



LUNDS
UNIVERSITET

Pedagogiska institutionen
Box 199, 221 00 Lund

Kurs: PedK11
Kandidatuppsats, 15 poäng
41-60 poäng
Datum: 090611

Utvalda stressorerers påverkan på lärsituationer i arbetet

En teoretisk studie

Fannie Wretensjö & Caroline Carlsson

Handledare:
Viveka Jerndorf
Maria Löfgren Martinsson

Kurs: PedK11
Kandidatuppsats, 15 poäng
41-60 poäng
Datum: 090611

ABSTRACT

Uppsatsens art: Kandidatuppsats inom arbetslivspedagogik
Sidantal: 45
Titel: Utvalda stressorerers påverkan på lärsituationer i arbetet
En teoretisk studie
Författare: Fannie Wretensjö & Caroline Carlsson
Handledare: Viveka Jerndorf & Maria Löfgren Martinsson
Datum: 090611
Sammanfattning: Lärande i arbetet är ett ständigt aktuellt ämne. Likaså stress som ständigt diskuteras. Uppsatsens syfte var att undersöka utvalda stressorerers påverkan på lärsituationer i arbetet. Studien är teoretisk och baserades på litteratur vi fann lämplig i förhållande till syfte samt utökad frågeställning. Vi skapade en egen modell som följer med processen genom hela uppsatsen. Modellen visar relationen mellan lärande, lärande i arbetet, generella stressorer samt våra utvalda stressorer kommunikation, organisatorisk förändring samt variation i arbetet. Vi använde oss av ett iterativt tillvägagångssätt när vi genomförde studien, vilket innebar att insamlandet av teori samt analysen integrerades i varandra. Inget specifikt resultat finns utan detta går att hitta i teoridelen.

Vi kom bland annat fram till att stressorer inte alltid behöver vara negativa utan snarare kontextberoende. En annan slutsats var att på grund av tidsbrist används mer ett ”just in time-lärande” snarare än ett livslångt lärande. Problem som uppstår ska helst lösas direkt och ingen eftertanke eller reflektion hinns med.

Nyckelord: Stressorer, lärande i arbetet, kommunikation, förändring, variation & just in time-lärande

Innehållsförteckning

Förord.....	4
Del I Inledning, Syfte & Metod	5
1. Inledning	5
1.1 Syfte	6
1.1.1 Frågeställning	6
1.1.2 Pedagogisk relevans	6
1.1.3 Disposition för uppsatsen & upplägg	7
1.2 Begreppsdefinition	7
1.2.1 Lärande	7
1.2.2 Stressorer	8
1.3 Avgränsningar	8
1.3.1 Lärande	8
1.3.2 Stressorer	8
1.3.3 Organisationer	8
2. Metod	9
2.1 Forskningsstudien	9
2.1.1 Syn på forskning	9
2.2 Genomförande.....	9
2.2.1 Sökmeter teori	10
2.2.2 Iterativt tillvägagångssätt	11
2.3 Litteratursökning.....	11
2.3.1 Referensdatabaser.....	11
2.3.2 Sökverktyg.....	12
2.4 Källor	12
2.4.1 Innehållsanalys	13
2.4.2 Kvalitativ innehållsanalys	13
2.4.3 Källkritik	13
2.4.4 Relevans	14
2.4.5 Etiska aspekter.....	14
2.5 Metoddiskussion	14

Del II Teori.....	16
3. Lärande.....	16
3.1 Vår modell	19
3.2 Lärande i arbetet	19
3.2.1”Just in Time”- lärande	21
3.3 Vår modell	22
4. Stressorer.....	22
4.1 Vår modell	26
4.2 Våra utvalda stressorer.....	26
4.2.1 Motivering till utvalda stressorer	26
4.3 Kommunikation	27
4.3.1 Vår modell.....	28
4.4 Organisatorisk förändring	28
4.4.1 Vår modell.....	29
4.5 Variation i arbetet	29
4.5.1 Vår modell.....	30
5. Våra utvalda stressorer i arbetet.....	30
5.1 Kommunikation som stressor i arbetet.....	30
5.2 Organisatorisk förändring som stressor i arbetet	31
5.3 Variation som stressor i arbetet.....	31
6. Stressorer & Lärande	32
6.1 Krav/kontroll - modellen.....	33
Del III Diskussion	35
8. Vår slutgiltiga modell.....	35
8.1 Diskussion.....	35
8.1.1 Positiva & negativa stressorer	36
8.1.2 Kommunikation, förändring & variation	36
8.1.3 Utveckling trots brist på tid?	37
8.1.4 Fokus på lärmöjligheter.....	38
8.1.5 Krav & kontroll samt fortsatt forskning.....	39
8.2 Förslag på eventuella åtgärder	40
8.3 Slutsats	40

Referenser	42
Appendix	44
TABELL FÖR SÖKNING AV LITTERATUR	44

Förord

Vi vill med denna uppsats väcka intresse för stressorer ur ett arbetslivsperspektiv samt skapa ett teoretiskt arbete som belyser dessa stressorer utifrån en ny vinkel. Det har forskats en hel del kring stress och stressorer och vi vill sammanställa tidigare forskning som gjorts samtidigt som vi vill öppna upp för nya frågeställningar och jämföra olika teorier kring dessa. För att skapa en ny vinkel på problemet med stress och stressorer har vi valt att föra in en ytterligare faktor, lärande.

Vår idé har under uppsatsens gång varit att skapa en rolig och spännande teoretisk rapport. Vi vill att arbetet ska intressera den som läser oavsett om man studerar, är medarbetare, chef eller privatperson.

Vi vill först och främst tacka vår första handledare Viveka Jerdorf för allt stöd, hjälp och nya tankar till en bättre uppsats. Vi vill även tacka vår andra handledare, Maria Löfgren Martinsson som har kommit med goda och bra förslag under utvecklingen av vår uppsats.

Trevlig läsning!

Fannie & Caroline

Del I Inledning, Syfte & Metod

1. Inledning

Links between workplace stress and employee competence development is relatively unexplored. (Paulsson, Ivergård & Hunt s.135)

Vi har alla olika förutsättningar till att lära. Oavsett om det sker på den egna fritiden, på arbetsplatsen eller i skolan. Alltså tar vi till oss information på olika sätt som också tolkas varierande. Vi har valt ut tre stycken stressorer att titta närmare på. Dessa är kommunikation, organisatorisk förändring och variation i arbetet. Anledningen till att vi valt ut tre stressorer är för att det ska bli lättare för oss att begränsa studien men även för att vi ska kunna skaffa oss en djupare kunskap kring dessa. För att tydliggöra vår process i uppsatsen så har vi skapat en modell som vi väljer att kalla *vår modell*, att följa genom hela uppsatsen. Vi hoppas att denna ska göra det lättare att förstå och ta till sig vad som händer under läsningen.

Redan kring 1800-talets slut så upptäcktes en ny sjukdom i de industrialiserade delarna av världen, främst Västeuropa och Nord Amerika. Symptomen var mycket varierande men något som de allra flesta led av var avsaknaden av energi. Det nya med sjukdomen som man senare kom att tala om som stress eller utbrändhet drabbade en ny samhällsgrupp. Tillståndet sårade de personer som ofta var försedda med stort ansvar, det vill säga högutbildade, ekonomiskt stabila, samhällets ledare och chefer. Det drabbade även tjänstemän, affärsmän och studenter. Anledningen till att stressen växte fram under den här tiden var den enorma samhällsförändring som skedde. Människor som tidigare arbetat som till exempel lantbrukare flyttade in till städerna för att söka jobb i industrin. Maktbalanser omfördelades och kravet på människan ökade. (Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson, Lundberg, 2006)

Att villkoren förändrades under 1800-talet kan vi även se idag. Precis nu som då så förväntas vi klara av alla de förväntningar som ständigt bemöter oss. Inte bara de krav som arbetslivet ställer på oss utan även allt runtomkring. Vi lever idag i en tid som inte bara ställer höga krav på oss utan även ständigt förändrar villkoren för dessa. Ny teknik skapar klyftor mellan generationer och världen blir alltmer global. (Allvin et al, 2006)

Stress är ett ord som idag används i de flesta sammanhang och finns i alla organisationer på ett eller annat sätt. Att stress är något som idag drabbar nästan alla organisationer är de flesta medvetna om. Stress är ett såpass vedertaget begrepp att man som företag måste hitta sätt att förhålla sig till detta, istället för att inte acceptera att det överhuvudtaget finns.

En artikel i svenska dagbladet väckte vårt intresse på området (<http://www.svd.se>). Artikeln vill framföra att en stressad arbetsmiljö bidrar till att medarbetarna i organisationen förlorar inte bara kreativitet utan även lusten till sitt arbete. Risker med

nedskärningar och stressade arbetsituationer påverkar även chefer som inte förstår vad sina anställda verkligen behöver i sämre tider.

Vi vill ta reda på om och i så fall hur lärandet hos medarbetare minskar eller försvinner helt i samband med utlösande stressorer. Eller är det kanske så att lärandet istället motverkar de utlösande stressorerna? Tekniken är ett sådant exempel, Internet bidrar till att allt går snabbare, men hinner människorna i organisationerna med att utvecklas i samma takt som denna? (Boud & Garrick, 1999)

Något som gjorde att vårt intresse ökade ytterligare kring vårt valda ämne var när vi började vår process kring sökandet av litteratur. Ordet *stress* fick en otrolig mängd träffar, ordet *learning* fick även det en stor mängd träffar men när vi slog samman dessa både, *stress AND learning*, gick antalet träffar ner ganska så drastiskt. Att det finns desto mindre forskning kring relationen av de båda gjorde att vi ville undersöka ämnesområdena ännu mer. Vår analys kommer att ske löpande genom uppsatsen för att vi vill nå en integrering mellan just teori och analys.

Vi har valt att göra en teoretisk studie kring ämnet, som faller under arbetslivspedagogik. Fokus har under uppsatsens gång fallit mycket på att skapa ett roligt och spännande arbete både för oss själva men även för de personer som förhoppningsvis kommer att läsa vårt arbete.

1.1 Syfte

Syftet med denna uppsats är att *undersöka utvalda stressors påverkan på lärsituationer i arbetet.*

1.1.1 Frågeställning

Vi har valt att belysa studien ur ett organisationsperspektiv. Detta för att kunna skapa ett material som blir användbart för främst organisationer. Vi vill att ett flertal olika organisationer ska känna att informationen blir tillämpbar i ett större sammanhang snarare än på en specifik enhet på ett företag.

- Hur påverkar våra utvalda stressorer lärmöjligheter i arbetet?
- Vad finns det för förebyggande åtgärder gällande den stress som uppkommer av stressorerna?

1.1.2 Pedagogisk relevans

Vad gäller den pedagogiska relevansen i vår uppsats ligger fokus på den *påverkan* som vi tror finns mellan utvalda stressorer och lärandet. Det är av stor vikt att den pedagogiska relevansen hela tiden är tydlig genom uppsatsen, speciellt utifrån våra utvalda ämnesområden då vi anser att dessa lätt kan halka in på psykologiska och medicinska teorier. Krav och kontrollmodellen som vi i ett senare avsnitt kommer att behandla är ett exempel på sådan forskning som inte är pedagogisk men som ändå måste nämnas i ett arbete om stress.

1.1.3 Disposition för uppsatsen & upplägg

Vi har valt att dela upp vår uppsats i tre mindre delar. Detta för att organisera och göra det lättare för läsaren att ta till sig och förstå det vi skriver. Den första delen tar upp vår inledning, vårt syfte samt metod. I vårt appendix har vi valt att placera en utökad version av vår metod med en mer detaljerad beskrivning av vårt tillvägagångssätt gällande litteratursökning. I del två av uppsatsen finns vårt teoriavsnitt, även det vi kallar för stommen i vårt arbete, det som allting bygger på. Här finns teori kring våra valda ämnesområden, stressorer och lärande. Vi kommer även i denna del ta upp våra utvalda stressorer, motivera varför vi valt dessa och en kort teori kring dessa. Efter det skriver vi ett avsnitt om hur dessa blir stressorer i arbetet. Sist i del två samt efter varje del i teorin så kommer även vår egen modell att börja växa fram. Detta för att läsaren lättare ska förstå och följa med i vår process och våra tankar. Sist i del två kommer en integrerad teoridel kring stressorer och lärande. Här finns även en modell kallad krav & kontroll. Den tredje och avslutande delen av uppsatsen behandlar vår slutdiskussion. I detta avsnitt kommer vi inkludera våra egna åsikter, tankar och diskutera kring det vi kommit fram till under teoridelen. Vår egen modell kommer här även att revideras, beskrivas och visas i en slutgiltig version.

Vi har bland annat inhämtat en del inspiration ifrån andra arbetslivspedagogiska C-uppsatser som också valt att göra teoretiska arbeten. Detta för att vårt upplägg ska bli så bra, tydligt och intressant som möjligt. Då andra uppsatser som är empiriska samlar in relevant data från ett företag så är vår databaserad på teorier, vilket gör att arbetet ser annorlunda ut. Vi kommer inte att kunna ha ett kapitel där vi redovisar vårt resultat innan vi börjar analysera eftersom resultatet ständigt integreras i teorin, liksom analysen.

