



**INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH
ARBETSVETENSKAP**

”DET ÄR INTE BARA ATT FRÅGA HUR DET GÅR, UTAN OCKSÅ HUR MAN MÅR”

En kvalitativ intervjustudie om chefers förutsättningar för
hälsofrämjande ledarskap inom svensk byggbransch

Ida Björk

Examensarbete:	15 högskolepoäng
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vårterminen 2019
Handledare:	Doris Lydahl

Abstract

Examensarbete:	15 högskolepoäng
Program och/eller kurs:	Examensarbete i arbetsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vårterminen 2019
Handledare:	Doris Lydahl
Examinator:	Daniel Seldén
Nyckelord:	Arbetskultur, arbetsmiljö, byggbranschen, engagemang, hälsa, hälsofrämjande, hälsofrämjande ledarskap, socialt stöd.

Syfte och frågeställningar:	Studiens syfte är att undersöka förutsättningar för att utöva ett hälsofrämjande ledarskap för chefer inom svensk byggbransch. Det valda företaget som representant för svensk byggbransch är ett av de större byggföretagen i Sverige och kommer benämnas som <i>Byggföretaget</i> . Studiens frågeställningar är ”Vilka förutsättningar för hälsofrämjande ledarskap finns det inom Byggföretaget i dag?”, ”Vad finns det för kunskap hos Byggföretagets chefer gällande hälsofrämjande ledarskap?”, ”Vilka eventuella hinder finns det för att bedriva ett hälsofrämjande ledarskap?” samt ”Hur kan arbetet för ett hälsofrämjande ledarskap utvecklas enligt dem i chefsposition inom Byggföretaget?”
Teori:	I studien har fyra teorier tillämpats, <i>hälsofrämjande ledarskap</i> med definition från Hanson (2004), en egenutvecklad teori från Hansons definition av hälsofrämjande ledarskap inkluderande <i>jämlikt ledarskap</i> , den tredje teorin är <i>socialt stöd</i> och den fjärde är <i>engagemang</i> .
Metod:	Studien bygger på kvalitativ metod där empirin har samlats in genom sju semistrukturerade intervjuer, där en av dem har varit en informant och resterande respondenter. Samtliga intervjuer har spelats in, transkriberats och tematiserats.
Resultat:	Resultatet visar att hälsofrämjande ledarskap är något som finns medvetet hos samtliga chefer och i Byggföretagets strategiska ledarskapsutveckling, även om hälsofrämjande ledarskap som begrepp inte finns utskrivet. Respondenterna upplever att hinder för att utöva hälsofrämjande ledarskap begränsas på grund av tidsbrist, arbetsbelastning, avsaknad av socialt stöd samt arbetskulturen. Utvecklingsmöjligheter anses vara genom att ha ett utvidgat systemiskt tänk kring arbetsbelastning och stresshantering, samt genom att skapa mer utrymme för rekryteringen för att få in rätt kompetens som förstår byggbranschens komplexitet.

TACK!

Jag vill inleda med ett stort tack till samtliga som har varit deltagande i min studie och som har investerat med tid och engagemang. Det har varit mycket lärorikt för mig att få en inblick i era arbetslivserfarenheter och de lärdomar ni har delat med er om. Ett stort tack till övriga kontaktpersoner som har hjälpt mig under studiens gång.

Jag vill även rikta ett stort tack till Doris Lydahl som varit min handledare. Med ditt engagemang, kunskap och tillgänglighet har du verkligen levt upp till bilden av hur en bra handledare bör vara.

Avslutningsvis vill jag rikta ett stort tack till familj och vänner som under de här tre studieåren funnits där och stöttat. *Tack.*

Ida Björk
24 maj 2019, Göteborg

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	1
1.1 Syfte och frågeställningar.....	2
1.1.1 Frågeställningar.....	2
2 Bakgrund.....	3
2.1 Studiens bidrag till arbetsvetenskapen.....	3
2.2 Studiens centrala begrepp.....	4
2.2.1 Hälsa och hälsofrämjande.....	4
2.2.2 Hälsofrämjande arbetsplats.....	5
2.2.3 Arbetskultur.....	5
2.3 Presentation av Byggföretaget.....	6
2.3.1 Ledarskap.....	6
2.3.2 Hälsa och hälsofrämjande.....	6
3 Teori och tidigare forskning.....	7
3.1 Tidigare forskning.....	7
3.1.1 Kartläggning av behov och förutsättningar.....	7
3.1.2 Ledningens ansvar och kompetensutveckling.....	8
3.2 Teoretiska analysverktyg.....	8
3.2.1 Hälsofrämjande ledarskap.....	9
3.2.2 Socialt stöd.....	11
3.2.3 Engagemang.....	12
4 Metod.....	13
4.1 Kvalitativ metod – kvalitativa intervjuer och abduktion.....	13
4.2 Urval, avgränsning och förförståelse.....	14
4.3 Insamling och bearbetning av empirin.....	15
4.3.1 Insamling.....	15
4.3.2 Bearbetning, transkribering och analysmetod.....	15
4.4 Forskningsetiska överväganden och Dataskyddsförordningen.....	16
4.5 Kvalitativa studiens tillförlitlighet och äkthet.....	18
4.6 Kritisk reflektion om metodvalet.....	19
5 Resultat- och analysredovisning.....	21
5.1 Presentation av studiens deltagare.....	21
5.2 Resultat- och analysredovisning med teoretisk tolkning.....	22
5.2.1 Hälsofrämjande ledarskap i praktiken och/eller teoretiskt?.....	22
5.2.2 Tidsbristens påverkan på delaktigheten.....	23
5.2.3 Efterfrågat socialt stöd hos arbetschefer.....	25

5.2.4 Strategiskt jämlikhetstänk	27
6 Avslutande diskussion och slutsatser	30
6.1 Slutsatser	31
6.2 Förslag till vidare forskning	32
Litteratur- och källförteckning	33
Elektroniska källor	34
Bilagor	36
Bilaga 1	36

1 Inledning

I denna del ges en inledande förklaring till studiens syfte samt studiens fyra frågeställningar.

Ledarskap och arbetsmiljö är två ting som påverkar arbetsförhållanden och hälsan för den anställda. Vårt välmående är av stor vikt då det både kan bidra till och försämra arbetsorganisationers utveckling men även för samhället i helhet. Chefers ledarroll på alla nivåer har stor inverkan på samtliga arbetsmiljöaspekter, då de organiserar arbetet, fördelar uppgifter, hanterar resurser men även är ett stöd för arbetstagaren.¹ I dag finns det en mängd studier som förklarar vad ett bra ledarskap är och hur en bra ledare bör vara. Alltifrån hur en ledare ska motivera de anställda, vilka ekonomiska resultat som uppstår vid bra ledarskap och anpassningsförmåga till omvärldsförändringar² - men hur ser ledarskapet ut ur ett hälsofrämjande perspektiv ut inom byggbranschen där förutsättningar ständigt förändras?

Byggbranschen är en bransch som kan beskrivas som präglad av levande arbetsplatser, där det krävs en gedigen planering för samtliga som är med i byggnadsprocessen, såsom arbetsgivare, byggarbetsmiljösamordnare och projektörer, samt att de tar ansvar för att arbetsmiljö och hälsa alltid ska tas hänsyn till. Olyckor och arbetsjukdomar är mycket vanliga bland de anställda och orsaker till fysiska olyckor kan vara fall från höjd, belastningsskador och olyckor vid användning av diverse maskiner.³ Detta innebär att det finns ett tänk beträffande förebyggandet av det ergonomiska och fysiska, men hälsofrämjande arbete innefattar också det psykiska och sociala. Ansatsen i denna studie kommer vara i chefers förutsättningar för hälsofrämjande ledarskap inom svensk byggbransch där studiens empiri utgår från chefer från ett valt svenskt byggföretag. Som i denna studie kommer att anonymiseras.

¹ Eklöf, Mats, *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*, Upplaga 1, Studentlitteratur, Lund, 2017. s. 91f.

² Ibid.

³ Arbetsmiljöverket. *Byggnads- och anläggningsarbete*. 2019.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka vilka förutsättningar det finns för hälsofrämjande ledarskap inom svensk byggbransch, med empirisk utgångspunkt från det valda studerade byggföretaget, som kommer att benämnas som "Byggföretaget". Det valda företaget är ett av Sveriges största byggföretag och en stark aktör inom svensk byggbransch. Fokus i studien är på vilka eventuella hinder som finns för att hälsofrämjande ledarskapet inte fullt utövas, vilka konsekvenser det kan ge om ett hälsofrämjande ledarskap inte utövas fullt ut, hur medvetenheten ser ut hos chefer att deras ledarskap har påverkan på medarbetarna, samt hur arbetet för ett hälsofrämjande ledarskap kan utvecklas.

1.1.1 Frågeställningar

- Vilka förutsättningar för hälsofrämjande ledarskap finns det inom Byggföretaget i dag?
- Vad finns det för kunskap hos Byggföretagets chefer gällande hälsofrämjande ledarskap?
- Vilka eventuella hinder finns det för att bedriva ett hälsofrämjande ledarskap?
- Hur kan arbetet för ett hälsofrämjande ledarskap utvecklas enligt dem i chefsposition inom Byggföretaget?

2 Bakgrund

I denna del kommer studiens bakgrund presenteras. Innefattande studiens bidrag till arbetsvetenskapen, studiens centrala begrepp, samt en presentation av det svenska byggföretaget innefattande företagens tänk kring ledarskap, hälsa och hälsofrämjande arbete.

Syftet med studien är som i tidigare kapitel presenterat att undersöka vilka förutsättningar som finns för att bedriva hälsofrämjande ledarskap inom det studerade byggföretaget. Som beskrivs i inledningen så är byggbranschen en arbetsplats där förutsättningar ständigt förändras.⁴ Dessa förändringar kan handla om *marknadsanpassning* där byggbranschens utveckling drivs på av kunders behov, *teknik- och metodutveckling* där byggmaterialindustrin bedriver en ständig utveckling av förbättrade byggmaterial och system. Förändringarna finns även i *nya upphandlings- och entreprenadformer* där ingen projektorganisation är lik den andra då varje projekt har en specifik uppsättning i förhållande till i underbeställare och delentreprenörer och inhyrd personal, samt i *hållbarhetskrav och nya lagstiftningar* med krav på arbetsmiljö, kvalitet och förändrade kundbehov. Detta i sin tur påverkar byggföretagens anpassningsförmåga i förändrade arbetssätt och ständig förnyelse av organisations- och samarbetsformer och kompetensutveckling.⁵ Mot bakgrund av detta är ledarskapet inom byggbranschen av stor vikt precis som hos övriga branscher. Det som gör byggbranschen unik är de ständiga förändringarna och att det finns en avsaknad av rätt kompetens rörande hälsa och arbetsmiljöarbete i förhållande till den specifika byggbranschen.⁶ Det saknas alltså en gedigen förståelse för byggbranschens komplexitet.

2.1 Studiens bidrag till arbetsvetenskapen

Arbetsvetenskap som tvärvetenskapligt ämne omfattar ett flertal olika perspektiv på arbete och arbetsliv i helhet. Exempel på ämnen arbetsvetenskap omfattar är; arbetsvillkor, arbetsmarknadsrelationer, arbetsmiljö, samt ledarskap⁷ och som denna studie berör,

⁴ Stenberg, Magnus. *Bortom noll. En hälsofrämjande bransch*. Luleå tekniska universitet, 2016. s. 10.

