahi and Jeannette Brodin

Tutor: Thomas Hansson

Date: 2014-06-12

Abstract

In our study we use a phenomenographical research approach. The intention is to capture perceptions of workplace learning and study the effect on the employees' work satisfaction. The answer to one research question covers the employees' perceptions of how they learn in their workplace. The answer to the other research question covers differences in the employees' perceptions about what they learn. The result shows that the respondents' perceptions are different. The interpretation of the result reveals the respondents diverse ways of learning, and their different ways of using knowledge in their occupations. The respondents learn through experience, social interaction, theory and practical work tasks. They develop and learn flexibility, adaptability, problem solving and social interaction. There is a relation between how the respondents perceive the phenomenon and work satisfaction. When workplace learning is efficient it contributes to the respondents' work satisfaction.

Keywords: employees, phenomenography, workplace learning, work satisfaction.

Inledning	5
Bakgrund	5
Problemformulering, syfte och frågeställningar	5
Tidigare Forskning	6
Teoretiska utgångspunkter	8
Metod	10
<i>Datainsamlingsmetod</i>	11
<i>Databearbetning</i>	12
Validitet och reliabilitet	13
Etiska ställningstaganden	14
Resultat	14
<i>Hur man lär</i>	15
<i>Vad man lär</i>	16
<i>Arbetstillfredsställelse</i>	17
Tolkning	19
<i>Hur man lär</i>	20
<i>Vad man lär</i>	21
<i>Arbetstillfredsställelse</i>	22
Diskussion	22
Förslag till framtida forskning	25
Referenser	26
Bilaga	27

Inledning

Dagens samhällsklimat kräver anpassning och flexibilitet i arbetslivet, detta är kännbart för organisationer som måste hålla jämna steg, eller helst ligga steget före konkurrenterna. De anställda är organisationernas ryggrad och hjärta, för de står i kontakt med organisationens omvärld. Att ta vara på de anställdas intressen bör vara målet för organisationerna. En del organisationer har uppmärksammat vilken del i deras organisation som faktiskt är den viktigaste, medan andra har lång väg att gå. För samhällets del kostar sjukskrivningar en hel del. Frånvaron kan bero på elaka chefer, stress, felmatching mellan person och yrke och dålig arbetsmiljö. Kunskap om vad som påverkar på organisationsnivå, chefsnivå, grupp och individnivå skulle kunna minska samhällskostnaderna och öka individernas välmående. De stora organisationerna är viktiga för samhällsutvecklingen, vår livsvärld påverkas av dem och organisationerna påverkar individen.

Bakgrund

Den snabba samhällsförändringen innebär att organisationer behöver förstå vad som är viktigt i verksamheten, dvs de anställda. Framgångsrika organisationer försöker att tillfredsställa de anställdas behov (Bolman & Deal, 2012). Nyckeln till effektiva och välmående organisationer är effektiva och välmående anställda. Maskinmetaforen är fortfarande gångbar som beskrivning av många organisationer. Det betyder att ledningen och chefer står över de anställda. Personalen betraktas som delar av en maskin som ska komma till arbetet och utföra ett enkelt typ av arbete (Morgan, 1999). De ska enbart komma och gå efter stämpelklockan. Detta synsätt innebär att de anställdas bestämmanderätt över arbetet är svagt. Utbildningen på jobbet sker enbart för att lagen kräver det. Förhållandet leder till undermåliga kurser som de anställda varken finner nyttiga, intressanta eller motiverande. Dock finns det organisationer där de anställda har frihet i sitt yrke, där deras kompetens utgörs av att de är nyfikna. De har hög utbildning, kreativt tänkande och chefen är en stöttepelare. En hälsosam arbetsplats med erfarna och välutbildade chefer förstår vikten av de anställdas utvecklingsbehov samt hur detta påverkar organisationens välmående.

Fenomenet arbetsplatslärande går knappt att undkomma, eftersom det sker automatiskt under arbetets gång, genom egen reflektion, problemlösning och samtal med kollegor etc. Detta lärande inbegriper alla delar av de anställdas arbetsdag. T.ex. en vårdare på ett äldreboende som tar hand om demenssjuka och förstår vikten av att vara empatisk och ta reda på vilket beteende som bäst lämpar sig i bemötandet av de boende. Vårdaren lär av kollegor genom att observera, fråga, reflektera samt att själv ta reda på fakta från t.ex. litteratur.

Problemformulering, syfte och frågeställningar

När de anställda är produktiva, friska, välmående och har möjlighet att förbättras personligt och inom sitt yrke så utvecklas även organisationen. Den största kunskapsutvecklingen inom organisationer sker genom arbetsplatslärande. Denna form av lärande är komplext och påverkar och påverkas av många olika faktorer så som organisationens kultur, arbetsmiljö, chefer, kollegor och de anställdas egna värderingar, förutsättningar och deras vilja att lära sig.

Detta då anställdas kunskapsutveckling skiljer sig beroende på yrke och hur organisationen de arbetar för är styrd. Att skapa en ökad förståelse för fenomenet arbetsplatslärande innebär att se på lärande som en helhet med integrerade delar, och det som kommer först är själva kunskapsutvecklingen och vad som påverkar den. Det är viktigt att även undersöka arbetstillfredsställelse i förhållande till kunskapsutvecklingen. Begreppet anställda syftar på individer med olika utbildningsbakgrunder som är anställda av olika organisationer och som har chefer ovanför sig. Begreppet arbetsplatslärande förklaras genom spontant lärande, som sker allteftersom de anställda behöver ny kunskap, vilken hämtas från egen reflektion, kollegor eller från omgivningen. Begreppet arbetstillfredsställelse är det välmående en anställd kan känna, i avseendet om arbetet verkar salutogent för individens hälsa. Det är viktigt att veta hur anställda lär och vad de lär, alltså vilka metoder de använder sig av och vilka utökade kvaliteter de får av lärande. Arbetstillfredsställelse är viktigt då det påverkar hela organisationens effektivitet. Arbetsgivare, chefer, anställda och samhället i stort har nytta av en ökad förståelse om fenomenet arbetsplatslärande och hur detta kan effektiviseras. Vi har märkt att det saknas studier om uppfattningar av arbetsplatslärande och hur denna process påverkar de anställdas arbetstillfredsställelse. Det behövs mer kunskap om hur arbetsplatslärande uppfattas och vad det är som lärs av de anställda. Det är angeläget för den pedagogiska vetenskapen att öka kunskapen om påverkansfaktorerna för arbetsplatslärande och huruvida detta kan leda till arbetstillfredsställelse. Syftet med studien utgår från fenomenografin eftersom vi vill fånga skilda uppfattningar av arbetsplatslärande och huruvida arbetstillfredsställelsen påverkas. Därför utgår vi från två frågeställningar: Vilka skilda uppfattningar har anställda av hur de lär sig på sin arbetsplats? Vilka skilda uppfattningar har anställda av vad de lär sig på sin arbetsplats?

Tidigare Forskning

Gondim och Mutti (2010) utförde en studie om affektion och lärande. Forskarna menar att den lärande kan bli mer motiverad till att lära sig om själva lärande utvecklas ur erfarenhet som möjliggör själv-reflektion och i slutändan självkorrektion. Ur självreflektion kommer affektion som har en avgörande roll i lärandeprocessen och kan antingen hindra eller främja lärande. Författarna menar att affektion är en av tre utfall av lärande. Affektion har att göra med hur värderingar, attityder, bias och förväntningar påverkar lärande. Medan affektiva tillstånd i lärande beskriver erfarenheten av affektioner i lärandeprocessen. Det slutgiltiga resultatet av lärande är att individen transformeras, detta genom att aktion, emotion och kognition konstant interagerar med varandra. Forskarna menar att affektion uppfyller två viktiga roller, dels i lärande ur sociala- och kulturella normer samt i överförandet av innehållet från verkligheten. Forskarna kom fram till att motivationen ökade ju längre kursen pågick, och att deltagarnas oro var som störst i början på kursen, men minskade i takt med att motivationen ökade. Det som var intressant var att även om deltagarna inte klarade sig bra på en del tester, så behöll de sin motivation, forskarna tror att de kan bero på att de konstant fick feedback, vilken gjorde att de uppmuntrades till att analysera vad de gjort rätt och fel. Således fick de lärande stöd till att behålla sin självsäkerhet om att göra bättre ifrån sig i framtiden. Vidare menar Gondim och Mutti (2010) att både oro och motivation har en samverkande positiv effekt på lärande. Denna artikel visar hur lärande kan påverka välmåendet. Detta bidrar till vår helhetsyn på arbetsplatslärande, dvs lärande innebär mer än att ny kunskap tas in.

Le Clus (2011) har gjort en review om arbetsplatslärande och lyfter fram i vilka olika sammanhang som lärande kan förekomma i. Le Clus (2011) menar vidare att dagens anställda har ett krav på sig att förbli duktiga på sitt jobb vilket leder till en ständig utveckling, alltså ett kontinuerligt lärande. Det är av denna anledning som arbetsplatsen utgör en läroplattform där nya kvalitéer kan utvecklas. Att lära sig fler färdigheter gör det möjligt för anställda att klara av förändringar, prestera bra och att vara nöjda med sitt arbete. Vardagliga arbetsuppgifter, själva arbetet och erfarenheter från lärande utgör lärandeplattformen. När lärande sker som en del av vardagen så är det troligt att det sker på många olika sätt, det mesta av lärande som sker i organisationer är arbetsplatslärande. Denna form av lärande fokuserar på samspelet mellan lärandeaktiviteter, miljön där det tar plats och karaktäristiken av de inblandade i en arbetsplatskontext. Arbetsplatslärande är ett meningsfullt vardagslärande för de anställda och skapar betydelse genom deltagande i olika läroaktiviteter. Det innebär att skapa mening av dagslärande genom att nysta upp de olika nya kunskaperna och de anställda lär sig att ta eget ansvar för sitt lärande och reflekterar över sina nya kunskaper såväl som erfarenheterna. Olika strategier för lärande kan vara: social interaktion, konversation, grupp/teamarbete och mentorskap. För att lära sig på ett effektivt sätt, genom arbetsplatslärande, så krävs det ett större ansvar av den som lär sig. Eftersom denna form av lärande innefattar både aktion och reflektion. Det finns även implikationer på att kombinationen formellt lärande och arbetsplatslärande leder till att utfallet av de båda blir mer fruktbart. Kunskap om eget lärande, problemlösande, kreativt tänkande, interpersonliga färdigheter, förmågan att arbeta i team, kommunikationsförmåga, och ledarskapseffektivitet är viktiga kvalitéer som eftersöks av organisationer, vilka även utvecklas genom arbetsplatslärande. Le Clus (2011) skriver om ytterligare kvalitéer som anställda får så som: attityder, värderingar och färdigheter. Andra fördelar med detta lärande är att den främjar personliga relationer arbetarna emellan vilket bidrar både till medarbetarnas och organisationens välmående. Le Clus har även uppmärksammat att arbetsplats även blivit beskrivet som erfarenhetslärande. Forskaren (Le Clus, 2011) menar att i denna kontext så är lärande en aktion vilken uppkommer ur erfarenheter som kan möjliggöra att de anställda kan utvecklas genom att ta till sig nya färdigheter. Den lärande kan vara omedveten om att lärande sker, eftersom det inte är planerat. Således kan lärande anses vara en biprodukt av vardagserfarenheter och aktiviteter på arbetsplatsen som t.ex. repetitiva arbetsuppgifter eller genom att se en kollega utföra en arbetsuppgift. Det är relevant att ha med en review i vår studien eftersom vi då får en förståelse för om det finns skillnader eller likheter mellan våra studier, och om vi kommer fram till något avvikt, samstämmigt, eller ett vidare resultat.