Vi hoppas på en text som på ett så bra sätt som möjligt tar med läsaren i ett resonemang som ska ge svar men även öppna upp för nya tankar och idéer.

1.2 Begreppsdefinition

I detta stycke kommer vi att beskriva de begrepp som i arbetet ständigt återkommer. Vi är medvetna om att ord som stress och lärande tolkas och definieras på olika sätt så därför vill vi här förklara vad vi menar med följande begrepp.

1.2.1 Lärande

När vi i uppsatsen talar om lärande så har vi valt att inrikta oss på det lärande som sker i arbetet. Lärande i arbetet för oss handlar bland annat om frihet att forma sin egen läroprocess, vilket vi tror kan ske både medvetet och omedvetet.

Örtenblad beskriver på ett bra vis vilket lärande vi menar;

Det handlar om att lärandet sker i samband med att arbetet utförs, istället för att man tillägnar sig kunskaper genom att gå på formella kurser. (Örtenblad, 2009, s.31)

1.2.2 Stressorer

Stress är resultatet av stressorernas påverkan på individen och organisationen. Med stressorer menar vi de faktorer som kan bidra till stress. Till exempel så tror vi att man kan vara en högpresterande person utan att vara stressad men vid en plötslig förändring eller förlorande av kontroll kan stressen utlösas.

1.3 Avgränsningar

I nästa avsnitt kommer vi att ta upp de avgränsningar vi valt att göra gällande huvudämnena i vår uppsats.

1.3.1 Lärande

Begreppet lärande kan innebära både ett organisatoriskt och individbaserat lärande. Vi kommer i uppsatsen att redogöra för olika teorier och begrepp som är kopplade till lärande i arbetet. Vi kommer inte att diskutera lärande i den undervisande bemärkelsen så som till exempel skolundervisning. Vi ser lärande både som en medveten och omedveten process som ständigt utvecklas.

1.3.2 Stressorer

När vi i uppsatsen talar om stressorer så är det de negativa organisatoriska stressorerna vi främst syftar till. Vi kommer dock att behandla den positiva stressen i ett lite mindre stycke. Som vi ser det så finns det stressorer mer eller mindre i alla företag. Eftersom detta är ett pedagogiskt arbete så kommer vi inte att redogöra för den medicinska stressen, dock kommer det bli svårt att utesluta den psykologiska stressen helt och hållet. Detta är något som vi kommer att beakta, ta hänsyn och vara kritiska till.

Vi kommer att fokusera på följande stressorer;

- kommunikation
- organisatorisk förändring
- variation i arbetet

1.3.3 Organisationer

Vi har valt att förhålla oss till organisationer på en mer generell nivå. Fokus kommer dock till största del att hamna på produktionsorganisationer då dessa framställs mest i litteraturen.

2. Metod

Följande kapitel kommer att redogöra för uppsatsens process. Uppsatsens syfte har präglats av valet av den metod som vi har valt att förhålla oss till. Redan i ett tidigt stadium togs beslut rörande vilken typ av undersökning som uppsatsen skulle behandla, valet föll på en teoretisk rapport. Detta anser vi vara det mest ultimata utifrån det syfte som arbetats fram. Då rapporten ska fokusera på tidigare teorier i ämnet så kommer vi att redogöra för bland annat vår sökningsprocess mycket utförligt. Teorin är stommen i hela arbetet och det är därför viktigt att beskriva att sökningen av material har gått till på ett korrekt sätt. En detaljerad beskrivning av tillvägagångssättet vi valt att arbeta utifrån kommer att finnas. Syftet med att ge läsarna en så tydlig bild av arbetsprocessen som möjligt är för att man ska kunna komma som utomstående och upprepa studien igen och få fram liknande resultat, samt att öka trovärdigheten. (Backman, 2008)

2.1 Forskningsstudien

Som nämnt ovan så föll valet på att utföra en teoretisk studie. Valet av en teoretisk studie togs gemensamt av oss båda. Vi kände att det hade utförts empiriska studier i tidigare kurser på pedagogiska institutionen och att det nu fanns möjligheten att prova något nytt. Chansen att grundligt kunna gå på djupet i den teori som redan fanns i ämnet samt att sätta dessa teorier emot varandra, för att eventuellt kunna skapa nya intressanta tankar och idéer fanns och sågs som en intressant möjlighet. Att även i slutänden kunna komma med eventuella lösningar till organisationer såg vi som en rolig möjlighet. Viljan finns hos oss att skapa ett arbete som ska kunna vara till hjälp inom olika organisationer och inte enbart inom en specifik. När man väljer att göra en empirisk studie kan man enbart dra slutsatser kring den specifika organisation man undersökt. Detta vill vi komma ifrån då vi vill studera sambandet mellan lärande och stressorer i ett mer generellt sammanhang.

2.1.1 Syn på forskning

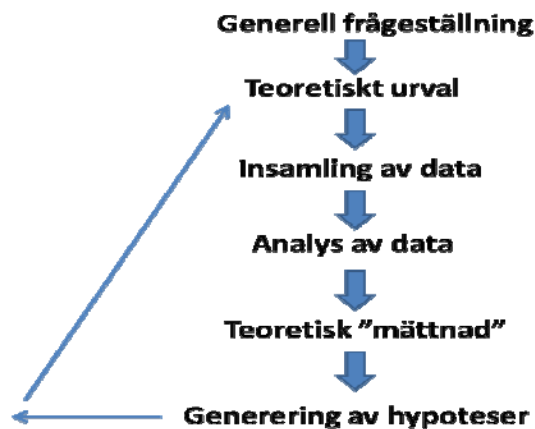
Vårt arbete kommer inte att redogöra för en absolut sanning. Vi tar med oss våra erfarenheter och förhållningssätt för att skapa något som är nytt utifrån vår egen syn som forskare. Det ligger en medvetenhet kring det faktum att teorierna kring terminologin stress och lärande ständigt utvecklas. Det material som vi därför skapar kommer med tiden att vara inaktuellt.

2.2 Genomförande

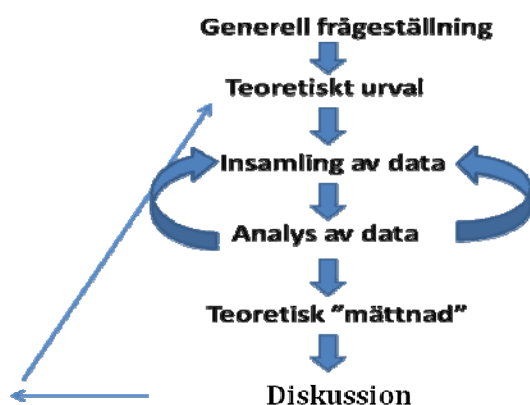
I följande avsnitt kommer en förklaring kring hur vi har valt att gå tillväga vid vår sökning av litteratur.

2.2.1 Sökmetoder teori

Ett teoretiskt arbetes grundpelare är valet av litteratur. Hur man ska hitta bäst lämpad litteratur som går i riktning med det syfte man har valt är viktigt för att kunna få ett så bra och vetenskapligt arbete som möjligt. (Backman, 2008) Det handlar därför inte bara om att ta första bästa litteratur som verkar passa in i förhållande till syftet. Det är viktigt att granska den litteratur man valt ut ordentligt samt beakta de resultat man får till följd genom att välja vissa samt utesluta andra. Vi har kring detta valt att utgå från en figur om den teoretiska urvalsprocessen. (Bryman, 2002) Vi har utifrån denna modell (se figur 1) inhämtat inspiration kring vår metod. Eftersom vi använt oss av ett tillvägagångssätt där insamlingen av data och analys av denna har skiftat så har vi även kommit fram till en modell som överensstämmer med vårt eget tillvägagångssätt (se figur 2). Vi har alltså hela tiden varierat mellan att samla in data och analysera denna.



Figur 1 (Bryman, 2002, s. 291)



Figur 2 (Egen modell med inspiration hämtad ifrån Bryman, 2002, s. 291)

I sökandet av litteratur har vi mestadels använt oss av elektroniska referensdatabaser. Detta för att bland annat spara tid samt öka täckningsgraden. Vi har genomgått en biblioteksundervisning där vi fått information kring hur man går tillväga när man söker i de olika databaserna samt vilka hjälpfunktioner dessa har. Detta gör att effektiviteten av sökningarna blir så korrekta som möjligt. (Backman, 2008)

Det finns tre huvudsakliga sökmetoder, konsultation, manuell sökning samt datorbaserad sökning. Konsultation innebär rådfrågande av i vårt fall andra studenter och handledare. Den manuella sökningen innebär att manuellt bläddra sig igenom arkiv. Datorbaserad sökning behandlar alla de sökningar du kan göra via en dator och internet, vilket innefattar i princip alla böcker tidskrifter och artiklar. (Backman, 2008) Valet för oss föll på att söka via konsultation samt datorbaserad sökning.

2.2.2 Iterativt tillvägagångssätt

I vårt arbete har vi använt oss av ett iterativt tillvägagångssätt. Iterativt innebär att man rör sig mellan urval av teori för att sedan reflektera över denna. Man går helt enkelt fram och tillbaka mellan att söka teori för att sedan bearbeta den teori man har fått fram analytiskt. Alltså sker analysen löpande i uppsatsen. Att arbeta på det här sättet kan enligt Bryman (2002) innebära att man relativt fort drabbas av en teoretisk mättnad. Bryman (2002) menar också att skillnaden mellan en kvalitativ och kvantitativ dataanalys är att man som kvalitativ forskare analyserar materialet till och från. Vi har det vill säga gjort motsatsen till kvantitativ då man analyserar data efter insamlingen. (Bryman, 2002) Vi anser att detta gjort det lättare att få en röd tråd i vår uppsats, då teori och analys integrerats.

2.3 Litteratursökning

I detta kapitel kommer det redogöras för var vi valt att söka litteratur samt hur vi har gått tillväga.

2.3.1 Referensdatabaser

Vi har valt att använda oss av referensdatabaserna ELIN, ERIC och EMERALD-INSIGHT samt bibliotekskatalogerna LIBRIS och LOVISA. ELIN och ERIC är referensdatabaser som söker bland internationell litteratur. ERIC anses vara en pedagogisk samt praktisk bas. Vad som är viktigt att tänka på när man söker litteratur i ERIC är att all litteratur inte är vetenskaplig utan där måste man själv gallra i de val man gör. Vi har varit mycket observanta på detta. ELIN är en elektronisk ingång som hjälper till att finna exempelvis rapporter och e-artiklar. EMERALD-INSIGHT är en management databas. LIBRIS är en nationell biblioteksbas där man kan finna bland annat böcker, rapporter och artiklar. I biblioteksdatabasen LOVISA riktar sökningen in sig på att hitta litteratur inom Lunds Universitet.

Vi har också valt att ta hjälp av databasen XERXES som behandlar främst C och D-uppsatser. I XERXES har vi hittat andra pedagogiska uppsatser som varit främst teoretiska för att titta hur andra forskare valt att lägga upp sitt arbete. Det har blivit till

stor hjälp för oss då vi inledande hade mycket funderingar kring hur ett teoretiskt arbete såg ut.

2.3.2 Sökverktyg

För att verkligen nå dit man vill med sina sökningar finns det en del knep man kan använda sig av. Några av dessa är trunkering och wildcards. När vi sökt i referensdatabaserna har vi bland annat använd oss av sökmetoden trunkering. Begreppet trunkering innebär att man sätter in symbolen (*) efter ordets ändelse för att inte sökandet ska begränsas. I vårt fall har det sett ut så här: learn*. Vi har då sökt på alla ord som innehåller ordet learn så som till exempel learning och learned. (Backman, 2008)

Med hjälp av Backmans beskrivning av olika operatörer så har vi lyckats koppla ihop orden stress och lärande på ett betydligt bättre sätt. Istället för att endast söka på det ena eller det andra så kan man kombinera sökningen med hjälp av flera ord för att smalna av sin sökning så som bland annat AND, OR eller till exempel utesluta vissa ord som man i sökningen inte vill ha med genom att skriva NOT. Det är mycket bra att begränsa antalet träffar som inte är användbara. Backman (2008) menar att det är viktigt att precisera sina sökningar då man allt som oftast har för lite tid till litteratursökning och då är det viktigt att så tidigt som möjligt hitta rätt. I vårt fall behandlar hela arbetet endast tidigare litteratur och det blir därför ännu viktigare att vara så tydlig som möjligt under litteratursökningen. Beroende på hur mycket litteratur som vi kommer att finna kommer vi att begränsa litteraturen från år 1992-2008. (Backman, 2008)

2.4 Källor

Eftersom valet för oss föll på att genomföra vår studie teoretiskt kommer vi att läsa olika slags skriftligt material (Grönmo, 2006). Det finns tre huvudtyper av källor vad gäller samhällvetenskapliga studier, dessa är aktörer, respondenter (informatörer) samt dokument. Vi kommer i vår rapport endast att fokusera på dokument. Detta material kommer att analyseras med avseende att försöka få fram information som är relevant gällande de samhällsförhållanden och situationer vi valt att studera. Dokument behöver inte enbart innebära skriftlig text utan kan även vara en muntlig framställning, så som bilder, grafik eller film. Fokus för oss kommer endast att vara på den skriftliga framställningen. (Grönmo, 2006)

Det man måste tänka på vid analys av dokument, när dessa används som källor i en samhällsvetenskaplig studie, är att innehållet kan variera i form av ståndpunkter och yttrande vad gäller åsikter och värderingar samt faktainformation om olika förhållanden. Det är viktigt att vara medveten om skillnaderna då ett dokument som sagt kan innehålla både fakta och åsikter (Grönmo, 2006 & Bell, 1999). Vi kommer med vårt arbete främst att rikta in oss på rent konkret information inom de olika områdena för att sedan skapa en egen diskussion i ämnet.