⁵ Sveriges Byggindustrier. *Byggbranschen i förändring*. 2014. s. 1.

⁶ Johansson, Maria. *En företagshälsovård för byggbranschen. En kartläggning av behov och förutsättningar*. Luleå tekniska universitet. 2016. s. 5.

⁷ Göteborgs universitet. *Arbetsvetenskap*. 2013.

hälsofrämjande ledarskap. Arbetsvetenskap är en vetenskap om arbete och har ”sitt credo i att arbete befördrar hälsa och välbefinnande”.⁸ Studier inom det arbetsvetenskapliga fältet för in det mänskliga perspektivet där olika perspektiv och fokus har förändrats över tid.⁹ Denna studies relevans till det arbetsvetenskapliga forskningsfältet är att undersöka det hälsofrämjande ledarskapet inom byggbranschen i förhållande till förutsättningar, hinder, utvecklingspotential och kunskap. Studiens relevans är att den synliggör betydelsen av hälsa och ledarskap inom svensk byggbransch.

2.2 Studiens centrala begrepp

De centrala begrepp denna studie kommer att behandla är ”hälsa och hälsofrämjande”, ”hälsofrämjande arbetsplatser” samt ”arbetskultur”. Nedan kommer det att ges beskrivning av begreppens definitioner.

2.2.1 Hälsa och hälsofrämjande

Hälsa är ett begrepp som kan definieras på olika sätt utifrån vilken princip det utgår från. Hälsa kan användas som klinisk status, där hälsa innebär frånvaro från sjukdom. Hälsa som funktionsförmåga syftar till att se hur en individ fungerar som helhet, exempelvis vilken handlings eller arbetsförmåga personen har – relaterad till fysiska, psykiska och sociala aspekter. Hälsa som välbefinnande är även en definition, som har sin utgångspunkt i ens egna upplevelse om att må bra.¹⁰ World Health Organization (WHO) definierar hälsa som ett tillstånd av fullständigt fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande och framhäver att frånvaro från sjukdom och svaghet inte automatiskt innebär hälsa.¹¹ För att förstå kontexten kring hälsofrämjande ledarskap är det relevant att även ge en definition av vad hälsofrämjande är för något. Enligt WHO handlar hälsofrämjande om en process som möjliggör att människor ska kunna förbättra deras hälsa för att uppnå ett välbefinnande som inkluderar det fysiska, psykiska och det sociala. För att uppnå ett sådant tillstånd krävs det att individen eller gruppen ska kunna identifiera det nuvarande läget på exempelvis en organisation, tillgodose diverse behov som behövs stärkas, samt förändra och hantera det nuvarande miljön.¹² Hälsofrämjande har även fokus i att skapa jämlikhet i hälsa, det vill säga att minska skillnaderna i det nuvarande

⁸ Andersson, Ingemar & Ejlertsson, Göran (red.), *Folkhälsa som tvärvetenskap: möten mellan ämnen*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2009. s. 271f.

⁹ *Ibid.*, s. 271f.

¹⁰ Winroth, Jan, *Organisationshälsa: en bok om ett hållbart arbetsliv*, Upplaga 1, Studentlitteratur, Lund, 2018. s. 32.

¹¹ World Health Organization. *Constitution*. 1948.

¹² World Health Organization. *Health Promotion. The Ottawa Charter for Health Promotion*. 1986.

hälsotillståndet och skapa lika möjligheter och resurser för samtliga inom organisationen för att de ska kunna uppnå sin fulla hälsopotential.¹³ Detta ska gälla oavsett kön. Viktiga åtgärder för att behålla ett hälsofrämjande tillstånd är att kräva samordnade insatser, såväl som individ, grupper och samhället.¹⁴

2.2.2 Hälsofrämjande arbetsplats

Nedan presenteras ett citat från Sveriges Folkinstitut från år 2004, där de ger en definition om vad hälsofrämjande är på arbetsplatser. Anders Hanson menar att medvetenheten om hälsans betydelse och ett företags roll i hälsoarbetet kan variera oerhört, utifrån vilken slags arbetsplats det är.¹⁵ Då jag i kommande del ”2.3 Presentation av Byggföretaget” kommer ge en beskrivning av företaget denna studie är skriven med och presentera deras tank kring hälsofrämjande, samt i den kommande resultat- och analysdelen använda begreppet så är det av relevans att även ge en förklarande ansats om vad en hälsofrämjande arbetsplats kan definieras som.

Hälsofrämjande på arbetsplatser inkluderar de ansträngningar som sker i alla sammanhang där individer arbetar, och som syftar till att öka välbefinnandet och hälsa. Hälsofrämjande på arbetsplatser befattar sig med orsaker till ohälsa, men fokuserar på möjligheter till god hälsa. Hälsofrämjande på arbetsplatser syftar till att möjliggöra för arbetande människor att utveckla en god hälsa och goda hälsorelaterade beteenden.¹⁶

Som framgår av citatet så är hälsofrämjande på arbetsplatser inkluderande för alla medarbetare på en arbetsplats, i sammanhang där det görs ansträngningar för att öka hälsa och välbefinnandet med fokus på att skapa möjligheter till god hälsa.¹⁷

2.2.3 Arbetskultur

Eftersom hälsofrämjande syftar till att skapa en hälsofrämjande arbetskultur, så är det viktigt att understryka vad en arbetskultur kan definieras som för att sedan kunna använda det i analys och diskussion. Arbetskultur kan vara förhållningssätt, definierade och odefinierade värderingar, normer samt personligheter. Kulturen på en arbetsplats kan förenklat beskrivas som en uppsättning av sociala kontexter bestående av värderingar, åsikter, uppfattningar och känslor som ger uttryck på arbetsplatsen.¹⁸ Arbetskulturen gör sig tillkänna genom att den öppet uttrycks vid exempelvis mötesformer genom handlingar, språkbruk, jargonger eller interna

¹³ World Health Organization. *Health Promotion. The Bangkok charter for Health Promotion in a Globalized World*. 2015.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Hanson, Anders, *Hälsopromotion i arbetslivet*, Studentlitteratur, Lund, 2004. s. 206.

¹⁶ Statens Folkinstitut. Hälsofrämjande arbete på arbetsplatser. *Effekter av innovationer i systematiska kunskapsöversikter och i svenska rapporter*. 2004. s. 19.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Alvesson, Mats, *Organisationskultur och ledning*, 3., [omarb.] uppl., Liber, Malmö, 2015. s. 11f.

skämt och det är vanligt att det inom en arbetsplats finns undergrupper under gruppen som besitter egna normer och värderingar¹⁹. Gällande kulturella strukturer och arbetssätt så finns det uppfattningar om kulturella sätt som anses vara manliga, kvinnliga eller könsneutrala.²⁰

2.3 Presentation av Byggföretaget

Det svenska byggföretaget som kommer att studeras är ett av Sveriges främsta bygg- och anläggningsföretag. För att bevara företagets anonymitet så kommer dess namn inte skrivas ut, utan istället att benämnas som ”Byggföretaget” som nämndes i tidigare kapitel. Byggföretaget utgör olika affärsområden och har ett flertal dotterbolag. Könsfördelningen är på cirka 13 procent kvinnor och 87 procent män, med en varierad mångfald och åldersspridning. Nedan kommer det att presenteras hur Byggföretaget arbetar med ledarskap och hälsofrämjande. Valet till att presentera det är för att ge en god förståelse för berörda områden inom valt företag som denna studie behandlar.

2.3.1 Ledarskap

Byggföretagets syn på ledarskap är att de vill ha ledarskap där ledaren ska vara motiverad till att se medarbetare växa, men även motiverad till att utveckla affärer och Byggföretagets verksamhet. Ledare ska hjälpa medarbetarna att uppnå deras fulla potential och bistå med förutsättningar till att kunna utvecklas. Ledarskapsutvecklingsprogrammet som finns inom Byggföretaget består av olika nivåer där samtliga ledare utgår från Byggföretagets kärnvärden. Övriga utbildningar som ges till chefer och ledare blir utformade efter individens egna önskemål, verksamhetens behov tillsammans med individens egna chef.

2.3.2 Hälsa och hälsofrämjande

Byggföretaget har som målsättning att ha branschens friskaste medarbetare och arbetar i dag systematiskt gällande främjande, förebyggande och realiserande hälsoarbete. Välbefinnande och att känna glädje till sitt arbete är två viktiga faktorer för att kunna utföra ett gott arbete enligt företaget. Medarbetare inom företaget erbjuds aktiviteter på fritiden då Byggföretaget uppmuntrar till gemenskap. Rörande hälsofrämjande arbete är dessa aktiviteter en viktig del i hälsoarbetet för att få anställda att trivas och må bra – med mål att anställda ska utvecklas och presentera.

¹⁹ Ibid., s. 75.

²⁰ Ibid., s. 169f

3 Teori och tidigare forskning

I denna del kommer studiens teoretiska ramverk att presenteras, innehållande tidigare forskning kring hälsa och hälsofrämjande inom byggbranschen, samt teoretiska begrepp som kommer användas i studiens senare kapitel av resultat- och analys.

3.1 Tidigare forskning

Fokus i denna studies granskning av tidigare forskning kommer främst rikta sig åt studier rörande den svenska byggbranschen och det har inte gjorts någon närmre efterforskning i exempelvis nordiska studier i hälsofrämjande ledarskap kopplat till byggföretag. Det finns i dag flera studier som handlar om hälsofrämjande arbete inom sjuk- och omvårdnadssektorn och att arbeta hälsofrämjande är i dag ett insatsområde inom landsting och regioners verksamhetsplaner och budgetar²¹ men studier kopplat till svensk byggbransch finns det en avsaknad av. Det ska dock inte uteslutas att det möjligen finns interna studier om hälsofrämjande ledarskap inom byggbranschens berörda parter, men det är inget som jag har fått ta del av.

3.1.1 Kartläggning av behov och förutsättningar

Maria Johansson publicerade år 2016 rapporten ”En företagshälsovård för byggbranschen – en kartläggning av behov och förutsättningar” som startades som ett projekt finansierat av Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond (SBUF). Projektet syftade till att kartlägga den svenska byggbranschens behov av professionell kompetens i avseendet att förebygga arbetsmiljöarbete, studera branschens kompetens inom företagshälsovård samt hur företagshälsovården möter de behov som finns.²² Rapportens resultat visar att byggbranschen har ett behov av professionell kompetens gällande utbildning i arbetsmiljö och hälsa. Det finns en bred kompetens om arbetsmiljöområdet inom företagshälsovården, men det finns en avsaknad av specifik byggbranschkompetens i förhållande till arbetsmiljö.²³ Johanson redovisar att byggbranschen generellt har behov av externa tjänster i arbetet med den psykosociala arbetsmiljön och tar upp

²¹ Sveriges kommuner och landsting. *Hälsofrämjande hälso- och sjukvård*. 2003. s. 8.

²² Johansson Maria. *En företagshälsovård för byggbranschen – en kartläggning av behov och förutsättningar*. 2016: s. 2.