Salanova, Llorens, Cifre och Martínez (2012) ansåg att ett helhetsperspektiv behövdes angående hälsofrämjande organisationer, deras studie innefattar alla nivåer; chefer, team/grupper, individ men även kunderna. Salanova et al. (2012) undersökte vilka faktorer som ingår i en hälsofrämjande organisation, studien visar att de anställdas utveckling och kompetens är viktigt för både de anställdas välmående och organisationens välmående. Det är resurserna inom en organisation som påverkar det organisatoriska utfallet. De organisationer som var mest framgångsrika, var även de som hade mest resurser på sina anställda. När de anställda kände att de hade socialt stöd, feedback, kompetensutveckling, självförmåga och autonomitet blev det organisatoriska utfallet arbetsengagemang, service kvalitet, lojalitet, kompetent personal och även motståndskraft mot samhällets skiftande ekonomi (Salanovas, et al., 2012). Denna studie är relevant för vår studie då även vi söker ett helhetsperspektiv, dock om arbetsplatslärande i relation till individen, med hjälp av denna artikel kan vi sätta vårt resultat i relation till det salutogena perspektivet.

Effektivt lärande förändrar hela individen, arbetsgrupper, organisationer och i slutändan kanske till och med samhället, därför är en helhetssyn på lärande av värde. Den

fenomenografiska ansatsen kan användas i utförandet av explorativa studier (Larsson, 1986), alltså kan vår studie utgöra basen till kommande forskning inom området. Detta gör att vi vill kunna förankra vårt resultat i existerande vetenskapliga artiklar av skiftande karaktär och ämnesområden därför gör vi en review om arbetsplatslärande, en artikel om känslor och lärande samt en artikel om receptet på en hälsofrämjande organisation.

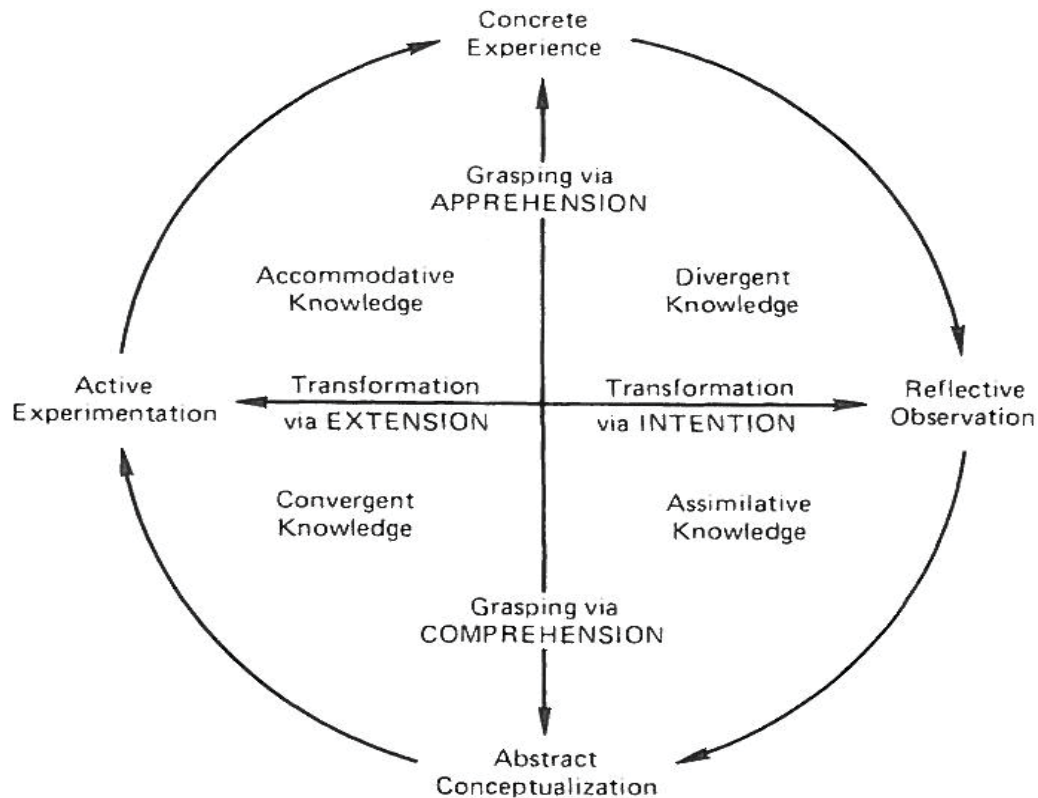
Teoretiska utgångspunkter

Eftersom vi i denna studie eftersöker olika metoder och kvalitéer anställda utvecklar av arbetsplatslärande så passar Kolbs (1984) teori, eftersom han menar att individer har olika sätt att lära sig på. Vår studies fokus är individens lärande, Kolbs (1984) lärocirkel visar hur en individ lär sig. Det vi vill få fram genom Kolb, är vilka läroprocesser individerna uppfattar, och lyfta fram skillnader mellan deltagarna. Processerna och de olika förhållningssätt varje individ använder sig av enligt Kolb (1984) integreras på olika sätt. En del människor är praktiker, en del är teoretiker och somliga någonstans mitt emellan. Kolb (1984) menar att hans lärocirkel visar det optimala och mest effektiva sättet en individ kan lära sig på, men vi är alla människor och därför fungerar vi på olika sätt och lär oss på skilda vis.

Kolbs (1984) teori går ut på att lärande egentligen är omlärande. Den gamla kunskapen luckras upp när ny kunskap tas in i och sedan läggs till och på så sätt expanderar och omvandlas individens tidigare kunskaper. Kolb (1984, s. 21) har låtit sig inspireras av Kurt Lewins läromodell, härifrån hämtade han cirkeln, rotationen och de fyra olika processerna som varje individ genomgår när hen lär sig. Dessa fyra processer är: konkret upplevelse, alltså själva upplevelsen av att t.ex. hugga ved. Reflekterande observation, att se på någon annan som hugger ved, och/eller reflektera över på de olika sätt handlingen utförs. Abstrakt begreppsbildning är att tänka teoretiskt på att hugga ved och skapa scheman om handlingen. Den sista processen heter aktivt experimenterande, vilket då kan representeras av att aktivt hugga ved och t.ex. pröva olika sätt att hålla yxan, lägga vedträet på olika sätt och hugga från olika vinklar, detta handlande baseras på utfallet av den tidigare processen abstrakt begreppsbildning. Cykeln går nu tillbaka utgångsläget konkret upplevelse, vilken har gått runt ett varv och ett lärande har alltså skett.

Kolb (1984) menar att lärande är för komplext för att bara en läroteori skulle räcka. Jean Piagets teori om ackommodativt och assimilativt lärande tjänar som en vidareutveckling (Kolb, 1984 s. 23). Det ackommodativa lärande är praktiskt lärande, att hugga ved rent fysiskt och assimilativt ger en logisk förståelse över vad arbetet innebär och reflektera över det. Kunskap tas in på dessa två olika sätt, det ena är då genom praktik och den andra är genom teori. I Kolbs (1984) lärocirkel finns det två ytterligare sätt att förhålla sig till kunskap, det konvergenta och divergenta sättet. Kolb (1984) beskriver och förklarar alla processer och ursprung till sin lärocirkel utom för divergent och konvergent kunskap. Däremot skriver Illeris (2007, s. 77) om dessa två processer, och att Kolb inspirerades av Joy P. Guilford, och att konvergent kunskap är entydig kunskap, som när individen trycker på en knapp och maskinen går igång. Det går inte att trycka på knappen på olika sätt och maskinen startar, ingen mer utförlig kunskap är nödvändig för att utföra momentet. I motsats till divergent kunskap, där problemlösning utgörs av det Illeris (2007) kallar mångtydig kunskap, där alltså utfallen kan variera, finns många knappar att trycka på beroende på vad som ska åstadkommas. Reflektion över de olika utfallen är nödvändigt för att klara av momentet. Illeris (2007) skriver vidare om att i Kolbs (1984) lärocirkel så kan assimilativ och ackommodativ kunskap vara flexibel och flyta samman med antingen konvergent eller

divergent kunskap. Det är detta som skapar de fyra olika lärostilarna enligt Kolb (1984). Kolb (1984, s. 22) influerades av ytterligare en läromodell den av John Dewey som hade idéer om att feedback, impulser, önskningsar och förnuft, utgör är själva motorn i Kolbs (1984) lärocirkel.



Kolbs lärocirkel (Kolb, 1984)

Enligt Kolb (1984) menar Dewey att det är impulserna som transformerar kunskapen. Det som orsakar själva rotationen är individens lärande. Kunskapen ombildas beroende på kontexten och individens förutsättningar. Välkända yrken kräver olika sätt att hantera ny information: antingen ombildas kunskapen via tillskrivande av mening som ger divergent kunskap (reklambyrå) eller så sker ombildning via expansion som ger ackommodativ kunskap (snowboardproffs). När kunskapen kommer in som begripande via förståelse kan den ombildas via tillskrivande av mening och då uppstår assimilativ kunskap (teoretisk fysiker). När den omvandlas via expansion bildas konvergent kunskap (industriarbete).