2.4.1 Innehållsanalys

Innehållsanalys innebär att man analyserar en text genom att dela upp texten i flera teman som man i förväg bestämt. Efter detta jämför man genom att vända och vrida på varje temas individuella resultat. (Bryman, 2002) Eftersom vår studie är teoretisk kommer vi inte att ha möjlighet att skapa dessa teman i förväg utan dessa kommer skapas i efterhand eller under tiden som data samlas in.

Data är information som har bearbetats, systematiserats och registrerats i en bestämd form och med sikte på vissa bestämda analyser (Grönmo, 2006, s.127)

2.4.2 Kvalitativ innehållsanalys

Att använda sig av en kvalitativ innehållsanalys är förmodligen det vanligaste tillvägagångssättet vid kvalitativ analys av dokument. Alltså när man analyserar texten så söker man bland annat efter bakomliggande teman. När man funnit och sedan jämfört dessa teman så redovisar man detta på något sätt, till exempel genom citat. (Bryman, 2002) Vi använder oss av denna metod då det är kvalitativa dokument vi väljer att analysera i vår studie. Dock som nämnt ovan kommer teman i efterhand. I vårt fall kommer redovisning ske i form av hänvisning till teori vi funnit samt eventuella citat från författare som vi vill trycka mer på.

2.4.3 Källkritik

Det är av stor betydelse för rapportens värde att valet av källor sker med kritiska ögon (Grönmo, 2006). En kritisk granskning av litteraturen som används krävs för att arbetet ska vara så trovärdigt som möjligt. (Bell, 1999)

Då vi valt ut vår litteratur har vi varit noggranna med att se till att dessa är vetenskapligt relevanta. Ett annat argument är att vi valt att använda oss av relativt ny litteratur. Vi har grundat mycket av våra teorier utifrån kursböcker som vi vet är väl grundade i den pedagogiska världen. När vi valt att arbeta med en författare som vi inte känt till sedan tidigare så har vi försökt att titta lite extra kring vad denna person tidigare forskat om samt var. Vi har inte bara forskat vidare om personen på grund av källkritiska skäl utan även för att hitta vidare information kring det ämne vi söker vetskap inom.

När vi har bedömt vårt källmaterial har vi försökt att ta hänsyn till följande punkter:

- Är den tillförlitlig inom forskningsvärlden?
- Citeras forskaren av andra forskare?
- Är referenserna aktuella? (Bell, 1999)

När man kritiskt bedömer en källa är det även viktigt att tänka på tillgänglighet, relevans, autenticitet och trovärdighet. Är de mest intressanta källorna tillgängliga? Hur pass relevant är källan för vår uppsats? Hur äkta är källan? Kan det vara så att källan ger oss ett felaktigt svar, till exempel för att imponera? (Backman, 2008 , Föreläsning SÅL, 090310)

Reliabilitet och validitet är viktiga kriterier som används när samhällsvetenskapliga undersökningar ska bedömas. (Bryman, 2002)

Reliabilitet handlar om följdriktningen, överensstämmelsen och pålitligheten hos ett mått på ett begrepp (Bryman, 2002, s.86).

Validitet rör frågan om huruvida en eller flera indikatorer som utformats i syfte att mäta ett begrepp verkligen mäter just det begreppet (Bryman, 2002, s.88).

Ett alternativ till begreppen validitet och reliabilitet vid bedömning av en kvalitativ undersökning är trovärdighet och autenticitet, äkthet. Vi har i vår uppsats valt att använda oss av de två sistnämnda.

När man talar om trovärdighet så består den av fyra delkriterier, alla kriterierna har inom kvantitativ forskning en motsvarighet. Dessa fyra är tillförlitlighet, överförbarhet, pålitlighet samt en möjlighet att kunna styrka och konfirmera. (Bryman, 2002)

Förutom trovärdigheten finns det ett par kriterier som trycker på autenticiteten, alltså äktheten. En av dessa är att man bör ge en så rättvis bild som möjligt. (Bryman, 2002) I vår uppsats är det speciellt viktigt att ge en så sann och rättvis bild som vi kan utifrån de källor vi använt. För vårt uppsatsarbete betyder detta att vi måste ta hänsyn till litteraturen och hur vi analyserar utifrån denna.

2.4.4 Relevans

När man bedömer relevansen inom kvalitativ forskning ska det göras utifrån hur viktigt man tror att ett tema är inom sitt område samt en bedömning av vilka bidrag som denna forskning kan ge till sitt område (Bryman, 2002). Är källorna användbara? Är informationen för begränsad? Respekterar forskaren motargument? Alla dessa punkter är viktiga att ta hänsyn till när det kommer till relevansen (Backman, 2008).

2.4.5 Etiska aspekter

Då vi inte gjort en empirisk studie så anser vi oss inte behöva ta hänsyn till aspekter så som anonymitet samt konfidentialitet på samma sätt. Vad vi kan göra för att följa de etiska reglerna så bra som möjligt är att vara tydliga med att referera och hänvisa till andra forskare på ett så korrekt sätt som möjligt. (Backman, 2008)

2.5 Metoddiskussion

I denna del av uppsatsen har vi diskuterat och varit kritiska mot vårt tillvägagångssätt. Vi har bland annat ställt oss frågor kring om vi kunde gjort något annorlunda och i så fall varför. Vi anser det viktigt att hela tiden ha ett kritiskt ifrågasättande av vår text, detta för att bland annat öka trovärdigheten.

Vi tror det är en fördel att skriva denna typ av uppsats när man är två personer, detta för att vi känner att vi på många vis kompletterar men också ifrågasätter varandras tankar

och idéer. Att någon ständigt ifrågasätter det man gör tror vi kan bidra till ett tankesätt som i sin tur kan medverka till ett metaperspektiv/metalärande.

Det är första gången någon av oss gör en helt teoretisk studie, vilket med stor sannolikhet gör att vi omedvetet gjort val vi kanske inte skulle gjort om vi varit mer vana vid denna typ av studieform. I nuläget känner vi dock inte att dessa val på något vis skulle vara sämre, bara annorlunda.

Om vi nu, i slutet av vårt uppsatsarbete skulle kunna gå tillbaka och ändra något av de val vi gjort så skulle vi möjligtvis välja att på ett mer strukturerat sätt integrera vår teori, och analys. Med detta menar vi att möjligheten att nå ett tydligare resonemang med en röd tråd lättare hade infunnit sig. Då vi under arbetets gång hela tiden försökt hålla oss kritiska till vår text samt litteratur har vi till viss del försäkrat oss om att det vi kommer fram till blir så sanningsenligt som möjligt, utifrån våra tankar och erfarenheter.

Eftersom det är första gången någon av oss arbetar med ett iterativt tillvägagångssätt så föll det sig till en början svårt för oss att tänka analytiskt redan i teoridelen. Dock tror vi att detta tillvägagångssätt var ett bra val då uppsatsen blir mer följsam och lättare att ta till sig. Därför skulle vi som sagt i ett tidigare stadium velat integrera mer än vi nu gjort. Detta för att möjligen öka framkomsten av utvecklande tankar och idéer som infann sig under vår analys. Vi tror att om vi hade utvecklat tankarna djupare under ett tidigare stadium så skulle detta kunna förenkla uppkomsten av tankar som kan utvecklas i senare forskning inom samma område. Vi anser att forskning inom samma område kan utvecklas och bör göras. Det finns många fler trådar att dra i och mer att utforska som kan ha betydelse för samhället och dess människor.

Del II Teori

3. Lärande

I denna del av uppsatsen kommer olika teorier kring lärande, men speciellt det lärande som sker i arbetet, att beskrivas.

I en miljö där flexibilitet och innovation är avgörande för konkurrenskraft och produktivitet är människors och organisationers lärande en av de viktigaste frågorna (Backlund, Hansson, Thunborg, 2001 s. 5)

Att utvecklas och lära i arbetet är oerhört viktigt för organisationer men även för enskilda individer. Det är viktigt därför att man som organisation och individ måste kunna behålla ett värde på arbetsmarknaden. Att veta hur vi lär och när vi lär är viktigt för att både organisationer och individer ska må bra. I så väl organisationer som vårt dagliga samhälle så är ordet lärande ett ganska så typiskt modernt ord, uttryck eller begrepp. Det har inom forskningen bland annat skapats en tro till att insikten om lärandet kommer att öka allt eftersom att individer, organisationer och även samhället utvecklas. Det ligger idag på organisationers dagliga agenda att försöka finna metoder som ska förbättra och utveckla den kompetens och det lärande som redan finns till det bättre. Att vi idag lever i ett kunskapssamhälle kräver också av organisationer förnyade krav på både kompetens och lärande. (Backlund, Hansson, Thunborg, 2001)

Lärandet ses som betydelsefullt inte enbart ur ett produktionsekonomiskt perspektiv. Till detta kommer den betydelse som lärande och kompetens utveckling i arbetslivet allmänt antas ha för skapandet av det goda arbetet, och av arbetsförhållanden som motverkar uppkomst av stress och arbetsrelaterad ohälsa. (Backlund, Hansson, Thunborg, 2001 s. 19)

I en projektstudie om lärande i samarbete med MTO-programmet (Människa-Teknik-Organisation) fick en grupp forskare inom området för organisation och lärande möjligheten att studera erfarenheterna om arbetsplatsbaserat lärande som man kommit fram till i MTO-projektet. Slutsatserna som man kom fram till var att man fann flera exempel på hur lärandeförutsättningarna bestämdes beroende på hur utformningen mellan organisationen och tekniken såg ut. Lärandet var bland annat väldigt sällan eller aldrig en del av arbetet samt att produktionsorganisationer inte var medvetet utformade pedagogiska miljöer som stimulerar lärandet. Man valde i forskargruppen att kalla ett problem för "lärddilemma" vilket var meningen att belysa konflikten mellan den enskildes krav på lärandet och organisationens krav på produktivitet. Desto högre grad av variation som finns i arbetet desto mer mångsidig är de kunskapskrav som finns på lärandet. (Backlund et al, 2001)

Man ser numera lärande som en livslång process, något vi ständigt är med om. En syn på lärande är att något förändras bestående hos en person efter dennes samspel med sin

omvärld. För att förstå och kunna ta till sig innebörden av detta behöver man förstå vad som lärs och hur lärandet sker. (Ellström, 1992) Lärande kan ske frivilligt så väl som ofrivilligt, alltså behöver vi inte alltid vara medvetna om att vi lär. Det går alltså inte att fränkomma ett visst lärande. Som anställd utför man sina dagliga uppgifter och detta ses som frivilligt, arbetet sker automatiskt. (Örtenblad, 2009)

Arbetet i sig själv anses, som nämnt ovan, ofta vara en möjlighet för lärande och utveckling. Men detta behöver inte alltid betyda att det faktiskt är så. Det har inget med jobbet i sig att göra eller nivån på detta, utan rutin kan infinna sig även på arbeten på högre nivå. (Boud & Garrick, 1999) När det på en arbetsplats förekommer en hög grad av standardisering så innebär detta ofta att de kunskapskrav som finns på arbetsplatsen (det vill säga vad arbetsgivaren kräver att jag ska göra för att sköta mitt jobb) är kända för arbetstagarna. Finns det en variation i arbetet så kan detta bidra till att arbetsuppgifterna blir mångsidiga och detta får till följd att även kraven på kunskap blir mer mångsidiga. (Backlund et al, 2001)

Lärande generellt anses vara positivt och att man som individ utvecklas genom detta. Med just ett positivt lärande så anses individens personliga utveckling främjas samt möjligheten att själv påverka sina villkor gällande arbete och livet i övrigt. Vad gäller det negativa lärande så åsyftas detta på till exempel passivisering och underordning. Man menar även att en inlärd hjälplöshet kan förekomma och medföra passivisering, sänkt självvärdering samt försämrade problemlösningsförmåga. (Ellström, 1992)