²³ *Ibid.*

frågan om tillräcklig kunskap finns och om kunskapen i hur man bör gå tillväga för att konkretisera det arbetsmiljöarbetet är befintlig eller inte. Johansson belyser även att hälsa är en del av arbetsmiljön och att begreppet hälsofrämjande handlar om att skapa förutsättningar för att bevara/förbättra medarbetarnas hälsa.²⁴

3.1.2 Ledningens ansvar och kompetensutveckling

En studie som har gjorts i samband med Sveriges byggindustrier är studien ”Bortom noll, en hälsofrämjande byggbransch” (2016) av Magnus Stenberg. I studien genomfördes två enkätundersökningen med första tidsspannet 2011 – 2012, med urvalet av medarbetare inom svensk byggindustri som under åren 2005, 2007, 2009 eller 2011 hade råkat ut för en allvarlig arbetsolycka. Det andra tidsspannet var under hösten 2013, med urvalet av byggarbetare som inte hade råkat ut för allvarliga arbetsolyckor – som sedan bearbetades och analyserades kvantitativt och med en kompletterande litteraturstudie. Resultatet i studien visar en komplex bild av bakomliggande orsaker till arbetsolyckor inom branschen och att variablerna ålder, attityd och inställning till säkerhet påverkar risker och den säkerhetskultur som präglar arbetsplatsen. Stenbergs slutsats är att för att ha ett fungerande och förebyggande arbete för hälsa och säkerhet – så skall det finnas en god planering av arbetet på arbetsplatsen.²⁵ Studiens relevans till denna studie är kartläggningen av ledningens ansvar och engagemang, men även utbildning och kompetensutveckling.²⁶ Det åtgärdsförslag Stenberg framhäver i studien är betydelsen av ledningen och att deras engagemang påverkar medarbetarnas säkerhetsbeteende och engagemang samt att utbildning och kompetensutveckling i arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor är viktiga åtgärder för att förebygga ohälsa och olyckor. Hinder för att säkerhetsutbildningar möjligtvis inte är relevanta för samtliga menar Stenberg är på grund av att det kan finnas brist på variation i utbildningsupplägg och att det inte tas hänsyn till personligheter och olikheter.²⁷

3.2 Teoretiska analysverktyg

De fyra analytiska verktyg som kommer att användas i studiens senare resultat- och analysdel är ”hälsofrämjande ledarskap”, ”hälsofrämjande ledarskap med inkluderad aspekt på jämlikhet” som är en egenutvecklade form, ”socialt stöd” samt ”engagemang”. Vid varje begrepp kommer

²⁴ Ibid.

²⁵ Stenberg, Magnus. *Bortom noll. En hälsofrämjande bransch*. 2016. s. 3.

²⁶ Ibid., s. 24f.

²⁷ Ibid., s. 25.

det ges beskrivningar av begreppet och i vilket syfte det har valts och hur det kommer att användas.

3.2.1 Hälsöfrämjande ledarskap

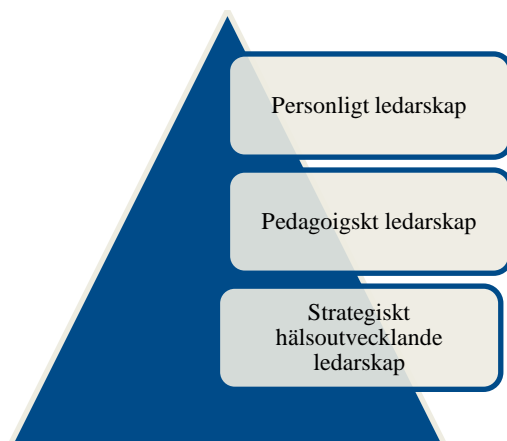
Begreppet hälsöfrämjande ledarskap kan uppfattas som komplext, då det egentligen inte behöver skilja sig från vad ett ”gott” ledarskap är.²⁸ Ledarskapsutvecklarens definition av hälsöfrämjande ledarskap är exempelvis att chefen/ledaren balanserar krav och kontroll för deras anställda. Andrea Eriksson med flera har i rapporten ”Health promoting leadership – Different views of the concept” tagit fram tre huvudkategorier - organisering av hälsöfrämjande aktiviteter, ett stödjande ledarskap och utveckla en hälsöfrämjande arbetsplats.²⁹ Hur ett hälsöfrämjande ledarskap kan bedrivas är genom att organisatoriska strukturer underlättar och möjliggör för att det professionella arbetet i kärnverksamheten utvecklas.

Den definition av hälsöfrämjande ledarskap som denna studie kommer att baseras på, är den Anders Hanson har framställt i ”Hälsopromotion i arbetslivet”. Hansons definition består av tre centrala delar ur chefsuppdraget som syftar till personligt ledarskap, pedagogiskt ledarskap samt strategiskt hälsoutvecklande ledarskap. Personligt ledarskap är relationen som återfinns mellan chef och medarbetare, där ledarskapet syftar till att stödja, uppmuntra och ge återkoppling. Pedagogiskt ledarskap är relationen mellan chef, medarbetare och uppdrag med fokus på att arbetssätt som främjar samtliga. Det vill säga att uppsatta mål skall nås samt att medarbetare mår bra. Strategiskt hälsoutvecklande ledarskap syftar till att chefen medvetet och målmedvetet arbetar för att arbetsplatsen ska vara en hälsöfrämjande plats genom att driva hälsopromotivt arbete strategiskt och operativt.³⁰

²⁸ Hanson, Anders, *Hälsopromotion i arbetslivet*. 2004. s. 219.

²⁹ Eriksson, Andrea, Axelsson, Runo, Bihari Axelsson, Susanna. *Health promoting leadership – Different views of the concept*. Nordic School of Public Health, Goteborg, Sweden. 2010. s. 77.

³⁰ Hanson, Anders. *Hälsopromotion i arbetslivet*. 2004. s. 220.



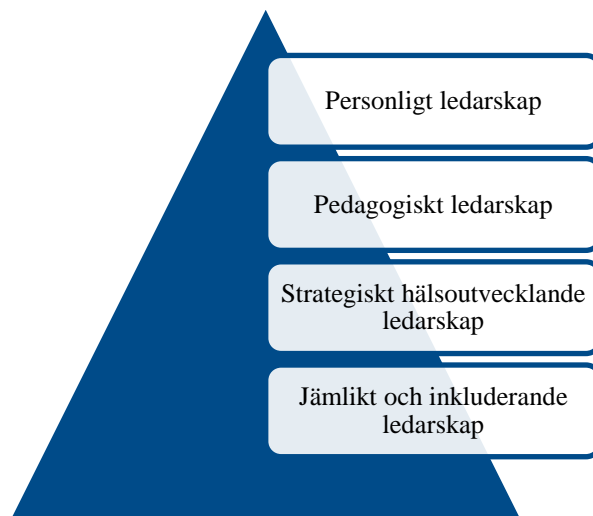
Ovan presenteras en egen illustrerad bild av Hansons centrala delar av hälsofrämjande ledarskap där jag har valt att framställa den ur ett individ, grupp och systemperspektiv. Personligt ledarskap handlar om det individuella, där chefen/ledaren integrerar med arbetaren. Pedagogiskt ledarskap syftar till att hälsofrämjande arbetsätt främjar samtliga i gruppen och det sistnämnda - strategiskt hälsofrämjande ledarskap syftar till att på arbetsplatsen ha ett strategiskt bakomliggande tänk. Då studien har sitt fokus på att undersöka förutsättningar för hälsofrämjande ledarskap är Hansons definition användbart då det är inkluderande av övriga beskrivningar av hälsofrämjande ledarskap samt ger utrymme för analys av individen, gruppen och systemet.

3.2.1.1 Egen utvecklad modell av hälsofrämjande ledarskap – jämlikt ledarskap

Med bakgrund i WHO:s definition av hälsofrämjande, att fokus på hälsa även handlar om jämlikhet mellan kön och om att minska skillnaderna i det nuvarande hälsotillståndet för att företag och organisationer ska kunna uppnå sina fulla hälsopotentialer³¹ – så kan det vara av stor vikt att även inkludera jämlikhet i den illustrerade modellen. Detta handlar alltså om att utveckla Hansons tre centrala delar av chefsuppdraget för att få en mer inkluderande definition av hälsofrämjande ledarskap. Med jämlikt och inkluderande ledarskap avser jag att kvinnor, män och icke-binära ska inkluderas i företagets strategiska och operativa tänk kring hälsa, ledarskap och att könsfördelningen mellan ledare ska strävas efter att vara varierad med en jämn könsfördelning. Som Hanson motiverar ”strategiskt hälsoutvecklande ledarskap” till att vara att chefen medvetet och målmedvetet arbetar för att arbetsplatsen ska vara hälsofrämjande genom

³¹ World Health Organization. Health Promotion. *The Bangkok charter for Health Promotion in a Globalized World*. 2015.

att driva hälsopromotivt arbete strategiskt och operativt³² så ska det även inkludera att arbeta strategiskt med jämlikhet och inkludering. Se utvecklad modell nedan:



Denna utvecklade modell inkluderar en bredare undersökning av förutsättningar av hälsofrämjande ledarskap i förhållande till Byggföretagets könsfördelning.

3.2.2 Socialt stöd

Ytterligare ett begrepp som kommer användas som analytiskt verktyg är socialt stöd. Socialt stöd är ett begrepp som omfattar god relation med kollegor, arbetsledning och god stämning på arbetsplatsen.³³ Det sociala stödet behöver inte komma direkt från ens chef eller ens kollegor, utan även interna och externa specialister och övriga nätverkspersoner omfattas. Socialt stöd är av betydelse då det dels kan ses som en resurs som hjälper personen i fråga att hantera diverse krav som arbetet omfattar. Vid avsaknad eller brist av socialt stöd på arbetsplatsen finns det risk för upplevd stress och ökade psykiska krav för arbetstagaren. Att utföra en praktisk bedömning om huruvida ett socialt stöd är tillräckligt eller otillräckligt kan göras i relation till vilka behov som uppstår på grund av psykiska krav. Om arbetstagaren upplever att stödet vid psykiska krav inte är tillräckligt så är bedömningen i fråga otillräckligt.³⁴ Vid ett socialt stöd som upplevs som välfungerande så är effekterna exempelvis högre engagemang, bättre trivsel, högre arbetsmotivation, bättre prestation och bättre psykisk hälsa.³⁵

³² Hanson, Anders. *Hälsopromotion i arbetslivet*. 2004. s. 220.

³³ Eklöf, Mats. *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*, Upplaga 1, Studentlitteratur, Lund, 2017. s. 83.

³⁴ *Ibid.*, s. 84f.

³⁵ *Ibid.*, s. 85f.

Den modell för socialt stöd som House presenterar som analysverktyg för att se förhållandet på en arbetsplats innefattar består av *instrumentellt stöd*, tillgång till praktisk hjälp, *emotionellt stöd*, ha möjlighet till att bearbeta diverse emotionella krav och påfrestningar med kollegor/chef/övriga stödfunktioner, *informationsstöd*, tillgång till information eller övriga hjälpresurser som kan vara hjälpsamma vid arbetsuppgifter/beslutsfattanden, *feedback*, få återkoppling om ens arbetsinsats och resultat.³⁶

Detta verktyg är användbart för att se hur chefer upplever sitt sociala stöd för att utöva hälsofrämjande ledarskap inom företaget. Om det finns tillgång till praktisk hjälp, förutsättningar till att bearbeta emotionella påfrestningar med kollegor, tillgång till information och feedback om hur en utför arbetet och kunskap om utövandet av ledarskapet. Denna teori är aktuell för att undersöka vad chefer inom företaget har för socialt stöd för att kunna utöva ett hälsofrämjande ledarskap och om det är något som påverkar ledarskapet.