Kolb (1984) menar vidare att lärande ska ses som en process och inte i vad som lärts, alltså utfallet. Det viktiga med lärande är att en individ ska veta hur hen lär sig och inte att lära sig en specifik kunskap som att rabbla glosor, Kolb (1984) menar här att det livslånga lärande ska vara i fokus. Samt att den kunskap en individ lärt sig, fortsätter omvandlas i en ständig process. Lärande kommer ur konfliktlösningen mellan de olika förhållningssätt en individ har till sin omgivning. Enligt Lewin så finns det två konflikter, den mellan konkret upplevelse och abstrakt begreppsbyggnad och den mellan reflekterande observation och aktivt experimenterande. För Piaget så är det mellan ackommodativt lärande och assimilativt lärande. Dewey menade att konflikten finns mellan önskan och förnuft (Kolb, 1984). Denna

konfliktlösning menar Kolb (1984) när individen pendlar mellan de olika förhållningssätten, det är inte det ena eller andra som blir dominant, utan lärande sker genom en dualistisk process där alla delar är viktiga och bidrar till läroprocessen.

Metod

Då vi är två forskare har vi olika utgångspunkter gällande ontologiska, epistemologiska, metodologiska utgångspunkter, samt gällande förförståelsen. Genom att utgå ifrån vårt syfte, har vi kunnat få fram en gemensam syn på vårt resultat. Nedan presenterar vi vardera våra ontologiska, epistemologiska, metodologiska perspektiv samt vår förförståelse. Den ena författarens ontologi handlar om hur verkligheten enligt människor är beskaffad, verkligheten behåller en subjektiv karaktär (Marton & Booth, 2000) och är den så kallade idealismen (Allwood & Erikson, 2010). Den subjektiva karaktären innebär att världen existerar och individer uppfattar och tolkar den olika, idealismen innebär att världen existerar beroende på den som "ser" det. I detta synsätt fokuseras det på relationen mellan vad individen uppfattar och tolkar det som och gör det till verklighetsbilden. Epistemologi handlar om vad kunskap är, alla individer är olika och kunskap innebär olika för alla och beror på förförståelsen. Sanningen är ett yttrande och om det som sägs stämmer överens med yttervärlden blir det till kunskap enligt korrespondensteorin (Allwood & Erikson, 2010). Då de epistemologiska och ontologiska värderingarna bygger på hur individer uppfattar och tolkar verkligheten och kunskapen är den fenomenografiska ansatsen lämplig som metodologi då denna forskningsansats har i syfte att undersöka vilka skillnader som finns i människors uppfattningar av ett fenomen (Larsson, 1986). Den andra författarens ontologiska perspektiv följer Dewey (Stensmo, 2007) som ansåg att "människan är delaktig i ett ofullbordat universum" (Stensmo, 2007, s. 203). Människan och omgivningen ingår i en integrerad process som skapar verkligheten, vilken är relativ och beror på den kontext som den ingår i. Människans intellekt och reflektionsförmåga är grunden i Deweys epistemologiska antaganden, människan får grepp om den föränderliga verkligheten genom att lösa de problem hen ställs inför (Stensmo, 2007). Det som är essentiellt är att människan, omvärlden och erfarenheten skapar en integrerad process genom reflektion, ur vilken kunskap föds. Denna integrerade process är beroende av individens subjektiva uppfattningar, därför är den fenomenografiska ansatsen som metodologi lämplig då fokus ligger på subjektiva uppfattningar enligt andra ordningen.

Vår förförståelse skiljer gällande arbetslivserfarenhet, där en av oss är arbetsgivare medan den andra är anställd. Detta anser vi dock vara en fördel då det vidgar vårt perspektiv och kan ge oss en djupare förståelse av det undersökta fenomenet. Likheten i vår förförståelse är att vi genomgått samma program och vi går i samma klass. Detta gör att vår förförståelse om fenomenet utgår ifrån samma kurser och kurslitteratur. Därmed använder vi begrepp på ett sätt som är förenligt med vårt intresse att skapa en djupare uppfattning av det studerade fenomenet, och kan tillsammans skapa en gemensam förståelse.

Eftersom studies syfte är att fånga olika människors uppfattning av ett fenomen, valdes ansatsen fenomenografi. Det är forskningsansatsen som ligger till grund för vad det är som ska undersökas samt hur det ska analyseras (Cohen, Manion & Morrison, 2011). Det är skillnaderna, variationerna i uppfattningar av fenomenet som söks fångas. Larsson (1986) skriver att fenomenografi utformades för att ge innebörd åt människors sätt att uppfatta fenomen som rör utbildning. Alltså vill vi få fram vad våra deltagare uppfattar att innebörden av fenomenet lärande i en arbetsplatskontext är för dem, och huruvida detta lärande bidragit

till deras arbetstillfredsställelse. Detta perspektiv kallas andra ordningens perspektiv, eftersom det är deltagarnas subjektiva uppfattningar som är i fokus. Den andra ordningens perspektiv kan exemplifieras genom att fråga en färgblind person vilken färg en gurka har, personen svarar: Min uppfattning är att gurkan är röd, vilket stämmer helt överens med personens sätt att se färger. Alltså är detta sanningen enligt andra ordningens perspektiv, men enligt första ordningens perspektiv är det falskt eftersom gurkan är grön från ett objektivet perspektiv (förutsatt att forskaren har ett normalt färgseende). Fenomenografi handlar om att komma så nära sanningen som möjligt, att få fram den djupare innebörden av uppfattningar. Att fånga fenomenet som deltagarna uppfattar det och att förmedla det, vilket görs genom kvalitativt skilda kategoriseringar av resultatet (Larsson, 1986). Följande forskningsansatser lämpar sig mindre bra till vårt syfte och valdes därför bort, den hermeneutiska eftersom den utgår från deltagarnas upplevelser av erfarenheter (Ödman, 2007), samt fenomenologi där förförståelsen ska bortses ifrån (Szlarski, 2009). Vi menar att vi är beroende av vår förförståelse samt av deltagarnas subjektiva uppfattningar av deras erfarenheter för att uppfylla vårt syfte. Vi ser på deltagarnas olika uppfattningar som färger, där varje uppfattning är en färg, och resultatet av deras uppfattningar utgör en regnbåge, varje färg är alltså nödvändig för att få en fullkomlig bild av fenomenet.

Datainsamlingsmetod

Valet av datainsamlingsmetod följer på forskningsansatsen, fenomenografien. Dahlgren och Johansson (2009) lyfter fram att semi-strukturerade intervjuer är ett passande val, då variationer av deltagarnas uppfattningar av fenomenet framträder mer tydligt då de besvarar följdfrågor.

I kvalitativ forskning används intervjun för att öka förståelsen från intervjupersonernas perspektiv (Kvale & Brinkmann, 2009). Med tanke på syftet och forskningsansatsen valde vi att använda oss av semi-strukturerade intervjuer för att få en ökad förståelse av fenomenet.

”Intervjuforskaren introducerar ämnet för intervjun och följer också kritiskt upp den intervjuades svar på frågorna” (Kvale och Brinkmann, s. 19, 2009). En intervjuguide (se bilaga) utformades och beroende på hur utförligt respondenterna svarade ställdes det följdfrågor. Eftersom variationer i deltagares upplevelser av ett fenomen söks har studien utgått från ett subjektivt bekvämlighetsurval (Kvale & Brinkmann, 2009). Ett sådant urval innebär att respondenter ska visa så stora skillnader i uppfattningar som möjligt. En av deltagarna har ett okvalificerat arbetet som restaurangbiträde. De andra deltagarna hade yrken som kräver specifika utbildningar av olika typer, både högutbildning och yrkesutbildning. Dessa yrken är CNC-operatör, polisman, tekniker samt slaktdjurskontrollant. Våra fem deltagare var både män och kvinnor, 2 män i åldrarna 25 och 35, 3 stycken kvinnor i åldrarna, 23, 37 och 62 år. Dessa hade en arbetserfarenhet från 2,5 år upp till 37 år.

Vi valde att intervjua respondenterna i deras hem, för att eventuellt kunna minska stressen som deltagarna kan känna (Kvale & Brinkmann, 2009). Intervjuerna spelades in med programmet Photo Booth. Vi intervjuade två respektive tre deltagare vardera. Varje forskare transkriberade sina egna intervjuer. Kvale och Brinkmann (2009) skriver att bäst resultat nås när respondenterna är beredda på att bli intervjuade och likaså måste forskaren vara inställd på att utreda och föra en dialog i syfte om att nå önskat resultat. Därför skickades intervjuguiden till deltagarna några dagar innan intervjun och vi som forskare försökte ha öppna och nyfikna sinnen. Intervjuerna var alla öga mot öga, detta för att båda parter skulle få bättre förståelse för vad som sades och för att underlätta kommunikationen. Intervju och

transkribering av material tog sammanlagt fyra dagar att genomföra, tiden för intervjuerna varierade mellan 35-60 minuter. Sammanlagt blev transkriberingarna av intervjuerna 38 tätskrivna sidor. Vi valde att enbart genomföra semi-strukturerade intervjuer då flera av intervjuerna varade mellan 50-60 minuter, vilket resulterade i att intervjuerna utvecklades till djupintervjuer. Framförallt så blev tre av intervjuerna längre då deltagarnas yrkeslärande var mer komplext.

Databearbetning

Bearbetning av data sker i avsikt att få ökad förståelse om det underförstådda. Forskare ska inom fenomenografin förstå hur något uppfattas ur ett mänskligt perspektiv och genom analysen bidra till ökad förståelse och ökad insikt om det underförstådda (Larsson, 1986). Kvale och Brinkmann (2009) skriver om hur en analys av en intervju börjar direkt när själva intervjun startar. Larsson (1986) skriver att uppfattningar är underförstådda och uttalas inte alltid, det är forskarens ansvar att kunna analysera och förstå vad som är uppfattningen i respondenternas svar, vilket gör att resultatet av analysen blir subjektiv ur forskarnas perspektiv. Larsson (1986) skriver även att skillnaden mellan uppfattningar och åsikter är hårfin, åsikter uppkommer från uppfattningar och det är viktigt att kunna skilja mellan dessa. Genom att reflektera och diskutera med varandra kom vi fram till innebörderna av deltagarnas uppfattningar. Analysen utfördes på två olika sätt, detta för att vi är två forskare och ansåga att det var fruktbart att kunna analysera från två perspektiv med två olika bearbetningsmetoder. Ena sättet var genom mjukvaruprogrammet Atlas.Ti som är ett hjälpmedel för att analysera kvalitativ data (Friese, 2012) och det andra fenomenografiskt och manuellt.