Det anpassningsinriktade lärandet eller det reproduktiva lärande som det ibland har valt att kallas bidrar ofta till en ökad snabbhet samt en minskad grad av fel i arbetet. Ett anpassningsinriktat lärande är en viktig förutsättning för att organisationer som får problem som är ständigt återkommande ska kunna lösas både snabbt och enkelt, för att personerna som åtgärdat felet gjort så ett antal gånger tidigare. Motsatsen till anpassningsinriktat lärande är utvecklingsinriktat lärande och beskrivs ofta som det kreativa, goda lärandet där man ofta strävar efter ett nyskapande och nytänkande för att hitta nya vägar och resultat. (Ellström, 2002) Med det utvecklingsinriktade lärandet så antar man att den lärande personen i fråga ständigt ifrågasätter de mål och uppgifter som är utsatta. Det är upp till en själv att använda de kunskaper man tidigare samlat på sig inför möten med nya problem eller frågor man tvingas lösa. Att inte ha kunskap enbart för att lösa en specifik uppgift utan förmågan att relatera till flera problem är karakteristiskt för ett utvecklingsinriktat lärande. Även att ha en djupare förståelse i vilken kunskap som behövs till respektive problem. (Ellström, 1992) Detta lärande kan i motsats till det anpassningsinriktade lärandet bidra till att man tar stora risker där mycket kan gå fel. En organisation som inte har någon form av utvecklingsinriktat lärande riskerar att aldrig förbättras, utvecklas och bli större. Båda formerna av lärande förekommer ofta i en organisation och sker ibland växelvis, det ena lärandet behöver inte utesluta det andra och det är viktigt att se att de båda typerna av lärande har sina unika funktioner. Det utvecklingsinriktade lärandet skapar spänning, överraskningar, visioner som ständigt ifrågasätter medan det anpassningsinriktade lärandet skapar rutin, trygghet och stabilitet likväl för organisationer som individer. Som vi nämnt ovan så är det viktigt att förstå att detta är olika motpoler som inte behöver utesluta varandra, det kan finnas båda typerna i organisationer fast i olika grad. (Ellström, 2002)

För att skapa en tydligare bild över anpassningsinriktat - och utvecklingsinriktat lärande så har vi valt att punkta upp dessa med hjälp av nyckelord utifrån Ellströms (2002) ”utvecklingens”- och ”produktionens logik”.

Anpassningsinriktat lärande:

- Rutin och regelfokuserat
- Problemlösning med hjälp av regler och tydligt angivna restriktioner
- Likatänkande
- Stabilitet och säkerhet

Utvecklingsinriktat lärande:

- Alternativtänkande
- Risktagande
- Tolerans för oliktankande och felsteg
- Tid för reflektion

Det kan vara lätt att anta att utvecklingsinriktat lärande och anpassningsinriktat lärande skulle stå för två olika motpoler på en skala. Det goda lärandet representeras av utvecklingsinriktat lärande och anpassningsinriktat lärande står för det dåliga eller det onda i lärandet. Så behöver dock inte alltid vara fallet. Ofta handlar de båda motpolerna om ett arbetes handlingsutrymme snarare än hur man som individ lär sig att bemöta ett problem. Det finns yrken som inte bidrar till ett utvecklingsinriktat lärande och det finns yrken som aldrig kan låta sin personal bara anpassa sig till den situation som dem befinner sig i. Det skulle exempelvis kunna vara en väldigt tydlig arbetsbeskrivning som gör att lärandet i det här fallet anpassas till situationen. Motsatsen, det vill säga det utvecklingsinriktade lärandet, skulle då kunna vara en väldigt vag arbetsbeskrivning där medarbetaren själv får skapa sig ramar. (Ellström, 1992) Det är viktigt för alla organisationer att förstå att det krävs en pendel mellan det anpassningsinriktade och utvecklingsinriktade lärandet det vill säga rutin och utveckling. (Ellström, 2002) Det kan även till stor del handla om arbetsförhållandena kring hur lärande uppstår, om det är positivt eller negativt. Nilsson tar i sin avhandling upp ett uttryck från Alvesson om arbetsförhållanden som motverkar till exempel lärande och utveckling. Han menar att dessa symboliseras av en hård styrning av arbetssituationen, knappt något socialt samspel och monotona arbetsuppgifter. Detta kan få till följd att man tappar initiativförmågan och att självbestämmandet försvinner. (Nilsson, 2003)

3.1 Vår modell

Lärande

Boxen ovan beskriver början på vår modell. Den här modellen kommer att växa fram genom arbetet och kan ses som en sammanfattning av det som vi har gått igenom i det föregående stycket. Vi gör detta för att man som läsare ska få en tydlig bild över hur och varför modellen i slutänden kommer att se ut som den gör och för att lättare kunna följa processen. Det lärande vi ovan gått igenom har främst fokuserat på det lärande som sker rent allmänt. Lärande-boxen utgör alltså ”basen” i vår egen stressor/lärande modell.

3.2 Lärande i arbetet

Eftersom mycket av ens tid spenderas på arbetsplatsen så kan man tänka sig att just arbetsplatsen har en stor inverkan på den individuella utvecklingen. Detta är även något som konstaterats genom forskning. (Nilsson, 2003) Lärande i arbetet är ett begrepp som under de senaste årtiondena vuxit och utvecklats. Förändringar sker konstant och konkurrensen mellan företag ökar vilket medför tankar kring det egna arbetet, utveckling och lärande. (Matthews, 1999) Ökar teknologins framfart eller om omorganisering sker så ställer detta krav på de anställda att öka sin kompetens för att klara av dessa förändringar. Klarar man av sitt arbete och gör det bra så kan det stimulera den anställdes motivation och vilja att lära och utvecklas. (Paulsson, Ivergård och Hunt, 2004)

Lärande i arbetet är en mycket komplicerad process och det krävs mer än att bara gå på kurs och få utvecklingsmöjligheter för att ett lärande på arbetsplatsen ska infinna sig. För att verkligen kunna applicera lärande på en arbetsplats så krävs att man integrerar och tar hänsyn till olika aspekter. (Matthews, 1999) Dessa aspekter krävs för att skapa ett lyckat lärande i arbetet;

- vuxen lärande teori
- ”paradigm” (att det finns ett mönster eller en förebild av något)
- organisatoriska behov
- individuella intressen. (Matthews, 1999)

Arbetsmiljön, förändrad teknologi och olika typer av utläringstyper ligger även dessa till grund för i vilken grad lärandet sker. Även de olika individuella och organisatoriska förutsättningarna spelar en stor roll. Alla dessa förutsättningar krävs att man tar hänsyn till när man arbetar med lärande. En förutsättning för att lärandet på arbetsplatsen ska ske på ett så givande sätt som möjligt är att organisationen får medarbetarna att förstå

meningen med ett lärande i arbetet. Ett lärande som sker i arbetet ska vara en tillgång för organisationen men också för varje medarbetare. (Matthews, 1999)

Huruvida individer lär och hur man bemöter förändring är nyckeln i ett resonemang om lärande. Om lärande sker medvetet och huruvida utfallet av lärandet blir positivt eller negativt beror på en rad olika faktorer, samt hur de påverkas av varandra. Några exempel på faktorer är arbetsmiljön, förändringshastighet samt inlärnings- och utlärningsmetoder. Det finns även några andra aspekter som beskriver vilka förutsättningar som krävs för att ett lärande på arbetsplatsen ska fungera så bra som möjligt. (Matthews, 1999) De nyckelfaktorer som har blivit definierade är:

- lärande kontexten
- anledning till lärandet;
- lärande processen;
- lärande effekter; och
- hållbar utveckling. (Matthews, 1999)

Det finns inte bara ett specifikt sätt som kan beskriva hur lärande sker i arbetet. Lärandet kan komma att ställa krav på dem som ska lära och arbeta men även för de som leder organisationen, krav kan även förekomma för själva organisationen i sig. Man kan säga att det finns två olika sätt att se på lärande i arbetet, hur detta tillämpas. Som arbetstagare kan man utföra sina dagliga sysslor som vanligt men samtidigt öka sin kunskap kring dessa, genom att bli bättre på det man gör. Men man kan även tillföra kunskap genom att gå utanför de ramar som finns kring den existerande kunskapen och på så vis lära sig något nytt som man kan få användning för i sitt arbete. Det kan kallas för *vardagslärande* när man utför sina dagliga arbetsuppgifter och samtidigt förbättrar sin kunskap kring dessa. Man går alltså inte på någon formell kurs utan tar till sig kunskap och lär sig under arbetets gång. Detta sätt att lära är inte på något sätt styrt för de anställda, dock kan man som ledare styra upp vardagslärandet lite mer för att få lite kontroll över det. Till exempel så kan man inom företaget ha introduktioner för nyanställda där de får följa med en eventuell handledare för att lära sig uppgifterna. Det kan även vara så att man som ny får börja med enklare arbetsuppgifter vilka med tiden bli svårare och svårare. Arbetsplatsen används som inlärningsplats. Detta sätt att lära har hämtat mycket inspiration från och har sitt ursprung i det så kallade *action learning*, ett begrepp som grundats av britten Revans men även av pedagogen Kolb. De båda anser att lärande ska ske i faktisk handling och helst på själva arbetsplatsen. (Örtenblad, 2009)

Som tidigare nämnt är lärandet som sker på arbetsplatsen inte styrt utan sker oftast i samband med arbetsuppgifterna. Vill man däremot stärka lärandet kan man fokusera på att göra arbetsmiljön mer inriktad på att just främja lärande. Det är i samband med arbetsplatsen som den anställde lär. Att göra lärandet målinriktat, styra upp det och stärka det gör dock att fokus mer hamnar på organisationens lärande istället för det individuella. Problem som kan uppstå för individen och som inte främjar dennes lärande är att på arbetsplatsen så läggs fokus på det nödvändiga som måste göras, istället för att öka insatserna för lärande. (Illeris, 2006)

Nu för tiden talar man alltmer om begreppet kompetens när man talar om kunskap och lärande. När ostrukturerat lärande sker på arbetsplatser så tenderar detta att fokusera på det mest närliggande, hur saker kan förbättras nu. Alltså resulterar detta inte i en djupare

förståelse. Bristen på en djupare förståelse medför att kunskap och implementering av denna kunskap i nya situationer försvåras eller uteblir. Att kunna överblicka en situation och förstå den är bland annat vad begreppet kompetens innebär. (Illeris, 2006)

Lärande i arbetet kan ske på olika sätt beroende på vilket sätt som individer och grupper skaffar sig, tolkar, omorganiserar, förändrar eller tillgodogör sig information, färdigheter och känslor. Förhållandet kring hur individen ser på sitt eget jag samt hur relationen med andra medarbetare på arbetsplatsen är har en stor betydelse. Det finns framförallt fem stycken punkter som spelar stor roll för det individuella lärandet. Med det individuella lärandet menar vi det lärandet som sker hos varje enskild individ det vill säga det lärandet som inte sker på det organisatoriska planet. Den första faktorn är hur personen upplever sitt eget jag, det vill säga har man en positiv eller negativ inställning till sig själv. Det andra är individens förmåga att förstå sin egen lärandesituation. Den tredje punkten på listan kallas *Action* och innebär att man lär sig av sina erfarenheter. Den fjärde och därför näst sista punkten innebär att lära sig ifrån observation, det vill säga kollegor och chefer. Den sista punkten innebär att man som individ och medarbetare måste känna känslan av att man har någon form av "egenmakt" kvar. Att känna att man fortfarande har kvar förmågan att fatta sina egna beslut och val som man väljer att göra. Detta kan även inkludera just lärandet. Alla dessa punkter som vi nu beskrivit har stor inverkan på hur lärandet hanteras, uppfattas och tas emot. (Matthews, 1999)

"...förmågan att lära är en del av människans medfödda disposition eller beredskap." (Illeris, 2006, s.90)

Begreppet metalärande kan beskrivas utifrån två olika perspektiv. Det första perspektivet innebär att vi lär oss att lära. (Illeris, 2006) Att vi alltså tar till vara på våra kunskaper och hur vi använder dem. (Allvin et al, 2006) Vi söker efter det bästa sättet att ta till oss kunskap och hur vi ska lära. Perspektiv nummer två innebär att vi, i relation till det egna lärandet, lär oss och vänjer oss vid att ha ett kritiskt samt analytiskt tänkande. Vi sätter alltså in vårt eget lärande i ett *"personligt och samhälleligt övergripande perspektiv"*. (Illeris, 2006, s.89)

Har man ett väldigt varierande arbete är metalärande av stor betydelse. Hur metalärandet ter sig kan till exempel vara under en persons liv eller i dess yrke. Vi talar här om att man alltid är öppen för nya saker att lära och söker efter dessa, men även att vara beredd på och medveten om en ständig förändring. (Allvin et al, 2006)

3.2.1 "Just in Time"- lärande

Samhället har skapat arbetsplatser som tvingar sina medarbetare att arbeta i projektliknande former allt mer och mer. Det är den information som krävs för att projektet ska fungera som är den viktiga och just därför det lärande som det främst fokuseras på. Alla i projektet startar på samma linje och går också i mål samtidigt med något så när samma kunskap eftersom att deras mål har arbetats fram gemensamt. Det finns i projektgrupper ofta inte heller tid att forma delar av projektet till olika personer som delar den individens kunskaper. Detta leder till att man inte prioriterar en fördjupad förståelse hos sina medarbetare. (Allvin et al, 2006)

Det skapas även ett problem med den så kallade "nya" informationstekniken. Låt säga att du möts av ett relativt lätt problem på din arbetsplats som är till exempel

datarelaterat. Det går för dig snabbare att ringa upp datasupporten och få hjälp direkt än att försöka att ta tag i problemet själv. Däremot nästa gång ett liknade problem uppstår så blir du tvungen att återigen kontakta denna support för att åtgärda felet. Hade du första gången lagt om än lite mer tid på att själv lösa problematiken så hade du kanske den andra gången på liknade sätt löst situationen och det hade eventuellt gått fortare. Att själv lära sig att lösa vissa situationer kanske första gången tar längre tid men varje gång som du själv väljer att hantera situationen så utvecklas lärandet. Poängen med detta resonemang är att information vanligtvis är så pass lättillgängligt att du kan allt som oftast väldigt snabbt hitta en lösning genom att "googla" eller ringa en företagssupport och därför strunta i att själv omvandla denna information till kunskap. Ett företags information är aldrig långt borta men skapar en lathet hos medarbetare att inte lägga information på minnet utan i en databas. Denna typ av lärande kallas ibland för "just in time learning". (Allvin et al, 2006) Ett citat som tydligt beskriver detta resonemang är, "Man lär sig för stunden, inte för livet" (Allvin et al, 2006 s. 67).