3.2.3 Engagemang

Det sista begreppet som kommer användas som analysverktyg är engagemang. Detta begrepp är mångfasetterat och det finns flertal teorier om det. Steers och Porters definition av engagemang är när individen har vilja till att ge en del av sig själv för att organisation ska gå bra³⁷. Engagemang i sig behöver inte enbart vara en attityd som individen har för sitt arbete, utan det går även att avläsa i individens handlanden.³⁸ Ett identifierat engagemang till sitt arbetsliv kan kopplas ihop med viljan att vara kvar på den arbetsplatsen och att frånvaron inte är hög, det kan även innebära att individen gör egna utökade ansträngningar för att uppnå de mål som finns uppsatta på organisationen/företaget, samt engagemang i den mening att individen utför positiva åtgärder för organisationen/företaget som går utanför individens egentliga arbetsuppgifter.³⁹ Detta teoretiska verktyg är användbart i syftet att undersöka förutsättningar för att bedriva hälsofrämjande ledarskap då engagemang är ett grundläggande för utvecklandet av nya idéer och ny kunskap i förhållande till att Byggföretaget även kan gå i vinst på det. Då engagemang till sin arbetsplats är positivt för arbetstagaren.

³⁶ House, James S, Umberson, Debra, Landis, Karl R. *Structures and Processes of Social Support*. s. 302.

³⁷ Steers, Richard M. & Porter, Lyman W., *Motivation and work behavior*, 2. ed., McGraw-Hill, New York, 1979. s. 224.

³⁸ O'Reilly, Charles, Chatman, Jennifer. *Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior*. 1986, s. 492.

³⁹ Bengtsson, Mattias & Berglund, Tomas (red.), *Arbetslivet*, Tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2017, s. 459.

4 Metod

I denna del kommer studiens valda metod och urval att presenteras med en beskrivande ansats om insamling- och bearbetning av empirin, analysmetod, redogörandet för det etiska förhållningssättet inom samhällsvetenskaplig forskning, dataskyddsförordningen, samt kritisk reflektion kring metodval.

4.1 Kvalitativ metod – kvalitativa intervjuer och abduktion

Den metod som kommer tillämpas i denna studien är kvalitativ metod. Den kvalitativa metoden riktar sig mot analys och tolkning av exempelvis observationer, uttryck och fallbeskrivningar⁴⁰ och syftet med den kvalitativa forskningen är att skaffa sig en djupare kunskap inom det valda området.⁴¹ Denna metod passar studiens deskriptiva ansats: att undersöka och analysera förutsättningar för hälsofrämjande ledarskap inom det studerade företaget.

I studien har kvalitativa intervjuer använts. Den kvalitativa intervjun har ofta en låg grad av strukturering, vilket innebär att den som intervjuar ger utrymme för intervjupersonen att besvara frågorna med egna ord. Hur en kvalitativ intervju kan utformas varierar då intervjuaren kan välja att ha ett förbestämt ordningsschema för frågorna, alternativt att ordningsföljden varierar beroende på hur det faller sig i den specifika intervjun som hålls.⁴² I denna studie lämpar sig den kvalitativa semistrukturerade intervjun då kartläggningen av ett hälsofrämjande ledarskap kan kräva en lägre grad av standardiserade frågor, då frågorna kan komma att anpassas efter intervjuperson och intervjuens situation.

Relationen mellan teori och empiri och hur forskaren relaterar teorin till empirin är ett av de centrala problemen inom vetenskapligt arbete. Induktion, deduktion och abduktion är tre begrepp som ger alternativa tillvägagångssätt för forskarens arbete med att relatera teorin med empirin.⁴³ I denna studie har abduktion använts. Begreppet kan liknas vid en kombination mellan induktion och deduktion, där det utifrån ett enskilt fall formuleras ett hypotetiskt

⁴⁰ Rienecker, Lotte & Stray Jørgensen, Peter, *Att skriva en bra uppsats*, Upplaga 4, Liber, Stockholm, 2018: s. 174.

⁴¹ Patel, Runa & Davidson, Bo, *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 4., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011: s. 119.

⁴² *Ibid.*, s. 81.

⁴³ Patel, Runa & Davidson, Bo, *Forskningsmetodikens grunder att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, TPB, Johanneshov, 2011, s. 23.

mönster som kan förklara en studies fall.⁴⁴ Det vill säga så korrigeras teorier utifrån utfallet från den insamlade empirin. I denna studie har den abduktiva ansatsen använts på så vis att det inte har funnits en lösning vid valda teorier, utan det har funnits en anpassbarhet till det utfall av empiri som har förskaffats, vilket har främjat ett förutsättningslöst arbetssätt genom hela studien.

4.2 Urval, avgränsning och förförståelse

Studien är avgränsad till sammanlagt sju intervjuer, bestående av sex respondentintervjuer och en informantintervju. Studiens respondenter representerar ett valt affärsområde inom företaget, då det inom studiens tidsram inte fanns möjlighet att utföra intervjuer med olika chefer inom samtliga affärsområden. Affärsområdet kommer inte att skrivas ut på grund av sekretess och anonymitet för studiens deltagare. Studiens informant är en representant från Byggföretagets ledarskapsutveckling och han inkluderades för att få ytterligare kunskap om ledarskapsutbildningarna och hans uppfattning om eventuella förutsättningar och hinder för att bedriva ett hälsofrämjande ledarskap inom företaget.

De sex andra respondenterna är valda med ett målinriktade urval. Denna typ av urval lämpar sig väl i många kvalitativa studier, där insamlingstekniken i grunden är av strategiskt slag där det görs försök till att skapa överensstämmelse mellan forskningsfrågor och urval.⁴⁵ Målinriktat urval innebär att forskaren väljer ut personer att intervjua som är relevanta för studiens frågeställningar.⁴⁶ Tillvägagångssättet med att införskaffa deltagare till studien skedde tillsammans med en extern kontakt inom företagets koncern. Information kring studien förmedlades genom honom ut till tre HR-funktioner inom valt affärsområde som sedan förmedlade ut det till chefer med förfrågan om de var intresserade av att delta. De kontaktade cheferna fick själva svara och ta ställning på huruvida om det fanns intresse och möjlighet för dem att ställa upp på en intervju.

Kort om den möjliga förförståelsen jag har innan av svensk byggbransch och Byggföretaget är den att jag har haft min praktik på 15 högskolepoäng där under vårterminen 2019. Dock utförde jag inte min praktik på det valda affärsområdet, utan i ett av dotterbolagen. Förövrigt besitter jag inga tidigare arbetslivserfarenheter inom företaget eller branschen.

⁴⁴ Ibid., s. 24.

⁴⁵ Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2., [rev.] uppl., Liber, Malmö, 2011, s. 434.

⁴⁶ Ibid.

4.3 Insamling och bearbetning av empirin

4.3.1 Insamling

Insamling av empirin har i denna studie skett via semistrukturerade intervjuer med sex respondenter och en informant. Samtliga intervjuer varade mellan 35 till 50 minuter, med en majoritet på cirka 45 minuter. Intervjuguiden var utformad i enlighet med studiens ansats och forskningsfrågor. Guiden innehöll fyra olika teman: ”bakgrund”, ”hälsofrämjande ledarskap”, ”hinder för att utöva hälsofrämjande ledarskap” samt ”förutsättningar för att utöva ett hälsofrämjande ledarskap”. För intervjun med informanten skapades det en annan intervjuguide, inkluderat tema med hur ledarskapsutbildningarna är uppbyggda. Dessa typer av intervjuguides kan liknas med en tematisk intervjuguide då denna typ syftar till att skapa teman.⁴⁷

Av samtliga sju intervjuer som har hållits har fyra varit i fysisk form medan tre har varit via telefon på grund av geografiskt avstånd. Varje intervjutillfälle har dock varit utformat på samma vis, det har hållits en introducerande dialog mellan mig och intervjupersonen där syftet med intervjun och dess struktur presenterades. Det frågades även om intervjupersonen tillät sig bli inspelad i syfte till att sedan ha möjlighet till att kunna transkribera intervjun, koda ut ord/teman. Efter att varje intervju avslutades och inspelningen stängdes av tillfrågades alltid intervjupersonen om hur intervjun upplevdes och om denne hade någon fundering eller fråga. Detta är något som rekommenderas, då det kan ge upphov till ytterligare information om det ämnet intervjun har behandlat, samt om hur intervjun har hanterats i helhet.⁴⁸

4.3.2 Bearbetning, transkribering och analysmetod

Samtliga intervjupersoner har tillåtits att bli inspelade och direkt efter varje avslutad intervju sattes tid ut för att skriva ner tankar, upplevelser och reflektioner kring intervjun för att fånga upp intryck. Det rekommenderas att avsätta tid för detta då det ger en viktig bakgrund till den kommande analysen av empirin.⁴⁹ Vidare skrevs samtliga intervjuer ut genom transkribering. Vid kvalitativa intervjuer är det ofta av intresse vad intervjupersonerna säger och även hur de säger det. För att ha möjligheten till att få med det i en studies analysdel så är det avgörande att det då finns en fullständig redogörelse för intervjuens alla utbyten.⁵⁰ Genom att spela in intervjun

⁴⁷ David, Matthew & Sutton, Carole D., *Samhällsvetenskaplig metod*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016, s. 114.

⁴⁸ *Ibid.*, s. 120.

⁴⁹ Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 3. [rev.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014, s. 171.

⁵⁰ Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2., [rev.] uppl., Liber, Malmö, 2011, s. 428.

kan forskaren gå igenom materialet repeterade gånger och det möjliggör också för intervjuaren att vara mer närvarande i intervjun när den hålls än om intervjuaren skulle skriva ner alla svar samtidigt.⁵¹

Den valda analysmetoden för denna studie är inspirerad av tematisk analys samt grundad teori. Den tematiska analysmetoden är en av de vanligare bland kvalitativ data. Att söka efter teman i det empiriska materialet är vanligt vid behandling av kvalitativdata och exempel kan bland annat vara; grundad teori, diskursanalys, narrativ analys och innehållsanalys. Att ta ut teman kan enligt vissa vara som att ta ut koder ur ett material, medan andra menar att tema är mer än enbart en kod – och att det snarare är en grupp av koder.⁵² Tillvägagångssättet som har använts är att jag har skapat centrala teman och subteman utifrån att jag har läst igenom det empiriska materialet samt från de valda teorierna. Då det inte finns någon precis process i hur en tematisk analys ska utföras⁵³ så har det funnits en öppenhet för teman repeteras sig ur det empiriska materialet. Jag har också inspirerats av grundad teori. Den grundade teorin används till att generera nya teorier⁵⁴ vilket inte var syftet i denna studie men som visade sig vara av intresse då ett specifikt tema yttrade sig genom den kodning som gjorts. Bryman beskriver kodning som en process som bör löpa genom hela empiriinsamlingen där upprepningar av begrepp eller övriga antydningar bör kodas ut.⁵⁵

4.4 Forskningsetiska överväganden och Dataskyddsförordningen

Som ovan presenterat har denna studie utgått från forskningsetiska överväganden och Dataskyddsförordningen. De fyra forskningsetiska principerna består av informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Det första kravet, informationskravet syftar till att studiens forskare ska informera studiens informanter om vad studien syftar till i en detaljerad form informera hur studien ska utföras och om eventuella risker och obehagskänslor som kan uppstå vid deltagandet.⁵⁶ Inför denna studiens intervjuer har varje informant blivit informerade om studiens helhet, i form av ett informationsbrev.⁵⁷ Det andra kravet, samtyckeskravet innebär att deltagare i en studie ska ha rätt att själva bestämma över sitt deltagande i en studie. Vid varje intervjutillfälle har den intervjuade fått önska tid och rum

⁵¹ Ibid.