Manuell analys

Den manuella analysen i denna uppsats följde Dahlgren och Johanssons (2009) sju steg för att analysera data i en fenomenografisk studie. Steg ett innebär att bekanta sig med materialet, detta utfördes genom att materialet lästes om flera gånger. Samtidigt som transkriberingarna lästes togs även anteckningar. I steg två kondenserades materialet. Då anteckningar tagits i det tidigare steget skiljdes de mest betydelsefulla uppfattningarna ut, t. ex. "Genom kommunikationen vi har. Det händer ofta att vi kollegor emellan kommunicerar och diskuterar ett problem som behöver lösas." och "Eh..det är allihop, mest utav kollegor när man är ny på en arbetsplats men sedan eftersom så lär man ju sig själv genom att man pillar på knappar och maskiner och man lär sig när det blir problem och sånt sen eh men mest är det väl ifrån arbetskamrater som har jobbat där längre." Steg tre är då datan jämförs för att hitta likheter och skillnader i deltagarnas uppfattningar. Allt eftersom materialet lästes om och om igen kom det fram hur många deltagare som hade likadana uppfattningar samt vilka olika uppfattningar som fanns. Steg fyra är då datan grupperas, efter de funna likheter och skillnader för att kunna relatera till varandra. Detta var möjligt då markeringar hade gjorts o datan grupperades. Steg fem är då likheter i materialet står i fokus och kärnan av materialet hittas i de olika kategorierna genom att gå igenom kategorierna flera gånger. Steg sex är att namnge kategorierna och till slut efter att vi båda forskare tillsammans gått igenom alla steg tillsammans kom vi överens om att använda oss av kategorierna; "Erfarenheter", "Socialt Samspel" och "Lärandesätt". Steg sju innebär att datan genomgås noggrant för att vara säker på att kategorierna är varandra ömsesidigt uteslutande. För att öka förståelsen för detta steg kan följande exempel användas. Från början hade vi två kategorier; "Lärande genom

kommunikation” och “Lärande genom samarbete”, i det sista steget kom vi fram till att dessa två kategorier i princip beskrev samma sak, varför de slogs ihop till en kategori; “Socialt Samspel 1”.

Teknisk analys

Databearbetningen med Atlas.Ti följde Dahlgren och Johanssons (2009) sju fenomenografiska analyssteg. Poängen med steg ett är att författaren skapar sig en bild av materialet, således lästes alla transkriberingar igenom, flera gånger. 3 st HU (Hermeneutik unit) skapades då demoversionen av Atlas.Ti har begränsningar i antal citat (100st). HU namngavs till: Vad, Hur och Arbetstillfredsställelse, i varje HU laddades samtliga transkriberade intervjuer in.

Nästa steg i den fenomenografiska analysen innebär enligt Dahlgren och Johansson (2009) att målet bör vara att välja ut viktiga passager, det kallas att kondensera datan. Koder skapades efter citat som gav en bra bild över deltagarnas uppfattning av fenomenet. “Ja precis man är ju ständigt nyfiken i det arbete som jag utför.” Detta citat placerades under koden “Engagemang”. Då det ansågs fruktbart att kunna göra nätverk mellan de olika HU, beslöts det att skapa endast en HU. Detta steg blev en ytterligare kondensering av datan då det blev lätt att se vilka koder som passade ihop och vilka som var olika. Koden “Visuellt” är kvalitativt skild från “Socialt samspel 2” t.ex. Steg tre innebär jämföra datan och steg fyra gruppera data, dessa utfördes i samband med kondenseringen eftersom Atlas.Ti underlättar detta, via “Code manager” och citat-funktionen där citatet överstryks vilket utgör det jämförande steget och länkas till en kod vilket utgör grupperingssteget. I steg fem ska kategorierna artikuleras, detta utförde vi båda uteslutande tillsammans, genom dialog. Ur koden kontext framkom koderna kommunikation och socialt samspel skulle som till slut bildade en kategori, eftersom att socialt samspel förutsätter en dialog och tvärtom. Dahlgren och Johansson (2009) skriver att det sker ett samspel mellan de olika stegen i den fenomenografiska analysen, de olika stegen är integrerade. Steg sex innebär att kategorierna ska namnges, vilket utfördes i samband med konsenseringen. Steg sju, att kontrastera kategorierna, blev redan färdigt under steg fem, alltså att kategorierna är varandra ömsesidigt uteslutande. Vi har samarbetat vid varje steg och reflekterat vad som är viktigt att ha med eller vad som ska tas bort, t. ex. så uteslöts koden Ansvar, då vi fann att dess innebörd kunde uteslutas, vi ansåg att lärande och ansvar om arbetsplatsen var av mindre betydelse med tanke på vårt syfte. De kategorier som blev de slutgiltiga är en sammanslagning av både den tekniska och den manuella analysen.

Även ett nätverk skapades i Atlas.ti för att lättare se samband mellan de olika aspekterna av fenomenet (Alexandersson, 1994). Det visuella hjälpmedlet underlättar analysprocessen, då ögat kan hjälpa till reflektionprocessen över vilka aspekter som påverkar, påverkas eller i de fall då aspekterna av fenomenet påverkar varandra. T.ex. så är kategorin Lärandesätt något som påverkar kategorin Hur man lär.

Validitet och reliabilitet

Vår studie respondentvalidering eftersom samtliga respondenter godkände sina transkriberingar. Vidare anser Kvale och Brinkmann (2009) att det är viktigt i en kvalitativ studie att forskarna utfört sitt hantverk väl. Vi har varit noggranna och utfört arbetet grundligt vilket då ökat kvaliteten. Det faktum att vi är två forskare bidrar ytterligare till att studien har validitet då vi båda har analyserat, intervjuat, och kategoriserat var för sig, vilket minskar vår vardera bias. Detta har även medfört att vi kommit så nära sanningen som möjligt (Larsson,

1986). Alltså har vår studie validitet, eftersom vi undersökt det som vi avsåg och då frågeställningarna varit våra utgångspunkter genom hela studien. Vidare så är denna studie av kvalitativ art vilket gör att validiteten snarare bör ses som huruvida förståelse för fenomenet skapats eller inte (Cohen, Manion & Morrison, 2011). Vi har skapat en ökad förståelse för fenomenet då vårt resultat visar skilda uppfattningar av det. Vår studie har även deskriptiv validitet eftersom vi i detalj beskrivit tillvägagångssättet och resultatet. Vi anser även att studien har tolkningsvaliditet då respondenterna under intervjun fick svara på följdfrågor, och på så sätt tydligare fånga deras subjektiva uppfattning. Då vår studie har en fenomenografisk ansats så anser vi inte att den kan reproduceras eftersom det är svårt och inte heller meningen i och med ansatsen att vara objektiv. Alltså spelar vår subjektivitet in i vårt resultat och även vår förförståelse. Då dessa två komponenter är unika för oss kan inte vår studie reproduceras. Däremot så är studien tillförlitlig eftersom respondenterna fick intervjufrågorna ett par dagar innan intervjuerna utfördes, och därmed kunde de reflektera över svaren, vilket gör att de ligger närmare verkligheten, deltagarnas uppfattning.

Etiska ställningstaganden

Enligt Kvale och Brinkmann (2009) genomströmmar forskarens etiska beslut hela studien. Vi har gjort detta genom att vi bl.a. har informerat deltagarna om att deras anonymitet. Samt att de har nytta av att medverka i studien då de får en unik möjlighet att reflektera över sin arbetssituation och eventuellt försöka förbättra den. Ytterligare ett sätt att tänka forskningsetiskt är att se till att deltagarna känner sig nöjda med utkomsten av intervjun, därför har de fått möjlighet att läsa igenom utskriften och godkänna eller påvisa förändringar. Då vår forskningsansats är den fenomenografiska och vi dessutom utfört intervjuer ansåg vi att det var viktigt att deltagarna hade inflytande i analysen vilket Kvale och Brinkmann (2009) lyfter fram som en del av det forskningsetiska arbetet. All insamlad data har även blivit raderad. Då Kvale och Brinkmann (2009) är i linje med Vetenskapsrådet så innebär det att vi även följt deras regler (www.vr.se).

Resultat

Vi beskriver deltagarnas uppfattningar av vårt valda undersökningsfenomen. Uppfattningarna kommer att beskrivas i beskrivningskategorier som utgör utfallsrummet i vår studie (Larsson, 1986). Vi kom fram till det gemensamma utfallsrummet genom att välja relevanta kategorier i förhållande till syfte och forskningsfrågor. Vi har tre stycken övergripande kategorier, Hur man lär, Vad man lär och Arbetsplatstillfredsställelse. Ur Hur man lär utmynnades tre kategorier; Erfarenheter, Socialt samspel 1 och Lärandesätt. Vad man lär har kategorierna: Problemlösning, Socialt samspel 2, Visuellt, Anpassning och Flexibilitet. Arbetsplatstillfredsställelse har kategorierna: Arbetsklimat och Engagemang. Vi anser att kategorierna; Hur man lär och Vad man lär är kvalitativt åtskilda. Då den förstnämnda omfattar metoder och den sistnämnda omfattar kvaliteter av lärande.

Hur man lär

Vi redovisar de beskrivningskategorier som framkommit om hur anställda uppfattar att de lär sig på sin arbetsplats, alltså metoden de har använt för att lära sig. Lärande kan t. ex. ske genom deltagarnas omgivning eller deltagarna själva.

Erfarenheter

Denna kategori belyser uppfattningen från de deltagare som uppfattat att de lär sig genom tidigare erfarenheter. Dessa erfarenheter har varit allt från deras egna personliga erfarenheter till att använda sig av kollegors eller chefens erfarenheter.

Hmm... Jag använder mig av min egen kunskap och mina erfarenheter. Att vi polismän ska sitta och läsa i böcker gör vi bara under utbildningens gång, inte under själva arbetet utan det vi lär oss blir genom egen erfarenhet av tidigare misstag eller av kollegor.

Deltagaren uppfattar att egna tidigare kunskaper var en viktig del av hens arbetsplatslärande. Uppfattningen visar att när respondenten behöver mer kunskap i en situation så är det främst chefens tidigare erfarenheter som blir kunskapskällan. En annan deltagares uppfattning var att den egna tidigare kunskapen är den största delen av hens arbetsplatslärande.