3.3 Vår modell



Nu har vår modell utökats och inkluderar även lärande i arbetet. Vi har här specificerat den generella lärande teori som vi tidigare haft till ett mer arbetsrelaterat lärande.

4. Stressorer

I detta avsnitt kommer vi att ta upp olika teorier kring stressorer och resultatet av dessa, stressen. Dock kommer vi att fokusera på de utlösande faktorerna, alltså stressorerna. Det som är viktigt att ta upp redan nu är att stressorer till en början är påverkande faktorer men som i relation till sin kontext kan komma att bli stressorer.

Under de senaste 20 åren så har stress och utbrändhet fått en allt mer uppmärksam roll, detta gäller främst den arbetsrelaterade stressen som i vissa fall leder till hälsoproblem. (Murphy, 1995) Bristen på jobb, ökat ansvar, organisatoriska förändringar och elektronik som kräver en ständig uppdatering ifrån medarbetare i organisationer är bara några av de få stressorer som bidrar till en stressad arbetsmiljö. (McHugh, 1997)

Stress uppkommer av olika stressorer som påverkar oss och hur vi reagerar på stress i samband med miljön vi befinner oss i (Larson, 2004).

Tehrani skriver om några stressorer;

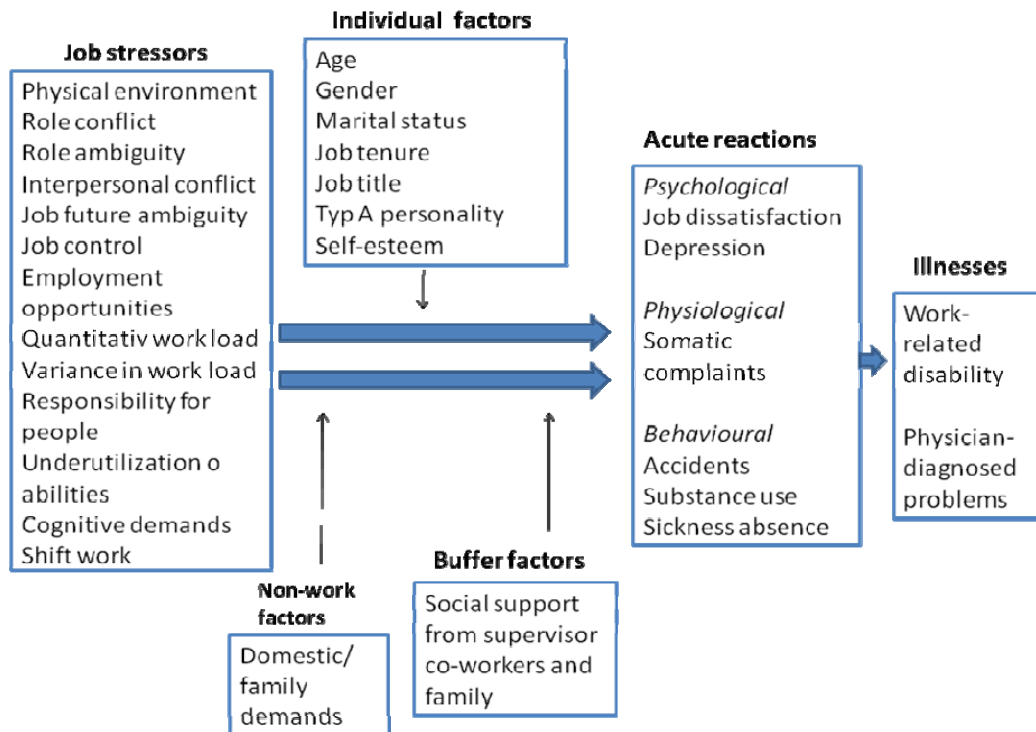
"... *unsympathetic organisational culture, poor communication between managers and employees, lack of involvement in decision making, bullying and harassment, continual or sudden change, insufficient resources, conflicting priorities and lack of challenge*". (Stevenson & Harper, 2006)

Vi kommer att fokusera på följande stressorer;

- *kommunikation*
- *organisatorisk förändring*
- *variation i arbetet*

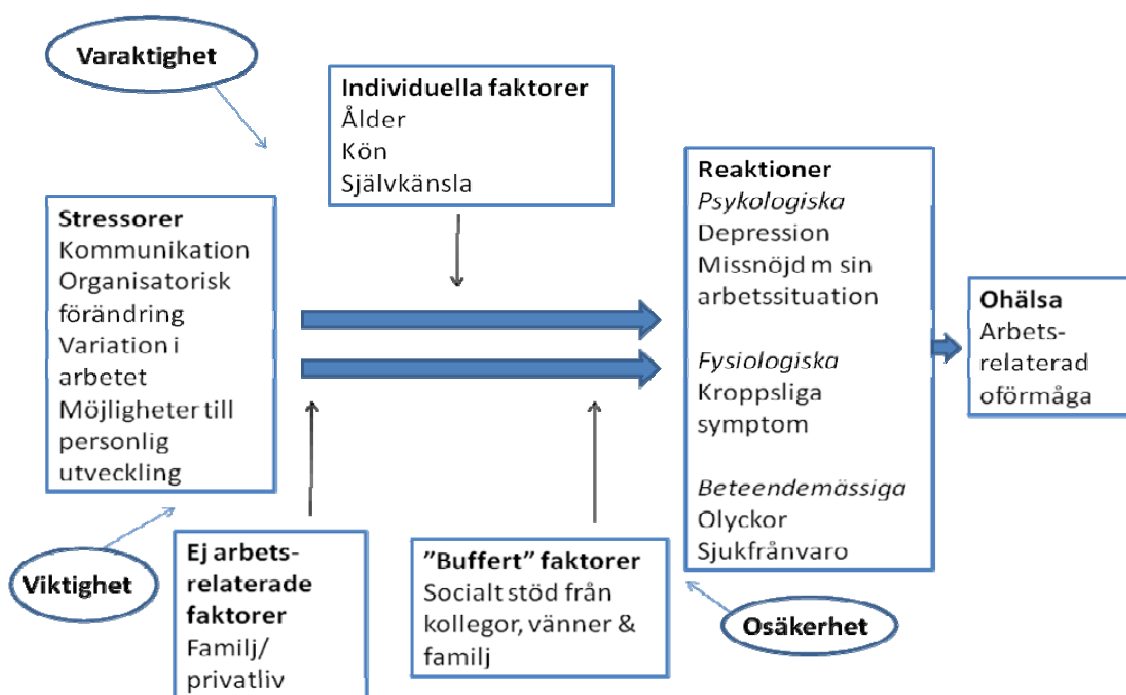
Stress anses till viss del behövas bland annat för individens utveckling samt prestation på jobbet liksom hemma. Dock är det väldigt individuellt hur man tar sig an och visar respons på olika stressorer. Det finns två sidor av stress, den bra respektive dåliga. Den bra stressen kan till exempel öka stimulering och utveckling hos en individ medan den dåliga stressen kan uppkomma vid exempelvis förlorande av ett jobb. (Larson, 2004)

Att alla påverkas negativt av dessa stressorer är inte självklart och när gränsen till att man börjar känna sig stressed är inte bestämd.



Figur 2. NIOSH model of job stress/health relationships. (Murphy, 1995, s. 42)

Modellerna visar exempel på hur stressorerna på arbetsplatsen tillsammans med andra stressorer påverkar varandra sinsemellan och får olika reaktioner till följd. Faktorena behöver inte vara relaterade till arbete utan kan även handla om familj och vänner. Stress är ett komplext begrepp och kan alltså uppstå från jobbrelaterade stressorer liksom familjrelaterade med flera. Hur du är som individ påverkar också utfallet. Reaktionerna som i sin tur uppstår av dessa stressorer kan resultera i ohälsa för individen. Beroende av bland annat vilken roll du har inom organisationen och organisationens kultur och struktur uppstår stress. Figur nummer 2 är originalmodell medan figur nummer 3 är en inspiration av originalmodellen. Vi har i den sistnämnda använt oss av våra utvalda stressorer och även valt att ta upp faktorerna varaktighet, viktighet och osäkerhet i modellen. Dessa kommer att förklaras i nästkommande stycke. Vi anser att modellen visar förloppet mellan stressorer, stress och konsekvenserna av denna, på ett bra och enkelt vis.



Figur 3. Vi har inspirerats av; NIOSH model of job stress/health relationships. (Murphy, 1995)

Det finns tre aspekter som avgör om en situation ställer sådana krav på en person att dessa utvecklas till stressorer och senare även stress. Dessa är varaktighet, viktighet samt osäkerhet ("duration, importance & uncertainty"). Alltså uppkommer, samt ökar stressen, om det handlar om något viktigt för individen, om utfallet är osäkert och hur länge den krävande situationen infinner sig hos individen. Stress är naturligt och kan alltså få destruktiva eller fördelaktiga konsekvenser beroende på situation, miljö samt individen själv. (Larson, 2004) Det är viktigt att hålla en lagom nivå på stressen så den inte blir så hög att den skadar arbetsprestationen (Stevenson & Harper, 2006). En del skulle säga att problem förknippade med stress på arbetet kan påverka organisationens hälsa negativt. Idag är det viktigare än någonsin att hålla sin organisation hälsosam. Det handlar om att ta itu med stressfaktorerna. (McHugh, 1997)

Stress är ett vitt accepterat begrepp vilket kan leda till att det i många organisationer accepteras som normalt att stressa sig fram på arbetsplatsen. Stress har två motsatta effekter på människor, dessa är positiva samt negativa. Nivåer av stress som är accepterade kan anses positiva och hjälpa människor att öka deras arbetsförmåga eller prestation, detta medan stress på en högre nivå kan verka nedsättande av deras arbetsförmåga.

Kyriacou menar att;

Stress and burnout may significantly impair the working relationship a teacher has with his pupils and the quality of teaching and commitment he is able to display. (Stevenson & Harper, 2006 s.5)

En individs arbetsliv kan ibland komma att bli en källa till stress, alltså kan stressorer inom arbetslivet påverka individen så att stress uppstår. Tre olika sätt i arbetet där påfrestningar på den anställde kan öka är när man, för det första får svårare att precisera sitt arbete med resultatet att kraven på ens prestation ökar. För det andra kan man komma att behöva konfrontera andra människor mer och det kan få till följd att besvärligheter inom det sociala på arbetet men även utanför blir större. Slutligen så förändras kanske arbetsvillkoren snabbt och i stor mängd och vill man inte eller kan inte följa med när detta sker så kan det få som konsekvens att man blir mer främmande inför den utveckling som ständigt är närvarande. Dessa tre varianter av stressorer på arbetet kan även medföra hälsomässiga konsekvenser. (Allvin et al, 2006) Nedan beskrivs lite mer utförligt de tre olika sätt som kan öka påfrestningar hos individen.