⁵² Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2011, s. 528.

⁵³ Ibid., s. 513.

⁵⁴ Trost, Jan, *Kvalitativa intervjuer*, 4., [omarb.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2010, s. 36.

⁵⁵ Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2011, s. 514.

⁵⁶ Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*, s. 8.

⁵⁷ Information om studie. Bilaga 1.

för vart intervjun ska utföras. Varje deltagare har även fått ta ställning om de har känt sig bekväma med att intervjun spelats in eller inte. Det tredje kravet, konfidentialitetskravet innebär för de personer som deltar i en undersökning, att deras uppgifter ska behandlas konfidentiellt och förvaras så att personer utanför studien inte ska kunna ta del av dem.⁵⁸ Som ovan nämnt har varje deltagare blivit informerad om vad studiens syfte är och hur deras uppgifter kommer att behandlas. Namn och ålder har ej skrivits ut i denna studie och den enda utomstående som har haft tillgång till studiens transkriberingar är min handledare vid Göteborgs universitet. Det fjärde och sista kravet, nyttjandekravet innebär att insamlade uppgifter enbart får nyttjas till forskningsändamål och får med andra ord inte användas eller utlånas vid övriga icke-vetenskapliga syften. Forskare får alltså inte sälja eller låna ut uppgifter om enskilda människor till företag.⁵⁹ Då denna studie utförs med det valda företaget, så kommer dess resultat inte att säljas till övriga byggföretag vilket samtliga deltagare har blivit informerade om i informationsbrevet.

Förutom de ovannämnda forskningsetiska reglerna så kommer denna studie även att ta hänsyn till Dataskyddsförordningen (GDPR, The General Data Protection Regulation) som infördes inom Europeiska unionen (EU) år 2018 och syftar till att skapa en enhetlighet för medlemsländer gällande skyddet av personuppgifter.⁶⁰ Motivet till att inkludera dessa riktlinjer i studien är för att främja studiens tillförlighet till en nyanserad kontext inom det valda forskningsområdet. Enligt datainspektionen är en personuppgift all slags information om fysiska personer som kan identifieras genom personuppgifter. Det kan bland annat vara personens namn, foto, IP-adress och mejladress.⁶¹ Som privatperson har man rätt till att få sina uppgifter raderade och exempel på sådana tillfällen kan enligt Datainspektionen vara vid: när uppgifterna inte längre är nödvändiga utifrån det syftet att de blivit insamlade till, personuppgifter som behandlats olagligt, samt personen i fråga har rätt till att ta tillbaka sitt samtycke och personuppgifter och den personuppgiftsansvarige har då ingen rättsligt grund till att behålla uppgifterna.⁶²

Hur GDPR kommer att behandlas i denna studie är genom att samtliga personuppgifter som har insamlats till studiens syfte kommer att raderas efter kraven för arkivering är uppfyllda, Det vill

⁵⁸ Ibid., s. 12.

⁵⁹ Ibid., s. 14.

⁶⁰ Datainspektionen. *Dataskyddsförordningen (GDPR)*.

⁶¹ Datainspektionen. *Dataskyddsförordningen. Dataskyddsförordningen i sin fulltext*.

⁶² Ibid.

säga samtliga insamlade uppgifter såsom transkriberingar, telefonnummer, intervjuinspelningar och mejladresser. Denna åtgärd styrker även konfidentialitetskravet som nämnts tidigare.

3.5 Kvalitativa studiens tillförlitlighet och äkthet

Det finns alternativa kriterier för bedömning av kvalitativa undersökningar, till skillnad från vad som finns för kvantitativa undersökningar.⁶³ Två kriterier Bryman nämner är tillförlitlighet och äkthet. Tillförlitlighet består av fyra delkriterier som berör studiens trovärdighet överförbarhet, pålitlighet och möjlighet att styrka att konfirmera. I korthet handlar kriterierna om att säkerställa att forskningen utförs i enlighet med de regler som finns, att personer som varit inkluderade i studien får information om studiens resultat, att den kvalitativa forskaren ger ”täta” och omfattande beskrivningar, att forskaren säkerställer att en redogörelse för studien skapas, samt att forskaren inte medvetet låter sina personliga värderingar eller teoretiska inriktningar påverka studien.⁶⁴ Gällande äkthet så handlar det om att studien skapar en rättvis bild av olika uppfattningar och åsikter i den grupp av människor som studien behandlar.⁶⁵

Tillförlitlighet och äkthet har i denna studie behandlats genom att studien främst har utgått från de samhällsvetenskapliga- och humanistiska forskningsetiska överväganden. Innan varje intervju har varje intervjuperson fått ta del av vetenskapsrådets fyra krav, vilket beskrevs i föregående kapitel, samt studiens förhållningssätt till GDPR. Den information kring studien som har delats med deltagare, samt intervjuguiden kommer även att vara tillgängliga som bilagor. Studiens äkthet har i denna studien behandlats genom att berätta för samtliga deltagare om studiens syfte och hur studien kan bidra till ökad kunskap om hälsofrämjande ledarskap. Medverkande har kunnat ge uttryck i form av olika åsikter och eventuella likheter och skillnader i åsikter bland deltagarna redovisas i ”Resultat- och analys”. En av frågeställningarna är ”Hur kan arbetet för ett hälsofrämjande ledarskap utvecklas enligt dem i chefsposition...?” där studiens resultat kan bidra till en bättre bild av hur andra upplever den studerande miljön men även att det synliggör områden där det kan tänkas behövs förbättring för att få en bättre arbetsplats.

⁶³ Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2011, s. 352.

⁶⁴ *Ibid.*, s. 353ff.

⁶⁵ *Ibid.*, s. 356f.

3.6 Kritisk reflektion om metodvalet

Urvalet i min metod har som tidigare nämnt varit målinriktat och har införskaffats med hjälp av min externa kontaktperson samt tre HR-funktioner inom företagets valda affärsområde. Detta har varit en hjälpsam insats som har underlättat, men även inneburit att de även känner till vilka som har varit delaktiga i denna studie. Därför har anonymiseringen varit viktig. Personernas kön och arbetstitel har skrivits ut men personernas exakta arbetslängd, deras specifika personalansvar och geografisk tillhörighet kommer inte att skrivas ut. Istället beskrivs huruvida personen har arbetat inom företaget i under eller över tio år, samt en avrundning till ett jämnt tal gällande personalansvar. Personers erfarenheter av ledarskap har även anonymiserats till ”Erhåller tidigare ledarerfarenheter från arbetsrelaterade och/eller ideella idrottssammanhang eller övriga sammanhang” eller ”Erhåller inga tidigare ledarskaps erfarenheter”. Vid intervjutillfällena har det funnits en medveten noggrannhet hos mig att beskriva hur empirin kommer att behandlas och förtydligat om de forskningsetiska principerna.

Vid kontaktandet av intervjupersoner bifogades informationsbladet om studien, med en presentation av intervjuguidens teman och förfrågan om de ville att jag skickade ut hela intervjuguiden till dem. Av sex respondenter så var det endast en som önskade att få hela intervjuguiden skickad till sig innan intervjun. En reflektion är att han även var den enda som fastnade ett par upprepade gånger vid ordvalet ”hinder” i temat ”hinder för att bedriva ett hälsofrämjande ledarskap”. När en fråga ställdes så uttryckte han sig ”detta är inget hinder” fastän frågan inte hade varit utformad med ordet hinder i sig. Möjligen att det nu i efterhand hade använts ett annat ordval i det temat, exempelvis ”Svårigheter för att...” eller ”Eventuella hinder...”. Vidare så hölls fyra respondentintervjuer vid fysiska intervjuer, medan två respondentintervjuer och en informantintervju hölls via telefon. Att ha en telefonintervju har fördelen att det är mindre kostsamt men även att känsliga frågor kan vara enklare att ställa då intervjuaren och den som blir intervjuad inte är fysiskt vid varandra.⁶⁶ Jag upplevde att båda intervjuformerna fungerade bra och det gavs ingen märkbar skillnad i mängden svar eller om de kände sig mer eller mindre bekväm i det.

En sista reflektion som har gjorts efter att empirin blivit analyserad och sammanställd är att denna studie även hade kunnat lämpa sig genom en kvantitativ surveyundersökning. Som jag

⁶⁶ Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2011, s. 432.

motiverade i ”3.1 Kvalitativ metod – kvalitativa intervjuer” så ansåg jag att det valda tillvägagångssättet passar studiens deskriptiva ansats att undersöka och analysera förutsättningar. Samtliga deltagare har fått möjlighet att ge detaljerad information om studiens ämne, där jag har kunnat använda deras uttryck i diverse citat för att skapa en mer levande bild av empirin. Hade det istället önskats att fånga ett större urval där anonymiseringen hade förenklats, så hade en surveyundersökning varit av intresse. Surveyundersökningar har fördelen att den studerar mer än ett fall⁶⁷, vilket innebär att det möjligen funnits utrymme till att undersöka fler än ett affärsområde inom Byggföretaget för att få en större spridning bland företagets chefer. Det kommer senare nämnas i ”5.2 Förslag till vidare forskning” att detta eventuellt kan vara ett tillvägagångssätt för framtida studier.

⁶⁷ Ibid., s. 64.

5 Resultat- och analysredovisning

I denna del kommer studiens resultat- och analys presenteras i en sammanhängande del med motivering att undvika upprepningar som det möjligen hade blivit om det hade presenterats i två separata delar. Denna del är uppdelad i fyra teman med två underteman som har framkommit från studiens empiriska material. Inledningsvis kommer att ges en presentation av studiens deltagare.

5.1 Presentation av studiens deltagare

Nedan presenteras samtliga deltagare i studien. Ålder och geografisk tillhörighet skrivs inte ut. För att minimera risken att deltagare ska kunna gå att identifieras så är samtligas arbetslängd avrundats till om de har arbetat inom företaget i över eller under tio år. Deras personalansvar är avrundat till en ungefärlig jämn siffra samt tidigare ledarskapsfarenheter är utskrivet i ”arbetsrelaterade och/eller ideella idrottssammanhang eller övriga sammanhang”.

Adam: Arbetschef och har arbetat inom företaget i över tio år och har i dag ett ansvar för cirka 120 personer. Erhåller tidigare ledarfarenheter från arbetsrelaterade och/eller ideella idrottssammanhang eller övriga sammanhang.

Boris: Arbetschef och har arbetat inom företaget i mindre än tio år och har i dag ett ansvar för cirka 50 personer. Erhåller tidigare ledarfarenheter från arbetsrelaterade och/eller ideella idrottssammanhang eller övriga sammanhang.