Socialt samspel 1

Den här kategorin visar att deltagare uppfattat att de lär sig genom socialt samspel, d.v.s. kommunikation på arbetsplatsen och samarbete mellan kollegor. Vi placerar kommunikation och samarbete samma beskrivningskategori. Motiveringen är att samarbete är en del av kommunikationen och kommunikation är en del av ett samarbete.

Otroligt viktigt. Speciellt med tanke på att när vi är ute på tjänsteärenden så är vi aldrig ensamma utan vi är i grupp och vi måste kunna samarbeta för att inte göra fel och av denna kommunikation och samarbete lär vi oss av varandra. Vi kan till exempel ge tips till varandra om hur vi ska agera osv (...) vad vi gjort fel när vi gripit någon och den rymt kanske. Det blir mest genom att vi kommunicerar och berättar för varandra vad vi gjort och hur vi gjort det.

En av deltagarna uppfattar att det är en förutsättning för socialt samspel att kollegorna besitter stor kunskap samt är pedagogiska dock så är samspelet mellan de anställda viktiga för arbetsplatslärande. En annan uppfattning om det sociala samspelet är att det är alla på arbetsplatsen som är involverade i arbetsplatslärande, oavsett de hierarkiska nivåerna. En av deltagarna uppfattar att interaktionen kollegorna emellan bidrar till lärande samt att samspelet är avgörande för att kunna utföra arbetsuppgifterna korrekt och bidrar till organisationens effektivitet.

Lärandesätt

Denna beskrivningskategori visar deltagarnas skilda uppfattning av sättet de föredrar att ta in ny kunskap.

Jag lär mig mycket teoretiskt, då vi har många föreläsningar, det jag lär mig teoretiskt använder jag praktiskt på jobbet. (...) Ja, jag måste visuellt skapa en bild i huvudet av hur griskropparna bör se ut och ta beslut efter det.

En av deltagarna uppfattade att lärande är något pågående och ständigt utvecklande och därmed får respondenten mer arbetsplatskunskaper under praktiskt jobbutförande än genom teori. En annan deltagare uppfattar att hen är bekväm med att prova själv i ett konkret sammanhang men samtidigt utveckla den nyvunna praktiska kunskapen med teori. Ytterligare en deltagare uppfattade att variationen för hens lärande är stor, deltagaren anpassar sig med hjälp av sin erfarenhet till sammanhanget, i vissa fall är det teoretisk och i andra via praktiska förändringar. En annan av deltagarna erfor att det teoretiska lärande var det övergripande men även att det var viktigt att hen kunde utveckla kunskapen i det egentliga praktiska sammanhanget.

Vad man lär

Det arbetsplatslärande vi undersökt sker i arbetsvardagen på ett naturligt okonstlat och spontant sätt. Ändock finns det många fördelar som utfallet av lärande för med sig, nedan presenteras deltagarnas uppfattningar av vad de lärt sig och de kvalitéer som de utvecklat genom sitt lärande på arbetsplatsen.

Problemlösning

Denna typ av tankesätt kräver erfarenhet, kunskap och förmåga att tänka i flera olika perspektiv. Deltagarnas uppfattningar beskriver deras olika sätt att lösa problem i deras arbete.

Jaha... ojaa... hur mycket som helst. Jag är en utredningspolis, vi åker ut för att gripa och samla information om personen i fråga men samtidigt sitter jag och försöker även lösa fall och det kräver att jag är mycket kreativ och tänker öppet.

En av deltagarna uppfattade att problemlösande är att tänka utan för ramarna och att vara kreativ. En annan deltagare uppfattade att hens utvecklande- och nytänkande är att arbeta med problemlösningar.

Socialt samspel 2

En av de viktigaste egenskaperna som arbetsgivare kräver av sina anställda är god kommunikations- och samarbetsförmåga. De anställda menar att dessa förmågor dels går ihop i varandra och dels att deltagarna utvecklat dem under sin tid på arbetet.

....ja hur ska jag säga då, eftersom vi jobbar i en grupp, och under årens lopp så räcker det med blickar, en överenskommelse mellan oss, är det ok, inte ok, skickar vi det vidare på bandet vi förstår ju vad vi menar, nu när vi har hittat detta.

Enligt en deltagares uppfattning så passar teamarbete när samarbete med kollegorna är på en hög och noga utprövad nivå. Det är tydligt att de känner varandra väl, att de arbetat ihop länge som ett team. En annan deltagares uppfattning likstämmer samarbete med kommunikation, deltagaren uppfattar att kommunikation är den essentiella delen för att kunna samarbeta med sina kollegor.

Visuellt

Vad som är viktigt för den enskilda individen men mindre självklart kan vara en viktig förmåga. ”Det visuella, jag kan titta på djurkroppen... och med blotta ögat förstå vad som behöver göras.” Deltagaren uppfattar att det krävs god betraktningförmåga för att kunna bedöma

djurkroppen på ett korrekt och effektivt sätt. Just denna förmåga var specifik för denna deltagaren, och deltagaren uppfattade att just denna förmåga var unik, för sitt arbete, det var den första förmågan deltagaren nämnde.

Social anpassning

I flera olika typer av arbetskontexter är det viktigt att kunna förstå hur det egna beteendet påverkar andra människor. Anpassningsförmågan kan underlätta arbetsuppgifter och sociala arbetssammanhang etc.

Jag har även blivit mer utåtriktad då jag står i kassan, skojar med folk, för det måste man göra... Joo juste. jag har ju anpassat mig till att vara som folk är på min arbetsplats för att passa in, jag har lärt mig att kommunicera med dem på deras nivå, jag gillar inte alls den sidan av mig själv men det har varit min överlevnadsstrategi liksom, jag var tvungen att lära mig hur jag ska bära mig åt med min chef och mina kollegor för att kunna behålla mitt jobb och alla ska vara nöjda.

Deltagaren känner sig obekvämt på arbetet. Hen uppfattar att det är viktigt att kunna bete sig på ett annorlunda sätt för att arbetet ska kunna flyta på. En annan av deltagarna uppfattade att hen behöver kunna kontrollera sina känslor för att utföra sina arbetsuppgifter. De olika uppfattningarna visar olika sätt som deltagarna ändrar sitt beteende och tänkande på för att kunna hantera sina olika arbetssituationer. Anpassandet har utvecklats under tiden de arbetat och är alltså en arbetsspecifik förmåga.

Flexibilitet

Denna förmåga är eftertraktad av arbetsgivare, varför det är glädjande att våra deltagares uppfattningar av deras arbetsplatslärande är det som bistått till utvecklandet.

Ja juste ... jag har verkligen lärt mig att vara flexibel och tillgänglig. Vi jobbar inte alltid efter vanliga arbetstimmar och vi får inte alltid veta långt i förväg att vi måste jobba en viss tid så jag har liksom lärt mig att vara flexibel och tillgänglig för mitt jobb.

En av deltagarna uppfattar flexibilitet som då hen kan göra flera saker samtidigt, mer praktiskt att klara av olika typer av situationer. En annan deltagare uppfattar flexibilitet som att hen finns där dygnet runt för sitt arbete och kan börja arbeta vilken tid som helst. Respondenten har anpassat sitt liv efter sitt arbete.

Arbetsstillfredsställelse

En viktig faktor för att de anställda ska kunna utföra sitt arbete på ett tillfredställande sätt både för dem själva, sina kollegor och organisationen är arbetsstillfredsställelse. Arbetsplatslärande som är effektivt förändrar och utvecklar den anställda och Illeris (2007) menar att det är på detta vis, lärande åskådligörs. Nedan visar vi fram skilda uppfattningar av utfallet av arbetsplatslärande.

Arbetsklimat

Vi var intresserade av arbetsmiljöns påverkan på arbetsplatslärande, eftersom lärande är beroende av flera olika faktorer. Då vi söker skilda uppfattningar ansåg vi det var relevant att få reda på deltagarnas uppfattningar av deras arbetsmiljö för att se om deras lärande kan ha påverkats av arbetsmiljön.

Eh det har ju vart positivt i och med arbetskamrater, miljön är väl förhållandevis bra, det är väldigt varmt därinne men ehh hur det hjälper till lärande det kan jag inte svara på, det är en ganska kort inlärningskurva och efter det då du har lärt dig det du ska lära dig så händer det inte så mycket mer...så miljön vet jag inte om det spelar någon större roll.

Alla deltagares uppfattningar skilde sig i fråga om deras arbetsklimat. En av deltagarna uppfattade en mycket dålig atmosfär med en chef som sprider negativitet. En annan deltagare har så skiftande arbetsuppgifter, att hen uppfattar arbetsmiljöerna på två skilda sätt där en uppfattas som positiv och den andra negativ. En tredje respondent uppfattar relationen till kollegorna som viktig och bra, men menar att arbetet inte är fokuserat på att hen ska utvecklas inom arbetet, varvid arbetsmiljöns samband med arbetsplatslärande ifrågasattes. Ytterligare en deltagare uppfattade sin arbetsmiljö så bra att hen gav ett kort och enkelt, diskret och talande svar på frågan. Den sista deltagaren tyckte att det var självklart att deras arbetsmiljö skapar bra gemenskap, deltagaren uppfattade även att hen hade arbetsstöd.