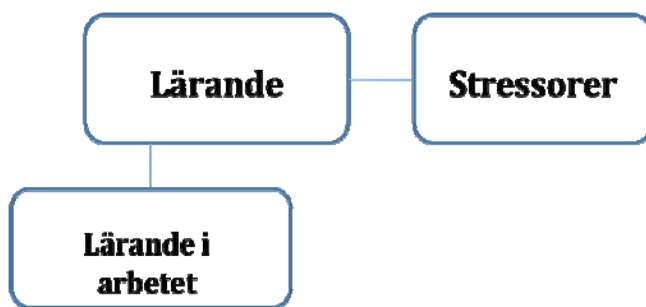
Att ge en person mer frihet innebär alltså inte bara att möjligheter skapas utan även pressen på individen höjs och krav om att arbeta mer. Visst kan det vara så att individen själv har ett så stort intresse för sitt arbete att denne varken vill eller kan sluta arbeta och höja kraven på sig själv. Men det kan även vara yttre krav och förväntningar som ställs, att man ska börja arbeta utåt mot marknaden och tävla mot tiden. Det kan även vara individen själv som på grund av en oro för sig själv och sitt arbete tror att denne måste arbeta mer än vad som krävs. Detta kan bland annat bero på stressorer som eventuell avveckling eller att känna sig frånsprungen av sina medarbetare. (Allvin et al. 2006)

När ett arbete tappar reglering och ökar de anställdas frihet kan det även innebära att de sociala relationerna förändras och blir mer komplicerade. Det kan helt plötsligt börja handla mer om person och känsla vilket gör arbetet svårare att kontrollera. Har man samtidigt höga krav på sig själv och vill öka sin prestation är det inte lätt att även klara av den press som det sociala kan kräva. Arbetet och dess omgivning kan komma att bli ett slags maktspel. Man kan känna en gemenskap och samhörighet med sina kollegor samtidigt som dessa också kan medföra besvikelser i form av bland annat konflikter. (Allvin et al. 2006)

Den ständiga utveckling och förändring vi lever i anses av en del vara något positivt, de trivs med situationen och vad den för med sig. De ansåg uppsatsens utveckling vara en del av deras egen utveckling. Dock är det inte alla anställda som håller med. Alla delar inte samma entusiasm. Istället för att se nya saker som inspirationskällor ses dessa som ännu mera krav. Tillfällig anställning och dålig ekonomi är två exempel på stressorer som kan framtvinga dessa känslor och beteende. Kanske trivs man inte på sitt arbete men stannar i alla fall av ekonomiska skäl eller för att man inte tror sig kunna få det jobb man så gärna vill ha istället. (Allvin et al. 2006)

Stress uppkommer när kraven från omgivningen och individens kapacitet kommer ur balans. Dock har det visat sig så att inte all stress är negativ utan att en viss mängd stress gällande jobbet kan öka både prestationen och effektiviteten. (Larson, 2004) Stress kan alltså också vara av god karaktär, den kan få människor att möta utmaningar och bli mer motiverade till vad de gör. (Tyler, 2006) Den positiva stressen kan uttrycka sig i form av att klara av till exempel ett mål man vill nå och att utvecklas. Det är helt och hållet upp till den enskilde individen huruvida man ser den stressade situationen på arbetet som negativ eller inte. (Larson, 2004)

4.1 Vår modell



Modellen har nu även inkluderat stressorer. Stressorer beskrevs generellt i detta avsnitt.

4.2 Våra utvalda stressorer

Vi kommer i följande avsnitt att motivera våra utvalda stressorer, varför vi valt att använda oss av just dessa. Vi kommer även skriva mer teori kring våra utvalda stressorer utifrån litteratur vi funnit.

4.2.1 Motivering till utvalda stressorer

Anledningen till att vi har valt just dessa stressorer är för att vi mött dessa i tidigare studier samt att vi till viss del har egen erfarenhet kring några av dem och finner dem intressanta att studera vidare kring.

- **Kommunikation**

Många gånger kan det kännas som att kommunikationen kan sätta käppar i hjulet men samtidigt kan det vara just kommunikationen som löser många problem. Fungerar inte kommunikationen så kan missförstånd uppstå och dessa kan i sin tur bidra till att stress blir ett resultat av den dåliga kommunikationen anser vi. Vi tror även att alla mer eller mindre har erfarenhet av just dålig eller bristande kommunikation och kan därför relatera till detta. Detta gäller även oss själva och gör att vi vill veta mer kring denna stressor.

- **Organisatorisk förändring**

Vad innebär det egentligen att vara med om en ständig förändring? Hur påverkar det oss människor och vårt lärande i arbetet när organisationen förändras? Vi har tidigare i teorin tagit upp att det inte är alla människor som ser det som positivt och inspirationsfyllt att leva under ständig förändring. En del människor mår väldigt dåligt och vet inte hur de ska kunna förändra sin situation till det bättre. Eftersom detta är något många är med om dagligen så faller det sig naturligt för oss att vilja finna mer information och kunskap kring detta.

- **Variation i arbetet**

Är det så att vi behöver variation i vårt arbete till viss del för att kunna lära? Som tidigare nämnts i teoriavsnittet kan stress uppstå på alla arbetsplatser mer eller mindre, men om man arbetar under ständig rutin med höga krav och liten möjlighet att kontrollera samt påverka sin egen situation så kan en inlärdd hjälplöshet uppstå. Är det också att lära? Ur vilken bemärkelse i så fall? Vi vill försöka ta in mer kunskap kring detta då vi i dagsläget ser variation i arbetet som något mestadels positivt och gärna vill ta in andra och nya synvinklar kring detta.

- **Möjligheter till utveckling**

Att ges möjlighet till utveckling och mycket frihet måste vara perfekt! Eller? Så är det inte alltid, något vi konstaterat tidigare i vår uppsats under teoriavsnittet. Frihet kan vara skrämmande och mycket kravställande, speciellt från oss själva. Hur hade det sett ut om vi helt bortsett från våra egna krav och bara sett till de yttre? Hur hade saker sett annorlunda ut? Detta tycker vi verkar mycket intressant att undersöka för vår uppsats.

4.3 Kommunikation

En stressor som tydligt kan påverka lärandet är kommunikationen. Eftersom vi syftar på stressorer som något som i sin tur bidrar till skadlig stress så blir denna stressor också därför främst inriktad på den dåliga kommunikationen det vill säga den kommunikationen som inte fungerar. För att förstå vad sämre fungerande kommunikation är så måste vi kunna hantera både begreppet kommunikation samt dess grundteorier. (Jacobsen & Thorsvik, 2008)

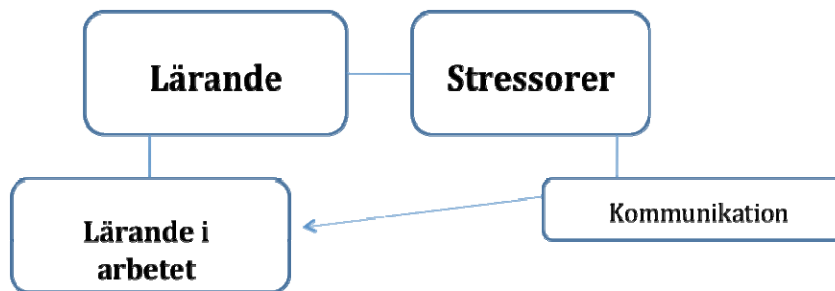
Kommunikation kan enkelt förklaras på så vis att det måste finnas en sändare och en mottagare. Det vill säga att det ska finnas en person som ger ut informationen och en som tar emot. Om man som informationsutgivare inte får ett tydligt ”jag känner till att jag har fått informationen” så är det inte riktigt en kommunikation utan en informationskälla. Kännetecknet för kommunikation är att båda parter är medvetna om den information som ges ut samt att man som mottagare har möjlighet att ge svar, feedback, på det som informerats. (Jacobsen & Thorsvik, 2008)

I ett samhälle som ständigt förändras i form av teknologi, politik, globalisering med mera så finns det otroligt många lösningar och förbättringar för organisationer som inte fanns för 50 år sedan. Den kommunikation som har skett och fortfarande sker förekommer på en mängd olika sätt. Kommunikation kan ske via telefon, sms, e-mail, brev, möten, videokonferenser med mera. Det som framförallt har förändrats de senaste åren är just kommunikation som sker via e-mail och som förr skedde skriftligen, ofta

genom brev. Fördelen med e-mail är att det är snabbt, lättillgängligt, informellt och ofta enkelt att hantera. (Jacobsen & Thorsvik, 2008)

Det finns som vi nu ser mycket bra med den teknik som har utvecklats under de senaste åren men vad är det då som kan vara dålig? (Jacobsen & Thorsvik, 2008)

4.3.1 Vår modell



Kommunikation har lagts till som en påverkande stressor på lärande i arbetet. Stressorerna börja nu specificeras och är inte längre rent allmänt beskrivna utan börjar gå mer på djupet.

4.4 Organisatorisk förändring

Precis som stycket ovan beskrivit så är kommunikation en stor del av den organisatoriska förändring som ständigt sker. Det finns dock flera förändringsprocesser i en organisation, förändring kan ske både internt och externt. Vi kommer att nämna båda men fokuseringen kommer vara på den interna förändringen, den som sker inom organisationen.

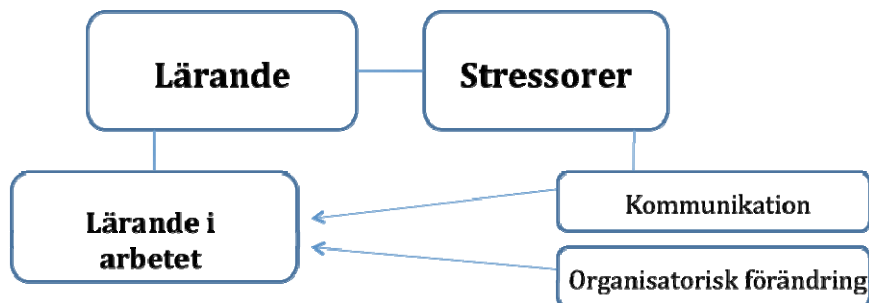
Den främsta orsaken till förändring och utveckling i organisationer är dess omgivning. Allting handlar om att organisationen måste anpassa sig till de förändringar som sker i omgivningen, till exempel då olika behov och krav ställs. (Ellström & Hultman, 2004) *"Att se förändring som en faktisk anpassning till omgivningens krav"* (Ellström & Hultman, 2004, s.259). Det är omgivningen som ställer krav på förändring och dessa förändringar kan ske både externt och internt.

Enligt Ellström och Hultman (2004) kan man skilja på två olika typer av förändringsprocesser. Den ena sänker organisationens kostnader och kan innebära till exempel nedskärning av personal och att arbete effektiviseras. Den andra typen av förändringsprocess tenderar istället att öka kostnaderna för organisationen då den bland annat innebär en ökning av kompetensutveckling samt organisationsutveckling. Att skära ned på personalen och effektivisera anses påverka organisationen starkare än om medarbetare skickas på kurser eller liknande. (Ellström & Hultman, 2004)

De organisationsförändringar som skett under de senaste årtionden har lett till ett mera decentraliserat organisationssamhälle. Detta har i sin tur påverkat beslutsfattandet,

utvidgning av arbetsuppgifter med färre chefer och färre chefsnivåer. (Abrahamsson et al. 2002)

4.4.1 Vår modell



Nu kommer även organisatorisk förändring in som en stressor som påverkar lärande i arbetet. Kommunikation och organisatorisk förändring påverkar nu båda det lärande som sker.

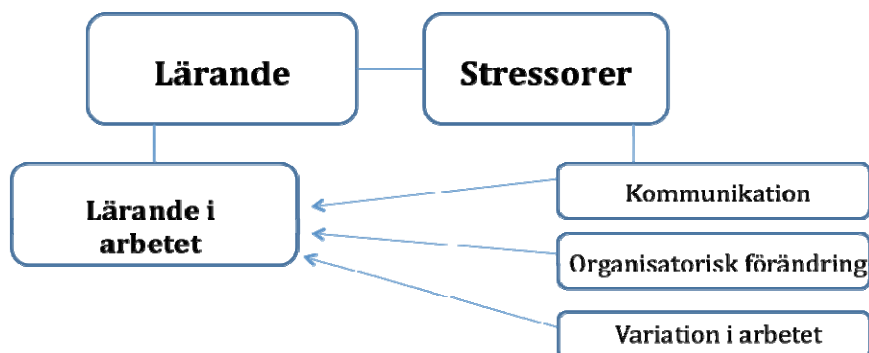
4.5 Variation i arbetet

Vilken nivå en medarbetares arbete befinner sig på kan vara av betydelse för variationen i arbetet. Alltså om arbetet kräver man är högskoleutbildad eller inte. Variationen för medarbetaren med högskoleutbildning anses generellt vara större. Medarbetaren på en högre nivå har oftast ett större ansvar och det är svårare att vid behov be andra om hjälp. Som medarbetare utan högre utbildning ifrågasätts inte ens lärande på samma vis som det skulle gjort med högskoleutbildning. Alltså blir inte variationen så stor. (Abrahamsson et al, 2002)

Det finns forskning som tyder på att inte alla arbetstagare har samma behov av variation och flexibilitet på arbetet. Lågutbildade medarbetare är på det stora hela relativt nöjda med sina arbeten även om de inte är lika varierande. Alltså kan man vara nöjd trots att man inte får betald utbildning och inte lär sig nya saker i arbetet på samma vis som en högutbildad medarbetare. (Abrahamsson et al, 2002)

Abrahamsson et al menar att överutbildade medarbetare generellt sett är mer missnöjda med sina arbeten trots att de bör vara mer stimulerade än underutbildade eftersom deras arbete är varierande och utvecklande. Många underutbildade medarbetare ser sina arbeten som en möjlighet till lärande och utmaningar. De är trots utmaningarna inte lika stressade som de medarbetarna med högskoleutbildning. (Abrahamsson et al, 2002)

4.5.1 Vår modell



Nu är de tre stressorerna placerade i modellen och visar här på en gemensam samt individuell påverkan på lärande i arbetet. Huruvida stressorerna påverkar lärsituationerna gemensamt eller individuellt är svårt att svara på, men vi tror att båda kan förekomma och att de förekommer beroende av situation och kontext.