Christian: Inköpschef och har arbetat inom företaget i över tio år och har i dag ansvar för cirka fem personer inom företaget. Erhåller inga tidigare ledarskapsfarenheter.

David: Arbetschef och har arbetat inom företaget i över tio år och har ansvar för cirka 140. Erhåller tidigare ledarfarenheter från arbetsrelaterade och/eller ideella idrottssammanhang eller övriga sammanhang.

Erik: Arbetschef och har arbetat inom företaget i cirka tio år och har ansvar för cirka 50 personer. Erhåller inga tidigare ledarskapsfarenheter.

Fredric: Personalchef/ledarskapsutvecklare och har arbetat inom företaget i över tio år. Erhåller tidigare ledarerfarenheter från arbetsrelaterade och/eller ideella idrottssammanhang eller övriga sammanhang.

George: Arbetschef och har arbetat inom företaget i över tio år med ansvar på cirka 30 personer. Erhåller tidigare ledarerfarenheter från arbetsrelaterade och/eller ideella idrottssammanhang eller övriga sammanhang.

5.2 Resultat- och analysredovisning med teoretisk tolkning

Nedan presenteras fem olika teman som har skapats utifrån studiens empiriska del i form av kodning och tematisering, innefattande en teoretisk analys från studiens valda teoretiska analysverktyg.

5.2.1 Hälsöfrämjande ledarskap i praktiken och/eller teoretiskt?

Hälsöfrämjande ledarskap är ett begrepp som inte finns utskrivet i Byggföretagets grundutbildning enligt Fredric. ”Vi pratar väldigt mycket psykosocial hälsa, men begreppet hälsöfrämjande. Jag känner med hela mitt hjärta att vi står för det, men det som begrepp använder vi inte” - Fredric. Begreppets avsaknad i form att det inte finns utskrivet i utbildningarna är något som även bekräftas från andra respondenter. Ledarskapsutbildningarna har ett inkluderande koncept gällande psykosocial arbetsmiljö, hälsa och att verktyg för hur man ska jobba i vardagen. Både för att en själv ska må bra och utvecklas, men även för att andra ska må bra. Fyra av sex chefer har vid frågan ”Vad är ett hälsöfrämjande ledarskap enligt dig” kunnat identifiera med egna ord vad ett hälsöfrämjande ledarskap är. Gemensamma definitioner har varit att individen ska trivas och känna sig avslappnad, att det ska finnas mål, mening och motivation, att chefen är en coachande ledare som ser, lyssnar, inkluderar och skapar delaktighet. Två av respondenterna hade dock svårare att identifiera vad hälsöfrämjande ledarskap var. En av dem sa att han inte kände till begreppet, medan den andra ansåg att det var en svår fråga och bad om tid för att fundera över det. Vid frågan om hälsöfrämjande ledarskap inkluderas i Byggföretagets utbildningar så ansåg samtliga att det gjorde det, dock ansåg vissa att det fanns i större skala än andra.

Det ska även finnas kompletterande utbildningar än de Byggföretaget har, vilket två av cheferna påtalade. En av de kompletterade utbildningarna benämndes som ”Move Management”, där

medarbetarskapet ska vara centralt. Denna utbildning hålls av en extern part och under utbildningar utsätts chefen för mycket press, eget tänkande och reflektion:

Innan får man svara på frågor som man sedan går igenom med chefen och den externa parten och sen har man gemensam utbildning på fyra dagar. Tvådagars och två endagars. De är för gruppen, det kan vara alltifrån teater, rollspel, och sen får man inte bara, inte bara förbereda något och presentera det utan man blir avbruten också. De vill ju testa ens gränser, när rinner det över. Utmaning. Korta presentationer, korta förberedelser – Christian

Vi kallar dem för Move ett och Move två. Så all personal, först en inledande del där man lär om feedback, gruppdynamik, gruppsykologi, vad värdegrund är för något och sådana bitar som Move håller i. Sen i steg två så gör man en disk-profil och lär sig lite mer av hur människor fungerar och utvecklar det med våra kärnvärden och så. Det går alla, all personal. I medarbetarskap inkluderas alla, inte bara ledare och chefer. så även hantverkare – David

Move Management anses vara ett bra komplement till Byggföretagets ledarskapsutbildningar då fokus är på hur ledaren ger feedback, hur gruppdynamik, gruppsykologi och människan fungerar. Utifrån Hansons definition av hälsofrämjande ledarskap som valt teoretiskt analysverktyg går det identifiera att det finns en medvetenhet om hälsofrämjande ledarskap hos samtliga. Trots att två av respondenterna inte kunde definiera begreppet så nämnde samtliga vikten av återkoppling och av att medarbetaren ska må bra på arbetet. Fredric som ledarskapsutvecklare styrker också att det i Byggföretagets ledarskapsutveckling finns ett strategiskt tänk hur hälsa och välmående ska inkluderas. De som ansvarar för ledarskapet arbetar aktivt med strategier för att förstå personernas olikheter och varje persons betydelse i helhet till företaget:

Att vi jobbar mycket med strategier att alla människor är olika och att vi måste anpassa oss för olikheter och deras betydelser. Vilket betyder att vi serverar till de olika olikheter, att vi läser in saker visuellt, lyssnar, estetiskt provar så nära verkligheten som möjligt... och sen så driver vi allt det vi gör mot en lärande organisation – Fredric

5.2.2 Tidsbristens påverkan på delaktigheten

Vid samtliga intervjuer med respondenter har tid kommit på tal, där tid har nämnts som ”tidsbrist”, tid till att hinna med och att om tid hade funnits hade interaktionen med medarbetare varit mer befintlig. Vid frågan ”Vad upplever du kan försvåra med att ge återkoppling till medarbetarna?” svarade majoriteten att tid är något som påverkar möjligheten att återkoppla. Flera sa att det vid många arbetsuppgifter finns det en risk att det glöms eller prioriteras bort,

men att viljan till att ge återkoppling och delaktighet finns där: ”...det är en ambitionsnivå och jag vet att det är otroligt efterfrågat, men det är jättesvårt att hinna med det” – Adam. Majoriteten beskriver även att tid kan vara ett hinder till att inte kunna utöva sitt ledarskap till fullo. Vid stora grupper och vid stort personalansvar handlar det om att organisera sig och det är något som inte upplevs att det hinns med, speciellt då det inte finns ett och samma kontor för alla på grund av geografiska avstånd och olika kunduppdrag.

Vid analys av empirin är tid ett upplevt hinder och även en ambitions- och prioriteringsfråga. Samtliga chefer menar att om tidsresurser inte hade varit ett problem så hade återkoppling och delaktighet varit mer förekommande. Majoriteten har även nämnt att resurserna ”tid” och ”intresse” är av stor vikt för att fortsätta bedriva hälsofrämjande ledarskap inom företaget. De med bakgrund i ledarskap inom idrottssammanhang pratade även om vikten av delaktighet, hälsa och engagemang i sitt ledarskap i form av exempel där de har centrerat gruppen i helhet men även individen. I citatet nedan presenterar en av dessa arbetschefer en tidigare grupprefleksion om hur gruppdynamik och arbetsförhållanden på arbetsplatsen kan kopplas till hälsa, rörelse och sport:

Vi gjorde en grupprefleksion där vi tittade på ishockey där djurgården var så mycket bättre och spelade ut Frölunda och sedan två dagar efter så var det helt omvända roller. Och så sitter man här och, jaha det är samma gubbar som möter samma lag och så kan det vara så stor skillnad på självförtroende, fart och spel. Och så tittar vi ut här, vilka är det här som har en dålig dag och en bra dag? Varje dag. Det syns kanske inte lika tydligt, men det borde ju gå lika mycket upp och ner hos oss. När är vi på topp? Och när spelar våra medarbetare på hemmaplan? Och när är de på bortaplan? Och påverkar det presentationen? Om man börjar tänka på det, hur grupperna fungerar, hur man arbetar tillsammans, nu är vi starka eller nu får vi försvara oss. Hur det egentligen borde vara hos oss, om man kopplar det till hälsa, rörelse och sport – George

Från Georges sida finns det ett medvetet engagemang för hälsa och välbefinnande där han i sitt ledarskap har som ambition att sträva efter ett ledarskap där medarbetaren ska känna sig trygg i att våga prata och känna att de är på ”hemmaplan”. David som även han har tidigare erfarenheter av ledarskap påtalar om situationsanpassade åtgärder med där engagemanget från hans sida gällande återkoppling handlar om vilken slags situation och person det gäller. Vid frågan ”Hur brukar du ge återkoppling och uppmuntran till medarbetarna?” svarar David ”Det gör jag på olika sätt, anpassat till de människor, hur de är och sen så att det är situationsanpassat och att det också kan vara att man ger det i mötesform”.

5.2.2.1 Konsekvenser om engagemang inte förekommer

Det går att identifiera ett gemensamt mönster hos samtliga intervjupersoner kring deras egna tankar och skildringar kring vilka konsekvenser som kan tänkas finnas om det inte finns ett systematiskt tänk kring hälsa. Att det kortsiktigt kan det innebära bristande engagemang, ork och vilja medan det långsiktigt kan innebära att Byggföretaget förlorar personal genom att det finns risk att anställda byter arbetsgivare och att personalomsättningen blir större. En respondent understryker att det kan vara farligt om systematiskt tänk saknas och att det blir till en ond cirkel som kan drabba många. Det slår hårt på individen, företaget och om personers mående inte blir identifierat kan fler bli sjukskrivna och att arbetslösheten kan på så sätt även öka. Som citatet lyder nedan menar respondenten även att samhället blir drabbat om personers mående inte tas på allvar:

Samhället, upptäcker vi inte det i tid så är det fler som blir sjukskrivna och arbetslösheten ökar på det sättet också. Det ena leder till det andra. Så jag tycker att alla har ett ansvar. speciellt företaget som bolag, ett så stort bolag har ett stort ansvar med över 15 000 anställda. Bryr man sig inte och jobbar man inte med rätt frågor så kan det få ganska dramatiska konsekvenser – Christian.

En annan respondent påtalar att en ökad personalomsättning samt risken att få missnöjda kunder om hälsa inte tas på allvar. Vid icke-inkluderad hälsa så är det möjligt att folk tappar motivationen, visar mindre engagemang och väljer att avsluta sina anställningar istället:

Folk vill kanske inte vara kvar och att det inte är så viktigt att ha kvar det här jobbet om jag ändå mår dåligt större delen av tiden och om jag inte har några ljusa punkter. Då får vi större personalomsättning skulle jag säga och missnöjda kunder – Boris.

Flertalet av intervjupersonerna nämner också hur engagemang är viktigt i sina chefsuppdrag i helhet. Att engagera sig i frågan som ställs, stötta och att inte bara ge beröm för en god åtgärd ”...det är inte bara att säga bra utan det är också att engagera sig i frågan” – Boris.