Engagemang

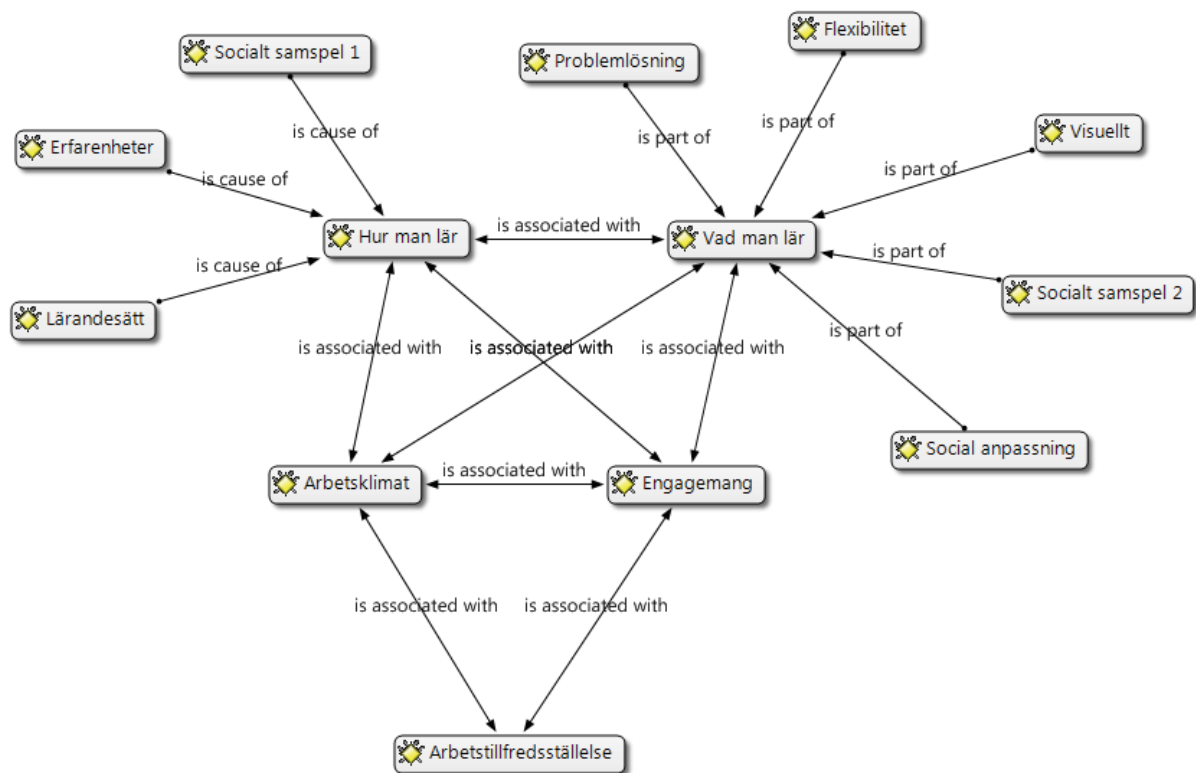
Då vi hade arbetstillfredsställelse i åtanke ställdes det frågor om deltagarnas uppfattningar av vad engagemang är och dess påverkan på deras arbetsituationer. Om deltagarna hade ett intresse i utvecklingen på sin arbetsplats, och reflekterar över förbättringar.

Mitt arbetsplatslärande kräver att jag tänker mycket kreativt ja, och hmm... ja, jag tror faktiskt att det är det som är bra med mitt arbete, det hindrar mig från att tröttna på det och i helhet bidrar det till mitt välmående.

En av deltagarna uppfattar engagemang under tiden då arbetsuppgifter utvecklades, och detta bidrog till en större nyfikenhet för arbetet i stort. När kunskapsutvecklandet i arbetet avtog uppfattade deltagaren att arbetet blev mindre utmanande än vad hen skulle önskat. En annan uppfattning var att arbetsplatslärande var något relativt enkelt som kräver mindre personligt engagemang. Den personliga utvecklingen uteblir och likaså det känslomässiga engagemanget till arbetet. Ytterligare en annan uppfattning var att variationer i arbetsuppgifterna medför att hen ständigt måste utveckla sig, det i sin tur bidrar till engagemang. Det var tydligt att deltagarna sällan reflekterade över sin nivå av engagemang för sitt arbete. En av deltagarna hade det motsatta förhållandet till sitt arbetsplatslärande, där arbetsklimatet uppfattades vara negativt samt att arbetsplatslärande var påtvingat. Deltagaren var missnöjd över sin arbetsituation, deltagaren kände varken engagemang eller socialt stöd. Dessa olika relationer visar att arbetstillfredsställelse beror av flera aspekter i arbetsplatslärande. Lärande som sådant ökar deltagarnas engagemang, motivation till ytterligare utveckling, och i helhet deras arbetstillfredsställelse.

Alexandersson (1994) skriver att den fenomenografiska ansatsen innefattar både uppfattande av ett fenomen i sig men även produkten av fenomenet och hur de olika aspekterna kan relateras till varandra. Vi har sett att i vissa fall fanns det ett samband mellan deltagarnas egna lärostil, yrkeslärande och arbetstillfredsställelse. En av deltagarnas uppfattning om sitt arbete var att arbetsmiljön var bra och yrket var självvalt, hen var mycket nöjd med sitt arbete och kände engagemang för både sitt arbete och arbetsplatslärande. Deltagaren uppfattade även att sitt lärande var som mest effektivt under praktiska förhållanden, då yrkesuppgifterna ofta innebar agerande, ökades arbetstillfredsställelsen. Därför finns ett samband mellan arbetstillfredsställelse och en god arbetsmiljö, engagemang och yrkesutveckling. Samt att hos flera av deltagarna hittades ett samband mellan det lärande som sker i arbetsuppgifterna och det sätt som de själva föredrog att lära sig på. T.ex. den deltagare vars yrke berodde av kreativt tänkande, alltså divergent kunskap, så uppfattade deltagaren även att hen föredrog att lära sig av problemlösning, vilket enligt Kolb (1984) är divergent kunskap. Denna deltagare

var även hen nöjd med sitt självvalda yrke som bidrog till arbetstillfredsställelse.



Nätverket visar de integrerade processer som arbetsplatslärande innebär. Vid ett första utkast av ett nätverk, framkom svårigheterna i hur de olika aspekterna relaterar till varandra. Vad och hur påverkar vad? I flera fall så är påverkan ömsesidig t.ex. att Arbetsklimat och Hur man lär påverkar varandra. Hur man lär och vad man lär är påverkar varandra som i sin tur påverkar både arbetsklimat och engagemang. Dessa aspekter leder fram mot och påverkar arbetstillfredsställelsen.

Lärande genom socialt samspel 1 bidrar till att deltagaren även lärt sig att fungera socialt (socialt samspel 2). Lärande genom socialt samspel 1 avser arbetsklimat och engagemang som i sin tur påverkar och bidrar till arbetstillfredsställelse. Deltagarnas utveckling påverkar Vad de lär, Arbetsklimat, Engagemang och Arbetstillfredsställelse.

Tolkning

Vi sätter in vårt fenomenografiska tolkningsresultat i ett större meningssammanhang med hjälp av Kolbs (1984) lärocirkel. Backman (2008) lyfter att tolkningsdelen av uppsatsen är till för att ge en innebörd till resultatet, varför de båda avsnitten relaterar till varandra. Den första tolkningsomgången resulterade i tio kategorier med tre övergripande kategorier, vilka vi utgår från.

Hur man lär

Tolkningarna nedan utgår ifrån deltagarnas uppfattningar av på vilka sätt de processar nyförvärvade kunskaper. När en ny kunskap gått ett varv i lärocirkeln blir den en erfarenhet som används för att processa och ta till sig ytterligare information, ny kunskap integreras med äldre information. I vissa fall måste äldre kunskap, erfarenheter, tas sönder för att ny kunskap ska kunna bildas, deltagarna uppfattades vara öppna och nyfikna vilket gör att detta "uppluckringssteg" blir mer lättsamt. De uppfattades alla vara mottagliga för kunskapsombildning, den transformation som lärande kräver. Denna övergripande kategori representerar de olika sätt deltagarna börjar sina respektive läroprocesser.

Tidigare erfarenheter

Flera av deltagarna uppfattade att deras lärande bygger på tidigare erfarenheter och tidigare kunskap, människan bygger vidare på vad hen redan lärt sig (Kolb, 1984). Processen av att bygga på tidigare kunskap utgår från att människan redan har tidigare erfarenhet om något och ny kunskap läggs till och vidareutvecklar eller omskriver den befintliga kunskapen. En av deltagarna uppfattade att den personliga erfarenheten är den största delen av hens arbetsplatslärande och den nya kunskapen var lättare att ta till sig p.g.a. erfarenheterna. Deltagarna har lärt sig både genom sina personliga erfarenheter men även från personerna i sin omgivning. Kolb (1984) beskriver begreppet erfarenhetslärande som förhållandet mellan individ och omgivningen, och dess erfarenheter. Kolb (1984) menar även att ny kunskap och tidigare kunskap omformas tillsammans och framkommer som ny kunskap.

Socialt samspel 1

En av deltagarna uppfattar att det är en förutsättning för socialt samspel att kollegorna besitter stor kunskap samt att de är pedagogiska. Detta gör att samspelet mellan de anställda är viktigt för arbetsplatslärande. Kolb (1984) har ett dualistiskt perspektiv där omgivningen är essentiell för individens lärande, båda är lika viktiga och ingen aspekt kan bortses från. I vår studie så utgörs omgivningen av arbetsplatsmiljön, kollegor, chefer och det sociala samspelet, varför detta är en stor kunskapskälla för deltagarna.

Lärandesätt

En av deltagarna utmärker sig med att hen använder sig av två stycken olika typer av kunskapsinhämtning, då arbetsuppgifterna skiljer sig åt och en del är praktik och den andra delen teori. När deltagaren t.ex. griper personer så behandlas kunskapen ackommodativt, vilket innebär att kunskapen bygger på konkret upplevelse och aktivt experimenterande och begripandet sker via uppfattning och omvandlas via expansion. När deltagaren löser fall, så är det divergenta sättet att hantera kunskap på som används. Vilket innebär problemlösning och kreativitet, genom konkret upplevelse och reflekterande observation. Detta begripande sker via uppfattning som ombildas via tillskrivande av mening. Alltså använder sig denna deltagare av två olika sätt att hantera kunskap, det divergenta och det ackommodativa (Kolb, 1984). En annan av deltagarnas arbetsplatslärande består av enbart praktisk kunskap, som Kolb (1984) kallar konvergent kunskap. Arbetsmomenten bygger på ensidig kunskap, där t.ex. såsen bara kan blandas om på ett sätt. Här sker begripandet via förståelse och ombildas genom expansion för att bilda den konvergenta kunskapen.

Vad man lär

Deltagarnas uppfattning om de aspekter av lärande som de förskansat sig tolkas i detta avsnitt. När de handlar om arbetsplatslärande utgår deltagarnas uppfattningar ifrån deras dagliga arbetsuppgifter. Alla nedanstående tillskansade förmågor representerar pågående läroprocesser, (Kolb, 1984) förmågorna vidareutvecklas kontinuerlig enligt lärocirkeln, det går runt och runt, lärande och kunskaperna utvecklas ständigt.

Problemlösning

Kreativiteten är i centrum när man ska lösa ett problem. Det krävs teoretiska prövningar av olika logiska slutsatser. Hela tankekedjan är teoretisk, från upptäckten av problemet till reflektionen av olika lösningar för problemet samt även för prövningen av lösningarna då deltagarnas problem är teoretiska. För att deltagarna ska kunna vara effektiva då de löser problem krävs arbetet divergent kunskapstänkande, mångtydig kunskap (Illeris, 2007). Andra krav är att kunna använda assimilativ kunskap, då det handlar om teori och att kunna tänka logiskt. Förmågan till reflektion utgör en viktig del då deltagarna prövar olika lösningar teoretiskt (Kolb, 1984).