5. Våra utvalda stressorer i arbetet

I detta avsnitt kommer vi att diskutera våra utvalda stressorer i arbetet. De behöver nämligen inte vara stressorer i sig själva utan beroende av hur de anställda individuellt uppfattar dem och i relation till arbetet och miljön blir de stressorer. Innan dess så är dem påverkande faktorer. Hur de kan te sig som stressorer är vad vi kommer fokusera på.

5.1 Kommunikation som stressor i arbetet

Att kommunikationen fungerar bra är något av det viktigaste som finns för en organisation och dess utveckling. Kommunikationen kan skapa problem likväl som den kan lösa de problem som uppkommer. Men att kommunicera på ett bra sätt är inte alltid det lättaste. Ibland tror man kanske att man kommunicerar men egentligen förmedlar man bara information. För att det ska kunna kallas kommunikation krävs att mottagaren av denna ska ha möjlighet att svara och ge feedback på det som förmedlas (Jacobsen och Thorsvik, 2008) Om ingen eller en otydlig/oklar svarsmöjlighet finns kan detta bli en stressor tror vi. En annan stressor som kan infinna sig i detta fall enligt oss är om den information som förmedlas inte är så tydlig som den borde vara och på så vis kan missförstånd uppstå. Svarsmöjlighet kan finnas men problemet med otydligheten kvarstår och kan skapa en stressor hos medarbetare. De har ingen kontroll på det som sker eftersom de inte förstår budskapet hos det som kommunicerats. När problem uppstår är det viktigt att kommunikationen fungerar för att problemet ska kunna lösas. Om det finns brister i kommunikationen kan denna uppfattas som en stressor och känner

sig medarbetaren stressad är det lätt att bli upprörd, se smalt och missa de möjligheter som finns att lösa problemet. Istället byggs problemet upp tror vi. Det finns mycket som påvisar att de nya förutsättningarna för det lärande som organisationer har är summan av de organisationsförändringar som sker till exempel med IT. (Abrahamsson et al, 2002) Genom att kommunicera så kan vi människor utbyta kunskap och erfarenhet med varandra vilket har betydelse för lärandet som till stor del bygger på det sociala. (Abrahamsson et al, 2002)

5.2 Organisatorisk förändring som stressor i arbetet

Förändring för organisationen har mycket med kommunikation att göra. När en förändring sker, så väl inre som yttre och påverkar organisationen från något håll krävs en god kommunikation. Förändring ses ofta som något positivt att det händer något nytt och utvecklande. Men det kan även få motsatt effekt. Om medarbetaren inte vet vad förändringen innebär eller varför den sker kan förändringen från första början ses som något negativt. Eftersom det oftast är ledningen som bestämmer när förändring, till exempel omorganisering, sker så innebär det att de medarbetare det rör inte får vara med och delta i besluten som fattas. Detta tror vi kan skapa ett missnöje hos medarbetaren då innebörden av förändringen kan vara svår att ta till sig.

Det är viktigt att förmedla kunskap och information kring en kommande förändring. Att förstå bakgrunden till varför en förändring sker är av stor betydelse. En del människor behöver längre tid på sig att ta till sig att en förändring ska ske, till stor del för att det som alltid funnits har kommit att bli en trygghet. Blir man tvungen att släppa taget om det som varit en trygghet kan det bli en stressor eftersom man inte helt vet vad som komma skall. Yngre generationen medarbetare har en annan utbildning kring bland annat teknik. De har lärt sig att arbeta med datorer och kan ta initiativ. Utbildar man sig under längre tid så kan det få lärandet att bli lättare och man blir mer flexibel. (Abrahamsson et al, 2002) Vi tror det är positivt att ha kunskap kring olika kommunikationskanaler då information om en eventuell förändring kan förmedlas på mer än ett sätt.

Det kan även vara så att man helt enkelt inte tycker om den förändring som sker. Om man redan från början inte tycker om och känner ett visst motstånd mot en förändring så kan det komma att bli en stressor. Detta för att något man ogillar är på väg att hända. Exempel kan vara om organisationen står inför en omorganisering och medarbetaren ska byta arbetsuppgifter eller dylikt. Man kanske känner att man på grund av den förändring som sker inte innehar den kompetens som krävs alltid i sitt arbete. Detta eftersom allting förändras och ny kunskap framkommer. Kanske läggs ansvaret på att öka sin kunskap på medarbetaren och då höjs kraven ytterligare.

5.3 Variation som stressor i arbetet

Förändringar som sker i organisationer kan vara av olika art och betydelse för medarbetaren. Att ens arbetsuppgifter eller dylikt varierar kan vara en av dessa. Att arbetet och dess tillhörande arbetsuppgifter är varierande anses nog av de flesta som något positivt. Men är det alltid det? Variationen i sig kanske är av positiv art men när den kombineras med andra faktorer så som när tiden brister eller variationen blir till

flera variationer och ökas drastiskt tror vi att den kan komma att utvecklas till en stressor. Vi är övertygade om att man behöver en viss variation i sitt arbete för att kunna lära och utvecklas. Men det är när variationen blir övermäktig och okontrollerbar som den blir till en stressor i arbetet.

Det kan för variationen i arbetet ha betydelse av vilken nivå medarbetarens arbete befinner sig, huruvida arbetet kräver att man är högskoleutbildad eller inte. Rent generellt så anses variationen vara större för den medarbetare med högskoleutbildning än den som inte har någon högre utbildning. Är arbetet på en högre nivå ökar ansvaret och möjligheten att be andra om hjälp minskar. Medarbetaren på den lägre nivån har oftast inte samma ansvar som den medarbetare med högre utbildning och därför ifrågasätts inte dennes lärande på samma vis. (Abrahamsson et al, 2002)

Är det så att man i sitt arbete utför sina uppgifter efter ständig rutin, ingenting förändras märkbart, så kan det komma som en chock för medarbetaren när utrymme för eget tänkande och variation uppstår. Då kan variationen komma att bli en stressor för medarbetaren då denne inte vet vad variationen innebär och saknar kunskap kring det som sker. Det blir som en inlärd hjälplöshet. Istället för att ges en möjlighet blir man som medarbetare lämnad med ett stort frågetecken.

6. Stressorer & Lärande

I detta avsnitt har vi valt att ta upp gemensam teori som vi funnit kring våra ämnesområden, stressorer och lärande.

När man arbetar är det viktigt att återkommande ställas inför nya utmaningar och nya problem att lösa, detta kan vara en förutsättning för att lärande ska infinna sig. Möter man ständigt nya problem och utmaningar så anses lärande i arbetet framkomma. Det gäller dock att finna en balans i detta för om man inte får möta problem och utmaningar så kan detta leda till enformighet samt att kunskap och lärande inte förvärvas på den nivå man vill. Är det åt andra hållet att man har alldeles för höga krav på sig och utmaningar som byter av varandra konstant så kan detta resultera i stress samt att lärmöjligheterna försvagas. (Nilsson, 2003)

Stress kan ha en förmåga att påverka lärandet negativt. (Stevenson & Harper, 2006)

...negative effects (of stress) include reduced efficiency, decreased capacity to perform, dampened initiative and/or a lack of concern for the organisation and colleagues” (Stevenson & Harper, 2006, s.9)

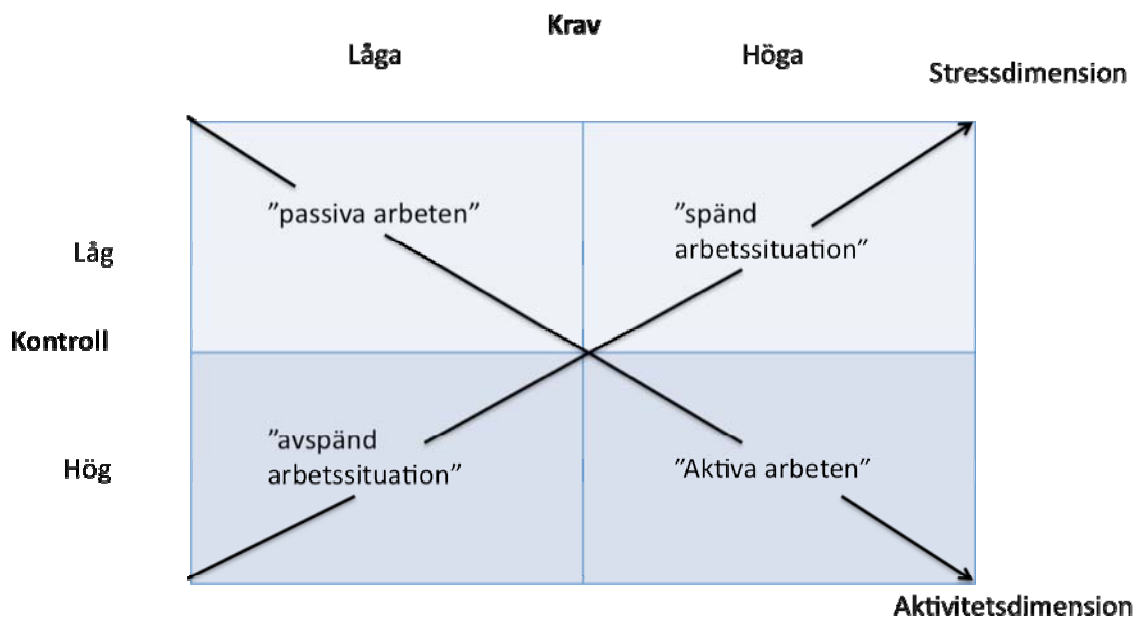
Stress är inte något som enbart påverkar individerna utan handlar även om organisationens förlorande av kunskap. Alla individer bär på kunskap och det är viktigt att alla får ta del av denna kunskap för att organisationen ska få ut mesta möjliga och kunna bevara all kompetens och information inom företaget, även om en individ blir utbränd och hastigt sjukskriven. Vad vi menar i stora drag är att en organisation är och blir oerhört sårbar när stressen bidrar till bland annat hastig sjukskrivning eller oförmåga att prestera på jobbet. (Donaldson-Feilder, Yanker & Lewis, 2008) Det kan bli en kamp för både individen och organisationen tror vi. Medarbetarna är organisationen enligt oss och mår dessa dåligt resulterar det i att organisationen mår

dåligt och möjligheterna för lärande uteblir till stor del. Motivationen finns inte när man mår dåligt och känner sig alltför stressad och situationen påverkas negativt.

6.1 Krav/kontroll - modellen

En stressmodell som uppkom när forskning av stress började utföras handlade om att reaktioner kan uppstå vid höga liksom låga krav. Är kraven höga kan det handla om ett högt arbetstempo eller svåra arbetsuppgifter, om kraven istället är låga så kan det handla om ett monotont arbete där man inte får användning av den kunskap man har och man lär sig heller inget nytt. (Allvin et al. 2006)

Krav och kontrollmodellen som sen kom visar på hur arbetsituationen är påverkad av två variabler. De två variablerna är krav och kontroll. Variablerna i sin tur kan antingen vara låga eller höga. (Paulsson et al. 2004) Förutom krav och kontroll läggs i denna modell till en aktivitetsdimension. Integrationen mellan krav och kontroll handlar också om vilket handlings- samt vilket beslutsutrymme som finns på arbetsplatsen. (Allvin et al, 2006)



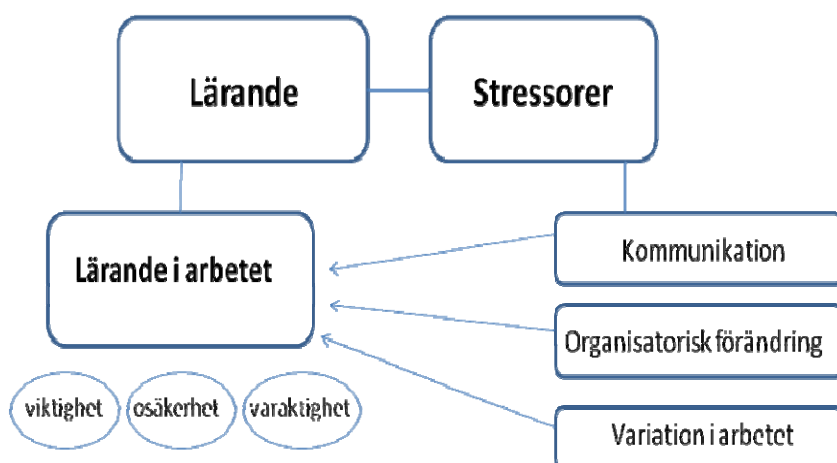
Det finns två aspekter på handlingsutrymme, nämligen "*vardagsdemokrati*" och varje individs "*kompetens att utöva kontroll*" (Allvin et al., 2006, s.140). Vardagsdemokrati handlar om två olika saker, dessa är uppgiftskontroll samt deltagande när beslut ska tas. Vardagsdemokrati innebär att ha man kan påverka sin arbetsituation kring till exempel i vilket ordning arbetsuppgifter ska utföras och hur sakerna ska genomföras. Vad gäller att delta när beslut ska fattas så finns det olika former av detta deltagande. Formerna liknas vid en struktur som ska frambringa rättvisa förhållanden på arbetet. Det kan till exempel handla om informationsutbytet mellan ledning och medarbetare, beslutsfattande samt förhandlingar. Att som individ ha kompetens att utöva kontroll innebär att man i oväntade situationer på arbetet ska kunna ha kontroll över det som händer. Denna kompetens förbättras så väl innan påbörjat arbete som under tiden det utförs. (Allvin et al., 2006)