5.2.3 Efterfrågat socialt stöd hos arbetschefer

I chefsposition kan ett stöd vara av betydelse, då yrkestiteln bland annat omfattar beslutstaganden, interaktion med olika människor dagligen samt som i detta fallet – personalansvar. I samtliga intervjuer med respondenter har frågan ”hur upplever du att du själv får stöd?” ställts och deras upplevelser kring stöd har varit att de som arbetschefer förväntas att ta mycket eget ansvar. ”Som arbetschef är man ganska utlämnad, då är det tanken att vi ska hantera detta själva. Och de är lite det varför vi blir valda, vi som hamnar i denna situation ska

kunna ta hand om oss själva” - Christian. Erik upplever att stöd finns, men inte förrän det efterfrågas:

Ja när jag behöver det så att säga, men jag har väl kanske en chef som inte är den som berömmar jättemycket. Han är jättenöjd med mitt jobb men har nog inte frågat mig... men å andra sidan så när jag behöver hjälp så finns han där – Erik

George beskrev i sin intervju en liknande situation som Erik, - ”ja han finns alltid där och vill oss väl. Det har aldrig varit något bekymmer och vi är väldigt fria i våra roller med, men det hänger på ett eget ansvar också ju att vi ber om hjälp” - George. Socialt stöd som det gavs en teoretisk beskrivning av i studiens del ”Teori” definieras som instrumentellt stöd, emotionellt stöd, informationsstöd och feedback från människor. Det sociala stödet påvisas att finnas av samtliga men i olika utsträckningar och i olika former. Av citaten som blivit presenterade ovan kan det avläsas att samtliga definitioner av det sociala stödet är bristfälligt enligt några av arbetscheferna i den utsträckning att det inte delas ut förrän arbetschefen själv efterfrågar det. David påtalar i frågan om hur han upplever att han får stöd från nära kollegor och privat, men att stöd från andra funktioner är frånvarande. Bland annat från HR och sin egna chef:

Ja, det får jag från olika håll. Men sedan så får jag inte alltid det stödet där man tror bland de funktionerna på regionen utan det kan istället få från nära kollegor till mig i organisationen eller privat med andra människor jag känner...det finns en del i regionstaben som jag inte fått stöd från – David

Som presenterat i teorikapitlet är det inte enbart ens chef som kan tänkas ge socialt stöd, utan socialt stöd kan även komma från kollegor, interna och externa specialister.⁶⁸ Majoriteten av intervjupersonerna pratar om att HR som stödfunktion upplevs som ett bra stöd vid personalfrågor och det vid anställningsintervjuer av nya medarbetare även ska finnas med en HR-representant som stöd. Detta tyder på ett befintligt instrumentellt- och informationsstöd, men upplevelsen om stödet varierar dock. Boris nämner att han upplever att om en ny arbetschef skulle anställas så finns det risk för att hen inte skulle få/uppleva att hen får det stöd som övriga som arbetat längre på företaget. Då arbetscheferns rollen beskrivs vara att arbetschefen får ta mycket ansvar och initiativ själv, så kan en nyanställd möjligen uppleva att hen lämnas med sina egna problem. Dels då hen kanske inte lärt känna sin chef ännu, samt att hen kanske drar sig för att fråga vid uppstådda problem eller funderingar:

⁶⁸ Eklöf, Mats, *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*, Upplaga 1, Studentlitteratur, Lund, 2017. s. 84.

Jag tror att det är, om man lämnas själv med sina problem och inte känner chefen bra så drar du dig från att fråga också. Att erkänna att man har problem. Och då blir man, då känner man sig ensam och att man inte har något stöd. Fast man kanske egentligen skulle ha det om man hade vågat fråga – Boris.

Adam är en till som har påtalar hur arbetschefen kan bli utlämnad och att det har funnits bristande rutiner för arbetschefen som arbetsroll:

... man är ganska utlämnad, och det har funnits bristande rutiner kring arbetschefer när man ger dem rollen arbetschef till någon. Det har varit ”varsågod ta hand om det här” man sätter inga ramar runt om. Jag tror inte alla kan hantera det – Adam

5.2.4 Strategiskt jämlikhetstänk

Ett av de teman som skapats ur empirin har jag valt att benämna som jämlikhetstänk och även utvecklats till en utveckling av Hansons definition av hälsofrämjande ledarskap. En av respondenterna påtalade att redan vid anställningsintervjuer väljer Byggföretaget att diskutera samhällsfrågor med den arbetssökande och att Byggföretaget har nolltolerans mot rasism, sexism och andra förtryck. Byggföretagets värderingar och kärnvärden är något som samtliga ska följa. Vid strategiskt hälsofrämjande tänk definierar Christian det som att strategisk ska man alltid vara och som ledare och chef ska man alltid föregå som ett gott exempel för andra. Att arbeta med samhällsfrågor som ”Me too” och benämning eller icke benämning av ”hen” är frågor som det alltid ska arbetas med. ”Alla är jämställda och man ska alltid skydda sina egna... sen ska man jobba med frågan, hela tiden. Det måste man göra. Det som är viktigt i ledarskap är att inte tro att man är fullärd. Utan man kan utveckla sig själv hela tiden” - Christian.

Adam är även en av dem som understryker jämlikhet i relation till att hantverkare sedan länge har blivit benämnda som ”gubbarna”, men att vid ledarskapsgruppsutbildning han varit på under våren så togs det upp huruvida benämningen ”gubbarna” ska tas bort och istället börja kalla dem för hantverkare. Detta för att inte utesluta någon ute på fältet då det även finns tjejer och icke-binära som jobbar inom Byggföretaget.

För mig har gubbarna aldrig varit ett problem att säga, men när man tänker efter är det så schysst? Framförallt om det är en tjej som jobbar i gänget. Och även för gubbarna själva, de är så vana att höras. Men det är onödiga ord, så det finns ständigt olika ord man måste tänka till på. Vi har inte ändrat till hen, men jag tycker vi har kommit långt. Men vi har inte gått i mål på något sätt – Adam

Ur den egenutvecklade formen av hälsofrämjande ledarskap, där jämlikt och inkluderande ledarskap för kvinnor, män och icke-binära ska inkluderas i företagets strategiska och operativa

tänk så finns det en medvetenhet kring dessa frågor. Dels utifrån citaten från Adam och Christian men även från Fredric. I utvecklingen av Byggföretagets ledarskapsutbildningar så har de en dialog med Byggföretagets hållbarhetschef som har arbetat med frågor rörande jämställdhet och inkludering de senaste åren. ”Jag har mycket dialog med hållbarhetschefen och vi för in case och vi för in aspekter som har med jämställdhet, hållbarhet och som har med tid att göra hela tiden” - Fredric. Fredric deltog vid ett sammanträde under föregående år där hans upplevelse av andras tyckanden var att det sammanträdet fokuserade på hållbarhetsfrågorna. Han som är en av ledarskapsutvecklarna har kollegor på Byggföretaget som är positivt inställda till att se honom och övriga utveckla deras arbete för frågor som berör hållbarhet, men Fredric menar att ledarskapsutvecklingen i grunden riktar sig mot chefskapet. Det vill säga att det ska existera ett samarbete med hållbarhetschefen, men att ledarskapsutvecklingen riktar sig mot att få chefer värna om medarbetare. ”...men så jag inte tappar att i grunden är ledarskapsutveckling och det riktar sig mot vi ska få skickliga chefer som värnar om medarbetarna och deras engagemang, välmående” - Fredric.

Utmaningar som finns inom byggbranschen i helhet gällande arbete med hälsa och arbetsmiljö nämns dock finnas i obalans mellan könen

Utmaningar är att, obalans på rätt många enheter i könen. Inom min skrå är det 20 procent tjejer. I byggverksamheten är det ännu mer till killarnas del... och det är just det i traditionell byggverksamhet. Kulturen, språkbruket, där har vi utmaningar – Fredric

5.2.4.1 Samhället eller arbetskulturen?

Samtliga intervjuerna genomsyras av en samhällskoppling med reflektioner kring huruvida arbetskulturen inom företaget har en acceptans för hälsa, samhällstrender och om efterfrågan av hälsa är en generationsfråga. Det finns en befintlig machokultur och snabbhetskultur som varje deltagare har pratat om på något sätt. En av respondenterna menar att arbetskulturen är ett hinder för att kunna utöva hälsofrämjande ledarskap till fullo och att det är få som gör det på riktigt. Att det handlar om mod och att motstånd från andra är möjligt om inte fler blir delaktiga i det.

Arbetskulturen och man inte vågar inte visa vägen, det krävs mod att liksom bjuda på sig själv... det är väldigt ofta när man har konferenser att nu ska vi prata ihop oss om delaktighet. Då är det lite för stelt, man bjuder inte på sig själv och får man inte igång något som är på riktigt. Då får man motstånd istället. – Boris

Fredric hade även han en mer kritisk syn på arbetskulturen och ansåg att det var en utmaning för ledarskapsutvecklandet. Om företaget inte inser och förklarar för personer som har möjlighet till att påverka, att driva en kulturell utveckling mot det som ledarskapsutvecklingen ska återspegla så finns det risk för att företaget kommer hamna i kompetensbrist. Om inte rätt kompetens finns och tas emot, kommer de närmsta fem till tio åren med robotisering gå mindre bra för Byggföretagets verksamhet:

En jätteutmaning inom byggbranschen är att vi har en snabbhetskultur, vi har en machokultur som är liksom. Den är, det skruvar sig väldigt med machokulturen men vi har ju ett gäng på 50-talister, 60-talister, 70-talister där dem som inte, vad ska man säga? Att de inte vågar släppa taget om det och kanske inte riktigt har fattat att tjej som du Ida, för er är det självklart att ingå i ett sammanhang som avspeglar ett samhälle

...men byggbranschen det finns mycket traditioner och traditioner sitter i väggarna som man brukar säga. Det är omedvetna tankar, fel tankar som man måste våga angripa och det gör vi tycker jag och vi jobbar jättehårt med det. – Fredric

Som citaten ovan visar så finns det en medvetenhet hos representanten som arbetar med ledarskapsutveckling på Byggföretaget. Det finns en stark kultur på Byggföretaget som består av snabbhet, att leverera fort men även machokulturen innefattande generationer som inte ”vågar” släppa taget om gamla traditioner.

6 Avslutande diskussion och slutsatser

I denna del kommer det att ges en avslutande diskussion och slutsatser. Studiens frågeställningar kommer att redovisas konkret utifrån vad som framkommit i tidigare kapitel. Avslutningsvis kommer det utifrån slutsatser ges förslag till vad som hade kunnat utvidgas kring hälsofrämjande ledarskap i svensk byggbransch.

Utifrån empirin och de analyser som har gjorts visar studien att det finns en medvetenhet om hur betydande ledarskap och hälsa är. Inom Byggföretaget utvecklas det ledarskapsutbildningar som syftar till att berika förståelsen för psykosocial arbetsmiljö, hälsa och verktyg för att kunna arbeta och må bra själv som chef/ledare – men även för hur medarbetare ska må bra. Det tas även in externa utbildningar som komplement för att utöka förståelsen för hur feedback ska ges och varför det är av vikt samt hur grupper och människan fungerar generellt. Dock är tidsbrist, hög arbetsbelastning, brist på stöd och arbetskulturen något som visat sig vara olika hinder för att kunna bedriva ett hälsofrämjande ledarskap. Medvetenheten som presenterats i resultat- och analys tyder på kunskap. Dessutom finns engagemang från många samt en vilja vara en hälsofrämjande ledare och utöva ett hälsofrämjande ledarskap, men det är flera som upplever att de inte hinner vara så närvarande och coachande som de egentligen önskar. Vidare påvisas en bristande struktur för rollen som arbetschef. Arbetschefen på Byggföretaget har en upplevd förväntan på sig att vara självgående och utlämnad i beslutsfattanden där stöd från sin egna chef eller stödfunktioner är varierad och upplevs som avsaknad av vissa. Att arbeta strategiskt med hållbarhetsfrågor är något som är existerande i dag och många pratar om hur långt Byggföretaget har kommit de senaste åren. Ett inkluderande jämlikhetstänk i ledarskapsutbildningar har inte yttrat sig lika mycket som andra delar av definitionen hälsofrämjande ledarskap, men medvetenheten om jämlikhet finns i samarbeten med Byggföretagets hållbarhetschef. Jag anser att Byggföretaget strategiskt är en hälsofrämjande arbetsplats men att de nämnda hindren försvårar att det hälsofrämjande ledarskapet utövas praktiskt till fullo.