Socialt samspel 2

Omgivningen, i form av kollegor utgör i sig en resurs som kräver kommunikation. Kolb (1984) lyfter fram erfarenhet och omgivningen bland de mest essentiella för att en individ ska kunna lära sig. Genom samspelet med sina kollegor får deltagarna utveckla sina förmågor att kunna uttrycka sig så att de blir förstådda, detta kräver reflektion, samt att vara medveten om hur beteendet och språket påverkar. En god samarbetsförmåga kräver förutom god kommunikationsförmåga, flexibilitet och anpassningsförmåga. Då det är flera aspekter som spelar in så behöver deltagarna använda både det divergenta och det assimilativa kunskaperna.

Visuellt

Deltagarnas uppfattningar om vilka kvalitéer deras arbetsplatslärande utvecklat varierade.

En deltagare talade om att hens observationsförmåga utvecklats på ett sådant sätt att hen blev effektivare i sitt yrkesutförande, denna förmåga var speciell för denna deltagare. Förmågan utvecklades genom divergent kunskapsutveckling som sker från begripande via uppfattning och ombildas via tillskrivande av mening. När deltagaren som kontrollerar slaktdjur, ser på grisen och noterar att lungan har en fläck t.ex. så kan utfallet av besiktningen bero på olika faktorer vilket gör att hen måste använda sig av divergent kunskapsomvandling och sin mångsidiga kunskap för att lyckas med sin arbetsuppgift.

Social anpassning

Några av deltagarna hade utvecklat specifika beteenden, social anpassning, som de använde sig av i sitt yrkesutförande. Dessa arbetskunskaper upplevs konkret och begrips via uppfattning, men beroende på kontext och individuella förutsättningar så bildas kunskaperna om det specifika beteendet, antingen genom ombildning via expansion eller ombildning via observation. Alltså kan beteendet komma ur ackommodativ eller divergent kunskapbehandling.

Flexibilitet

Flexibilitet uppstår av begripande via förståelse, eftersom deltagarna tänker teoretiskt om t. ex. sitt schema och sina arbetsuppgifter. Då insikt av arbetssituationen krävs så har flexibiliteten växt fram genom begripande via förståelse och sedan ombildats via tillskrivande av meningen, vilket enligt Kolb (1984) är assimilativ kunskap. Detta då flexibilitet är en förmåga som kräver att den sätts in i sitt sammanhang för att kunna utvecklas.

Arbetstillfredsställelse

De deltagare som uppfattade att deras arbetsplats bidrog till deras välmående och tyckt om sina arbeten, uppfattades känna arbetstillfredsställelse. Lärande bidrar genom att skapa drivkraften till nytt lärande, den transformation som lärande skapar måste ha en motor. Deltagarna uppfattade att deras arbetskamrater, arbetsmiljö, och de själva bidrog till en positivitet kring arbetsplatslärande. Alltså är det deltagarnas positiva känslor om deras arbetsplats sett ur en helhet som skapar drivet, motorn för att lärocirkeln ska snurra, varv efter varv.

Arbetsklimat

Ett bra arbetsplatsklimat skapar motivation som skapar drivkraft till vidare kunskapsökande. Genom att kollegor och chefen skapar en positiv och stödjande atmosfär. Ingen av deltagarna uppfattade att deras arbetsklimat var dåligt för deras lärande i stort. De var alla motiverade till att ta in ny kunskap.

Engagemang

Rubriken menar huruvida de anställda har ett emotionellt intresse för sin arbetsplats och sitt arbetsplatslärande. Tre av deltagarna kände engagemang och stöd, dessa var mest nyfikna till nytt lärande. Uppfattningen är att divergent kunskapshanterande är mer beroende av att deltagarna känner engagemang till sitt arbete och sina arbetsuppgifter, vilket leder till att ny kunskap lättare integreras. Samt att mer och ny kunskap eftersöks. En hunger för kunskap skapas genom engagemang, denna aspekt arbetar tillsammans med aspekten arbetsklimat och driver på kunskapshjulet, motorn i lärocirkeln.

Diskussion

Det vetenskapliga glappet var att det saknas forskning om arbetsplatslärande, framförallt ur kvalitativt perspektiv och speciellt ur deltagares subjektiva uppfattning av arbetsplatslärande som fenomen. Syftet med denna studie var att fånga skilda uppfattningar om arbetsplatslärande och hur lärande påverkar anställdas arbetstillfredsställelse. Vi valde två olika frågeställningar för att uppnå syftet; "Vilka olika uppfattningar har medarbetare av hur de lär sig på sin arbetsplats?" och "Finns det skillnader i medarbetarnas uppfattningar av vad de lär sig på sin arbetsplats?". Vi har fått fram deltagarnas skilda lärometoder och deras skilda lärokviteter. Vi har även fått insikt i hur arbetstillfredsställelsen var kopplad till deltagarnas skilda lärouppfattningar, därför anser vi att syftet är uppfyllt.

Gondim och Mutti (2010) kom i deras studie fram till att lärande som utvecklas ur erfarenhet leder till mer motivation i individens arbetsplatslärande. Resultatet i vår studie visade att sättet deltagarna lär sig på och vad de lär sig påverkar deltagarnas arbetsklimat och engagemang, dessa leder tillsammans mot arbetstillfredsställelse. Gondim och Mutti (2010) har fokus på

affektion i sin studie och menar att det är en av tre utkomster av lärande. De menar att individen omvandlas genom aktion, emotion och kognition då dessa integreras med varandra. Vårt resultat visar att individen transformeras genom lärande som sker och vad de lär utav lärandesättet. Studien som Gondim och Mutti (2010) genomförde visade att motivation är en stor del av individens lärande, motivationen är deras drivkraft. Ett intressant samband som de kom fram till var att motivation till lärande ökade ju mer de anställda lärde sig, ett likadant samband kan ses i vår studie fast med aspekten engagemang. Vårt resultat visade att deltagarna som lärde sig kontinuerligt kände mer engagemang än deltagarna vars yrken som var mindre utvecklande. Gondim och Mutti (2010) hittade även samband mellan oro och motivation, de menar att dessa har en positiv effekt på lärande, detta kan relateras till den deltagare som enbart lärde sig p.g.a. tvång, annars skulle hans chef bli sur. Deltagaren hade alltså motivation att lära sig p.g.a. oron att bli av med arbetet. Vårt resultat visar att motivation av olika typer vare sig det är oro eller nyfikenhet, ändå leder mot lärande, dock genom vårt resultat så är vi av uppfattningen att den motivation som kommer ur enbart oro påverkar den anställde negativt.

Le Clus (2011) review kom fram till de aspekter som relaterar till arbetsplatslärande, dessa är samstämmiga med vårt resultat. T.ex. att utveckling främjar välmående, och vårt resultat visade att de deltagare som hanterade kreativt kunskap dagligen visade på mer arbetstillfredsställelse än de vars arbete innefattade hantering av ensidig arbetsskunskap. Le Clus (2011) nämner i sin studie att arbetsplatslärande utgörs av själva arbetet, erfarenheter och genom att utföra vardagliga arbetsuppgifter. Vårt resultat visade ungefär likadant då deltagarna uppfattade att de lär sig genom erfarenheter, genom att utföra arbetssysslor och genom socialt samspel. Le Clus (2011) nämner inget om kommunikation direkt, men i vårt resultat framkommer kommunikation och samarbete mycket tydligt. Le Clus (2011) kom fram till att de anställdas största kunskapskälla är genom arbetsplatslärande, vilket visar på ett tydligt samband med vårt resultat. Speciellt för de deltagare vilka uppfattade att deras arbetsplatslärande var av god kvalitet och samt att deras kunskap enbart grundades på denna typ av lärande. För de övriga uppfattades arbetsplatslärande vara ett komplement till deras formella kunskapsutveckling. Deltagarna uppfattade att de lär både genom teori och praktik, vilket Le Clus (2011) även fastställt i sin review, att det mest lyckade arbetsplatslärande sker både genom formellt och informellt lärande. Le Clus (2011) nämner i sin studie att arbetsplatslärande kan ske genom konversation, social interaktion, grupparbete och mentorskap. Lärandesätten som framkom i vår studie var att arbetsplatslärande sker genom erfarenheter, socialt samspel, teori och praktiskt jobbutförande. Le Clus (2011) skriver att arbetsplatslärande ger färdigheter, även detta kan kopplas till vårt resultat. Deltagarnas arbetsplatslärande har utvecklat deras färdigheter och förmågor som; social anpassning och flexibilitet. Vårt resultat har visat att lärande genom socialt samspel har gynnat arbetsklimatet åt det positiva hållet. Våra deltagare uppfattade även att deras välmående berodde av deras utveckling inom yrket. Detta samband visar även Le Clus (2011) fram och menar att positiva relationer på arbetsplatsen bidrar till anställdas och organisationens välmående. Resultatet i vår studie har visat på att arbetsplatslärande sker mycket genom erfarenheter och benämns som erfarenhetslärande, vilket Le Clus (2011) också tydliggjort.

Salanova et al. (2012) visar samband mellan de faktorer som utgör ett salutogent perspektiv i en organisation. Vår studie går djupare i den aspekten Salanova et al. (2012) kallar competences, framförallt då vårt resultat visar på vilka sätt deltagarna ökar sin kunskap på. Salanova et al. (2012) använder alla sina aspekter och visar på ett överskådligt sätt hur de hänger ihop. Salanova et al. (2012) menar att organisationer som kan hålla kvar sina anställda är de som kan hålla dem friska. Detta kan relateras till den deltagaren i vår studie som ville sluta på sitt arbete eftersom hen uppfattade ett negativt arbetsklimat. Salanova et al. (2012)

ger receptet på hur en organisation ska vara upplagd för att få så låg personalomsättning som möjligt, genom att hålla personalen frisk. Vårt resultat visar att de deltagare som mest utvecklar sig i sitt arbetsplatslärande är de som känner störst arbetstillfredsställelse. Ett bra arbetsklimat fungerar som ett stöd för de anställda, vilket Salanova et al. (2012) kopplar till "interpersonal resources" som är en del av en hälsofrämjande organisations resurser. "Autonomy" och "feedback" skapar även de resurser för att klara av olika arbetsuppgifter, dessa begrepp kan relateras till socialt samspel 1 och 2, eftersom kollegors erfarenhet även ger feedback så ökar deltagarnas kunskapsutveckling vilket leder till autonomitet. "Commitment" är ytterligare ett begrepp Salanova et al. (2012) använder som en aspekt i deras sambandskarta. Detta relaterar vi till engagemang, som då är ett utfall av en hälsosam organisation. Vi kan alltså dra den slutsatsen att de deltagare som uppfattar engagemang, även arbetar i en, i alla fall delvis hälsofrämjande organisation. Eftersom de har arbetsstöd, utvecklingsmöjligheter vilket då i slutändan så främjar deras anställning ett salutogent arbetssätt. I en jämförelse mellan Salanovas et al. (2012) resultat och vårt kan arbetstillfredsställelse även relateras till de anställdas hälsa, eftersom de många olika aspekter Salanova et al. (2012) kommit fram till kan kopplas till våra aspekter för att uppnå arbetstillfredsställelse.