6.1 Slutsatser

Studiens slutsatser kommer att presenteras utifrån de fyra frågeställningar som denna studien strävat efter att besvara.

Vilka förutsättningar för hälsofrämjande ledarskap finns det inom Byggföretaget i dag?

Förutsättningarna finns strategiskt i interna och externa ledarskapsutbildningar, där det finns en medvetenhet kring att utbilda chefer till att vara hälsofrämjande ledare. En slutsats är dock att förutsättningarna försämras för chefer, på grund av tidsbrist, hög arbetsbelastning och avsaknad av socialt stöd från sin egna chef och andra stödfunktioner inom Byggföretaget. Arbetskulturen inom företaget är även en faktor till att förutsättningarna försämras.

Vad finns det för kunskap hos Byggföretagets chefer gällande hälsofrämjande ledarskap?

Samtliga chefer identifieras att besitta kunskap kring vikten av hälsofrämjande ledarskap och majoriteten har kunnat identifiera hälsofrämjande ledarskap som begrepp med egna ord. I dag finns dock inte begreppet hälsofrämjande ledarskap utskrivet i företagets ledarskapsutbildningar.

Vilka eventuella hinder finns det för att bedriva ett hälsofrämjande ledarskap?

De största identifierade hindren är tidsbrist, hög arbetsbelastning, avsaknad av socialt stöd och arbetskulturen. Tidsbrist och hög arbetsbelastning är faktorer som skapar hinder för att respondenterna upplever att de inte hinner vara en hälsofrämjande ledare. Socialt stöd upplevs som avsaknad och kan bidra till bristen på engagemang till att vara en hälsofrämjande ledare för sina medarbetare.

Hur kan arbetet för ett hälsofrämjande ledarskap utvecklas enligt dem i chefsposition inom Byggföretaget?

Genom att visa sig mer och ha ett utvidgat systematiskt tänk kring arbetsbelastning och stresshantering. Samt genom att skapa mer utrymme för rekryteringen för att få in rätt kompetens som förstår byggbranschens komplexitet. Från den tidigare forskningen så visade Maria Johanssons rapport att byggbranschen har ett behov av professionell kompetens gällande

utbildning och arbetsmiljö och hälsa⁶⁹. Även Magnus Stenbergs studie visade att utbildning och kompetensutbildning i arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor är viktiga åtgärder för att förebygga ohälsa och olyckor.⁷⁰ Utifrån deras slutsatser så stärker denna studie vad den tidigare forskningen säger kring hälsofrämjande i byggbranschen.

6.2 Förslag till vidare forskning

Vid fortsatta studier hade jag valt att vidga kartläggningen av hälsofrämjande ledarskap inom byggbranschen, då området ännu inte är gediget utforskat. Det krävs en ökad grundförståelse för hälsans betydelse i förhållande till byggbranschens komplexitet och ständiga förändringar. Denna studies bidrag till fortsatt forskning är att det finns en inkludering och medvetenhet av hälsa, arbetsmiljö och hållbarhet men att i praktiken visar det att hälsofrämjande ledarskap har hindrade parametrar som tidsbrist, inte tillräckligt med socialt stöd, olika nivåer på engagemang från chefer samt arbetskulturen.

Att även inkludera kvinnliga chefer och chefer på olika nivåer hade skapat fler dimensioner av hälsofrämjande ledarskap i Byggföretaget och den svenska byggbranschen. Skulle en liknande studie utföras men med större önskad mängd av urval skulle jag även rekommendera en kvantitativ surveyundersökning för att få bättre spridning.

⁶⁹ Johansson, Maria. *En företagshälsovård för byggbranschen – en kartläggning av behov och förutsättningar*. 2006. s. 2.

⁷⁰ Stenberg, Magnus. *Bortom noll, en hälsofrämjande byggbransch*. 2016. s. 33.

Litteratur- och källförteckning

Alvesson, Mats, *Organisationskultur och ledning*, 3., [omarb.] uppl., Liber, Malmö, 2015

Andersson, Ingemar & Ejlertsson, Göran (red.), *Folkhälsa som tvärvetenskap: möten mellan ämnen*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2009

Bengtsson, Mattias & Berglund, Tomas (red.), *Arbetslivet*, Tredje upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2017

Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga metoder*, 2., [rev.] uppl., Liber, Malmö, 2011

David, Matthew & Sutton, Carole D., *Samhällsvetenskaplig metod*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016

Eklöf, Mats, *Psykosocial arbetsmiljö: begrepp, bedömning och utveckling*, Upplaga 1, Studentlitteratur, Lund, 2017

Eriksson, Andrea, Axelsson, Runo & Bihari Axelsson, Susanna, *Health promoting leadership – Different views of the concept*. Nordic School of Public Health, Goteborg, Sweden, 2010

Hanson, Anders, *Hälsopromotion i arbetslivet*, Studentlitteratur, Lund, 2004

House, James S, Umberson, Debra & Landis, Karl R. *Structures and Processes of Social Support*. Annual Review of Sociology, Vol. 14, 1988: s. 293–318

Johansson, Maria. *En företagshälsovård för byggbranschen. En kartläggning av behov och förutsättningar*. Luleå tekniska universitet, 2016

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 3. [rev.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014

O'Reilly, Charles & Chatman, Jennifer. *Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior*. Journal of Applied Psychology, Vol. 71, 1986: s. 492–499 1986, s. 492

Patel, Runa & Davidson, Bo, *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, 4., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011

Rienecker, Lotte & Stray Jørgensen, Peter, *Att skriva en bra uppsats*, Upplaga 4, Liber, Stockholm, 2018

Statens Folkinstitut. *Hälsofrämjande arbete på arbetsplatser. Effekter av interventioner i systematiska kunskapsöversikter och i svenska rapporter*. 2004

Steers, Richard M. & Porter, Lyman W., *Motivation and work behavior*, 2. ed., McGraw-Hill, New York, 1979

Stenberg, Magnus. *Bortom noll. En hälsofrämjande byggbransch*. Luleå tekniska universitet, 2016

Sveriges Byggindustrier. *Byggbranschen i förändring*. 2014

Sveriges kommuner och landsting. *Hälsofrämjande häls- och sjukvård*. 2013

Vetenskapsrådet. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.

Winroth, Jan, *Organisationshälsa: en bok om ett hållbart arbetsliv*, Upplaga 1, Studentlitteratur, Lund, 2018

Elektroniska källor

Arbetsmiljöverket. *Byggnads- och anläggningsarbete*. 2019.

<https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/bygg/> (Hämtad 2019-03-21)

Datainspektionen. *Dataskyddsförordningen GDPR*. [Datainspektionen](#).

[Dataskyddsförordningen \(GDPR\)](#). <https://www.datainspektionen.se/lagar--regler/dataskyddsförordningen/> (Hämtad 2019-04-03)

Datainspektionen. *Dataskyddsförordningen, Dataskyddsförordningen i sin fulltext*.

<https://www.datainspektionen.se/lagar--regler/dataskyddsförordningen/dataskyddsförordningen---fulltext/> (Hämtad 2019-04-03)

Göteborgs universitet. *Arbetsvetenskap*. 2013. <https://socav.gu.se/utbildning/arbetsvetenskap>
(Hämtad 2019-04-01)

World Health Organization. Health Promotion. *The Bangkok Charter for Health Promotion*.
2015.
https://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/hpr_050829_%20BCHP.pdf?ua=1
(Hämtad 2019-04-03)

World Health Organization. Health Promotion. *The Ottawa Charter for Health Promotion*.
1986. <https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/> (Hämtad 2019-
04-03)

Bilagor

Bilaga 1



INSTITUTIONEN FÖR SOCIOLOGI OCH ARBETSVETENSKAP

Deltagande i studien ”Hälsofrämjande ledarskap inom byggbranschen”

Denna studie är ett examensarbete erhållen från Göteborgs universitet.

Program: Arbetsvetarprogrammet – programmet analys och utvärdering av arbete och arbetsmarknad 180hp.

Kurs: Examensarbete 15hp. Vårterminen 2019.

Handledare: Doris Lydahl.

Syftet med studien:

Syftet med studien är att undersöka förutsättningar för hälsofrämjande ledarskapet inom ”Byggföretaget”. Mer information kommer att ges vid intervjutillfället.

Intervjuns innehåll:

- Intervjuns form: Intervjun kommer vara i semistrukturerad form, där det kommer finnas ett färdiggjort frågeschema med utrymme för följdfrågor – och där du har möjlighet till att utveckla dina svar.
- Tidsram: Intervjun kommer vara på cirka 45 – 60 minuter.
- Inspelning av intervjun: För att ha möjlighet till att transkribera och koda intervjun önskar jag att få spela in intervjun. Röstinspelningen kommer ej spelas upp för övriga, utan den enda som kommer få ha tillgång till studiens transkriberingar är min handledare Doris Lydahl. Röstinspelningen kommer att raderas efter examensarbetets avslut och kommer ej användas till andra studier än denna.

Din anonymitet:

I studiens resultat kommer du att anonymiseras. Det vill säga så kommer ditt namn och ålder ej skrivas ut. Det kan dock förekomma att jag kommer ge dig ett namn i studiens resultat, med syfte till att underlätta för läsaren och undvika att skriva *chef A*, *chef B*, *chef C* och så vidare.

Forskningsetiska principer:

Studien kommer att förhålla sig till forskningsetiska principer, inom ramen för samhällsvetenskapliga- och humanistiska studier. Dessa principer avser:

Informationskravet:

Du som deltagare kommer innan intervjun att ges information om studiens syfte samt tillvägagångsätt.

Samtyckeskravet:

Du som deltagare har rätt att själv bestämma över ditt deltagande i denna studie. Deltagandet är helt frivilligt och du kan avbryta och dra tillbaka samtycket när som helst, utan att uppge någon orsak.

Konfidentialitetskravet:

Dina uppgifter kommer att anonymiseras och behandlas konfidentiellt. Vid transkribering av intervjuerna kommer enbart min handledare, Doris Lydahl att få ta del av inspelningar och anteckningar.

Nyttjandekravet

Ditt deltagande i denna studie kommer att nyttjas till forskningsändamålet att utvidga kunskap kring hälsofrämjande ledarskap inom Sveriges byggbransch. Studiens resultat kommer dock ej att säljas eller lånas ut till övriga företags vinning.

Övrigt:

Denna studie kommer att bli en offentlig handling som du gärna får ta del av. Om det inte finns möjlighet till att ha intervjun i fysisk form så går telefon/Skype bra.

Tack för din medverkan,
Ida Björk