Salanovas et al. (2012) studie lyfter fram arbetsplatsresurser som en av de viktigaste delarna för en hälsosam organisation. Le Clus (2011) kan även stämma in här då hon lyfter fram betydelsen av arbetsplatslärande för en organisation som på ett flexibelt sätt kan hantera samhällsklimatet. Arbetsplatslärande bidrar till den kunskapsutveckling som krävs för att organisationerna ska kunna hänga med den snabba förändringstakt och vara effektiva. De anställda utvecklar sin autonomitet och kan då arbeta mer självständigt vilket kan bidra till mer kreativt lärande, då de inte är lika bundna av hjälp från andra. Denna kreativitet verkar nyskapande och leder organisationen framåt. Då Gondim och Muttis (2010) studie beskriver välmåendet hos individer som utvecklar sin kunskap, kan även deras studie tas med i vad som utgör en välmående organisation, eftersom den är beroende av välmående anställda. De anställda mår som bäst då de får utveckla sina förmågor, samtidigt som de får feedback. Självkänsla är en viktig del menar Gondim och Mutti (2010), då de anställda känner trygghet i sin arbetsmiljö och då de genom socialt samspel, utvecklar sina förmågor, så får de även feedback, detta framförallt från kollegor som arbetat länge.

För att sätta in vårt resultat i andra perspektiv så börjar vi med individnivån, vårt resultat är upplysande för anställda, då vi menar att för att de ska blir mer effektiva lärande, bör reflektion ingå som en del av arbetet. Fler lösningar och även en medvetenhet om arbetsuppgifterna och hur individen påverkas. Då alla är olika så är det viktigt med eget ansvar för sin egen reflektion. Le Clus (2012) menade att just arbetsplatslärande är beroende av reflektion. Vi menar att det kan verka åt två håll, då individen reflekterar över sina arbetsuppgifter, eller sin arbetsmiljö, kan nya möjligheter skapas. Samtidigt behöver reflektionen även innefatta de nya kunskaperna, att de inte glöms bort utan att genom reflektionen integreras med den tidigare kunskapen.

Organisationer gynnas av att skapa inbjudande atmosfärer för deras anställda. Ett bra arbetsklimat kan uppnås då de anställda känner sig trygga, en trygghet som vi tror kan skapas är bl.a. genom mer avslappnade aktiviteter för medarbetarna utanför arbetet. En avslappnad atmosfär i arbetsmiljön, där t.ex. organisationen och cheferna själva inser vikten av deras beteende och hur de kan påverka de anställda både positivt och negativt. Detta då stöd är en viktig faktor för arbetsplatslärande.

Välmående organisationer är bra för samhället och samhällsutvecklingen. Organisationer som verkligen tar till sig och arbetar utifrån det salutogena perspektivet och inte bara säger att de gör det, bidrar till den ekonomiska tillväxten. Eftersom anställda som är arbetstillfredsställda tycker om att gå till sitt arbete, och organisationerna som arbetar hälsofrämjande minskar på sjukskrivningarna.

Alla dessa förändringar kräver dock arbete, på en helhetsnivå, problemet är att alla behöver vara involverade och besitta kunskap, verklig kunskap som kan användas praktiskt. Den "lille" arbetaren, medarbetaren behöver inse sitt eget värde, och eftersom arbetsplatslärande bidrar till det reflektiva tänkandet kan vi vara en bit på väg.

Förslag till framtida forskning

Arbetstillfredställelse är ett intressant fenomen som går att vinkla åt många olika riktningar. I denna studie fokuserade vi på anställda men det är även intressant att göra om denna studie men då ur chefers perspektiv och därefter söka samband mellan fenomenets olika aspekter som t.ex. feedback. Vidare kan Kolbs (1986) teori användas i framtida forskning, då i betydelsen av hur det arbetsplatslärande bäst kan främjas baserat på deltagarnas sätt att lära. En studie som undersöker vilka hinder som finns för att en organisation ska kunna utveckla ett salutogent arbetssätt, där chefer och ledning intervjuas, och göra en jämförelse mellan organisationer som är framgångsrika och har välmående anställda med de som har längre väg att gå.

Referenser

- Alexandersson, M. (1994). Den fenomenografiska forskningsansatsens fokus. B. Starrin & P-G. Svensson (red:er), *Kvalitativ metod och vetenskapsteori* (s. 111-138). Lund: Studentlitteratur.
- Allwood, C. M. & Erikson, M. G. (2010). *Grundläggande vetenskapsteori för psykologi och andra beteendevetenskaper*. Lund: Studentlitteratur. Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur.
- Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2012). *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. Oxon: Routledge.
- Dahlgren, L. O. & Johansson, K. (2009). Fenomenografi. A. Fejes & R. Thornberg (red:er), *Handbok i kvalitativ analys* (s. 122-135). Stockholm: Liber.
- Gondim, S. M. G. & Mutti, C. (2011). Affections in learning situations: a study of an entrepreneurship skills development course. *Journal of Workplace Learning*, 23, 195-208. Hämtad från: <http://www.emeraldinsight.com.miman.bib.bth.se/journals.htm?issn=1366-5626&volume=23&issue=3&articleid=1915484&show=html&PHPSESSID=3h0h1mthdulrv2ncjsc7uljdd3>
- Illeris, K. (2007). *Lärande*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Kvale, S. & Brinkman, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Larsson, S. (1986). *Kvalitativ analys - exemplet fenomenografi*. Hämtad från: http://www.academia.edu/898904/Kvalitativ_analys_-_exemplet_fenomenografi
- Le Clus, M. (2011). Informal learning in the workplace: A review of the literature. *Australian Journal of Adult Learning*, 51, 355-373. Hämtad från: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ952000.pdf>
- Marton, F. & Booth, S. (2000). *Om lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Morgan, G. (1999). *Organisationsmetaforer*. Lund: Studentlitteratur.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E. & Martínez, M. (2012). We need a hero! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model. *Group & Organization Management*, 37, 785-822. Hämtad från: <http://gom.sagepub.com.miman.bib.bth.se/content/37/6/785.full.pdf+html>
- Stensmo, C. (2007). *Pedagogisk filosofi*. Lund: Studentlitteratur.
- Szalwski, A. (2009). Fenomenologi som teori, metodologi och forskningsmetod. A. Fejes & R. Thornberg (red:er), *Handbok i kvalitativ analys* (s. 106-121). Stockholm: Liber
- Vetenskapsrådets Forskningsetiska riktlinjer. Hämtad från: www.vr.se
- Ödman, P-J. (2007). *Tolkning, förståelse, vetande. Hermeneutik i teori och praktik*. Norstedts akademiska förlag.

Bilaga

Intervjuguide

1. Hur gammal är du?
2. Är du man/kvinna?
3. Vad jobbar du som?
4. I hur många år har du varit anställd?
5. Vad har du för formell utbildning?
6. Är ditt arbete mer divergent (reklambyrå, kreativa ständig lärande) eller mer konvergent (industri, vård "enklare" arbeten)?
7. Jobbar du i grupp eller ensam?
8. Tar du eget ansvar/engagemang för ditt lärande?
9. Reflekterar du över vad och hur du lär dig i arbetet?
10. I vilken kontext i arbetet lär du dig mest, av kollegor, själv, chefen etc lär av att lära ut till kollegor (sommjobbare). Vad är det du lär dig?
11. Vems ansvar är arbetsplatslärande?
12. I vilken arbetssituation föredrar du att lära dig?
13. På vilka sätt går du tillväga för att lära dig nya arbetsuppgifter? Genom att prata med andra, funderar själv, chefen, läser.....
14. Hur viktig är samarbetet mellan dig och dina kollegor för ditt lärande?
15. Vad innebär arbetsplatslärande för dig?
16. Vilka av dina förmågor har du utvecklat sedan du började i ditt yrke? (flexibilitet, kommunikation, samarbete, etc) på vilket sätt.....
17. Ägnar du dig åt problem-lösande frågor i ditt arbete? Uppstår det ibland situationer i ditt arbete där du behöver tänka lite mer kreativt, inga på förhand givna svar.

18. Beskriv arbetsklimatet på din arbetsplats - positivt? stressigt? bra gemenskap? → Hur påverkar det ditt lärande på arbetsplatsen?
-Känner du att den positiva atmosfären bidrar till att du lär dig mer?
-Känner du att en bra gemenskap bidrar till att du lär dig mer?
negativ atmosfär/neg stress miljö = negativ inställt till arbetsplatslärande?

19. Tycker du om ditt arbete? Varför, varför inte?
Ja/Nej, påverkar det ditt arbetsplatslärande?

20. Reflekterar du över förbättringar i din arbetsmiljö/
arbetsuppgifter?
-Känner du att denna reflektion påverkar ditt lärande?

21. Gör du något åt problem (arbetsmiljöproblem, tekniska problem, mobbning, kollegor, organisatoriska...etc) på din arbetsplats?
agerar du själv eller pratar med chefen/kollegor, eller försöker du komma fram till en lösning med dina kollegor. Eller gör inget?

22. När du lärt dig något nytti ditt arbete, har det utvecklats en större nyfikenhet, hunger för mer arbetsplatslärande, eller annat lärande?

23. När du lärt dig nya saker genom arbetsplatslärande, har du då känt större engagemang för ditt arbete?

24. När arbetsplatslärande uteblivit, blir du mindre intresserad av att lära dig nya saker?

25. Tycker du om ditt jobb?