Har man ett väldigt komplicerat arbete innebär det att handlings- och beslutsutrymmet är stort. Detta innebär även att individen som genomför arbetet måste ha mer kontroll kring det. Om kontrollen över det egna arbetet och agerandet begränsas så kan det enligt studier komma att påverka bland annat hälsa, motivation, stress och individens utveckling negativt. Har man hög kontroll innebär det även att man klarar av höga krav. Det innebär också att man stimuleras av de höga krav som ställs. Har man istället ett litet handlingsutrymme, låg kontroll, så finns det ingen plats att ta tag i de krav som ställs och detta kan resultera i att individen känner sig trängd och stressad. Är arbetsförhållandena ansträngda och oroliga kan ökad spänning infinna sig hos arbetstagaren och det kan senare förhindra att lärande uppstår. Är det så att man har en bra balans mellan de krav som ställs på en och den kontroll man har över sitt arbete så bidrar detta till att man i framtiden får lättare att bemöta stressade situationer. Har man istället blivit van vid arbetsförhållanden med höga krav men låg kontroll så kan man komma att utöva en inlärd hjälplöshet när man plötsligt ges större handlingsutrymme. Inlärd hjälplöshet kan i detta förklaras genom att man under lång tid varit van vid att inte ha något direkt handlingsutrymme och vet därför inte hur man går tillväga för att använda handlingsutrymmet när det väl dyker upp. (Allvin et al, 2006)

Den grundläggande modellen har en stress- och en aktivitetsdimension, men senare kom även en dimension kallad "*isolering kontra kollektivet*" (Allvin et al., 2006, s.141). Denna kom ur en tredje variabel nämligen socialt stöd. Helt plötsligt hamnar fokus på interaktionerna på arbetsplatsen istället för den enskilde arbetstagarens relation till sitt arbete. (Allvin et al., 2006)

Del III Diskussion

8. Vår slutgiltiga modell



Nu är vår framarbetade modell komplett och beskriver att de utvalda stressorerna påverkar lärandet och lärandet i arbetet. Viktighet, varaktighet samt osäkerhet finns nu även med som faktorer, inte som stressorer utan som påverkande element. Dessa bestämmer om krav ställs på situationen så pass att dessa utvecklas till stress. Alltså hur viktig situationen är för medarbetaren, under hur lång tid stressorn påverkar medarbetaren och dess lärsituation samt om utfallet av situationen är osäkert påverkar huruvida en stressor utvecklas till stress. Vad vi menar är att man som medarbetare kan påverkas av kommunikation, organisatorisk förändring samt variation i arbetet utan att stressas. Viktighet, osäkerhet samt varaktighet är snarare faktorer som kan påverka faktorerna kommunikation, organisatorisk förändring samt variation i arbetet så att dessa utvecklas till stressorer vilket kan få till följd att medarbetaren blir stressad.

8.1 Diskussion

I följande avsnitt kommer en diskussion att föras utifrån den teori som tidigare presenterats. Vi kommer i detta avsnitt försöka att presentera ett svar på det syfte som arbetet haft.

I tidigare avsnitt så har vi kommit fram till att lärande idag innefattar mycket mer än att sitta bakom en skolbänk och bli undervisad för. Det ligger stort fokus på att människan ska utvecklas. Fokus läggs även mer på att lärande ska förekomma direkt i arbetet, på arbetsplatsen, snarare än att bli iväg skickad på kurs. Men hur påverkas då detta lärande av att omgivningen ständigt förnyas och förändras genom bland annat högre krav och

ständig tidsbrist? Hur ska lärandet få utrymme och inte hindras när olika stressorer påverkar arbetsplatsen och på så vis även de anställda? Detta och lite till kommer vi att diskutera och analysera i följande avsnitt.

8.1.1 Positiva & negativa stressorer

Som vi tidigare kommit fram till så behöver stress inte alltid vara något negativt. Rätt mängd stress kan öka medarbetarens motivation, hjälpa medarbetaren att klara av utmaningar och på så vis skapa bättre självförtroende hos den anställde. Men hur kan man påverka stressorerna att endast ge den "rätta" mängden stress? Kan man påverka detta själv eller är det stressorerna och mängden av dessa som avgör? Vi tror att man på många sätt kan förbereda sig, eftersom stressorer finns mer eller mindre överallt. Kanske kan individen själv ta ansvar och lära sig leva med dessa, men detta kan å andra sidan bidra till att organisationen frånsäger sig allt ansvar för att istället lägga detta på individen. Detta är inte positivt då vi tror att ansvaret blir för övermäktigt för den enskilde individen och kan i sin tur leda till ännu en stressor att ta hänsyn till. Vetskapen om att allt ansvar ligger hos en själv kan förstöra relationen mellan medarbetare och organisation. Varaktigheten av en stressor har stor betydelse för huruvida en positiv eller negativ stress skapas. Vi klarar av att vara under press och stress under en viss period, men hur länge en sådan period varar tror vi är ytterst individuellt. Dock måste vila från denna stress infinna sig mellan dessa perioder för att komma från den negativa samt hälsofarliga stressen. Stressorer i sig själva behöver inte vara negativa från början.

Ett av uppsatsens resultat är att kommunikation, organisatorisk förändring och variation är positiva faktorer i en organisation upp till den nivån där de börjar verka som egentliga stressorer, negativt. Det vill säga att en påverkande faktor blir negativ när den börjar verka som stressor, oftast i relation till sin kontext, situation samt medarbetare. När detta sker är väldigt individuellt för människor. Så en påverkande faktor för en person kan samtidigt vara en stressor för en annan person.

8.1.2 Kommunikation, förändring & variation

En av de utvalda stressorerna, kommunikation har vi tidigare behandlat i vår teori. Det är viktigt för organisationer att verkligen förstå värdet av en god, fungerande kommunikation. Vi tror att medarbetare lär sig på samma nivå, alltså av varandra, men även uppåt i organisationen. En väl fungerande kommunikation kan därför öka lärandet då man lär sig av varandra tror vi. En annan aspekt som vi har funderat kring är huruvida ett lärande kan uppstå då kommunikationen inte fungerar. Enligt oss finns möjligheter att lära även här. Detta då problem uppstår och kanske kan uppstå i större grad eftersom just kommunikationen inte fungerar och dessa måste lösas. Fungerar inte kommunikationen när ett problem ska lösas kan man stöta på flera mindre hinder som måste klaras av innan en lösning på det egentliga problemet nås. Detta anser vi påverka möjligheterna till lärande så att de infinner sig. Det kan innebära att de mindre hinder som uppkommer kanske kan lösas men i det stora hela kvar står det egentliga problemet.

Organisationsförändring är en annan utvald stressor och är en förutsättning för att en organisation och människorna i denna ska kunna växa, utvecklas och bli mer effektiva. En organisation som inte har målet att utvecklas och bli större kan inte heller ge sina

medarbetare en morot att sträva efter. Att förändra en organisation är lika viktigt för människornas utveckling och lärande som att lönerna ska kunna betalas ut varje månad. En organisation som inte vill bli bättre och utvecklas tror vi bland annat kan hämma ett utvecklingsinriktat lärande och istället bidra till ett just in time lärande där det är viktigare att fort lösa en situation istället för att gå problemet på djupet och förstå hur lösningen egentligen fungerar.

Variation i arbetet är den tredje och sista utvalda stressorn som vi anser ökar lärandet om den tillämpas rätt. Att enklare arbetsuppgifter kan skiftas mellan medarbetare och därmed också göra att kunskapen kring dessa ökar samt att kunskapen återfinns hos flera medarbetare och inte enbart hos en enskild medarbetare. Detta gör att inte hela organisationen står och faller med en enda person.

8.1.3 Utveckling trots brist på tid?

Vi tänker oss att just in time lärandet hämmar det livslånga lärandet. Det återfinns inget djup gällande detta lärande, man får inte någon bakomliggande förståelse för problem utan når dem bara på ytan. I just in time lärandet så kan man se tydliga kopplingar med det anpassningsutvecklande lärandet där man fokuserar på att reproducera kunskap på ett rutinmässigt sätt och inget utrymme ges för eftertanke och reflektion. Problemet löses för stunden, men man har inte lärt sig att hantera problem av liknande art till senare situation. På en arbetsplats där ett just in time lärande är vanligt förekommande, att man hittar en snabb och tillfällig lösning på uppkomna problem, tror vi inte att något metalärande infinner sig. Detta eftersom metalärandet står för just den överblick och djupare förståelse kring en situation som senare ska kunna implementeras även nästa gång ett problem av liknande art uppstår. Detta existerar inte i ett just in time lärande. Vi tror att om stressorerna påverkar ens arbetssituation i för hög grad så är det lätt att ständigt komma in i ett tänk kring problemlösning där en lösning ska nås så snabbt och enkelt som möjligt. Att hantera problem på det här sättet kanske minskar stressorernas påverkan för stunden. I det långa loppet så tror vi dock att man genom denna "lösning" förlorar ork, motivation och därmed också möjligheterna för ett utvecklingsinriktat lärande på arbetet. Detta medför att den enskilde medarbetaren får svårt att klara av samma problem nästa gång det uppstår. Eftersom ingen bakomliggande förståelse är nådd hos medarbetaren kring hur problemet ska lösas kommer samma frågetecken kvarstå även nästa gång. En anledning till att just in time lärande blir alltmer vanligt inom olika organisationer tror vi handlar om bristen på tid. Numera vill man ofta effektivisera, spara pengar samt producera vilket medför att problem som uppstår helst ska lösas så fort som möjligt. Utan eftertanke kring medarbetarnas behov av lärande och utveckling, både personligt och yrkesmässigt. Medarbetare behöver inte ständigt utmanas och möta nya situationer, bara det sker regelbundet så att någon form av ny stimulans infinner sig. Vi är medvetna om medarbetares olika behov beroende av bland annat utbildning, men det bör finnas någon form av utvecklingsmöjlighet oberoende av utbildningslängd. Vi anser att det är av stor betydelse att man som medarbetare alltid har ett mål att sträva efter, litet som stort. Att man känner och är medveten om att en utveckling ständigt är möjlig om man vill.

8.1.4 Fokus på lärmöjligheter

Vi anser att problemet med organisationer och deras syn på det utvecklingsriktade lärandet är att det inte på samma sätt syns och läggs märke till som det anpassningsinriktade lärandet, som är mer planerat och strukturerat. När man skickar iväg någon på kurs där syftet med kursen är specifikt på ett helt annat sätt än vad ett mer långsiktigt utvecklingsinriktat lärande är, så blir det lättare att veta vad som sker och lärs ut. Det är viktigt att organisationer, företagsledningar och chefer för upp det vardagliga och informella lärandet på agendan och inte bara ta den lättaste men även dyraste utvägen till ett lärande på arbetsplatsen, för att bland annat tro att dyrast är bäst. Hur utvecklingen sker på en arbetsplats och i vilken grad är väldigt olika enligt oss men det bör helst på en arbetsplats förkomma någon form av skillnad och förändring i de vanliga arbetsuppgifterna. Utvecklingen kan ske i form av arbetsrotation, arbete i team eller projektgrupper, det kan även handla om att enbart vidga sitt handlingsutrymme. För att utveckling ska ske så krävs att medarbetaren ställs inför utmaningar inom sitt arbete. Detta tror vi gör att man som medarbetare är mer observant på lärsituationer och mer motiverad att klara uppgiften.

Dagens organisationer gör även det felet att uppmuntran och belöning ges i samband med ”synliga” resultat vilket i sin tur leder till att man som anställd väljer att lägga sitt krut på de lösningar som faktiskt syns mest och går snabbast. Man kan jämföra detta med ett så kallat proaktivt och reaktivt ledarskap där det som ledare är lättare att ”släcka bränder” som uppstår istället för att fokusera på framtiden och hur man ska förhindra att problem överhuvudtaget uppstår (Yukl, 2006). Precis som att man som ledare har arbetsuppgifter som måste skötas så har även anställda sina områden som måste hanteras och lösas om problem uppstår. Vad vi menar med detta resonemang är att det ligger på organisationens axlar att skapa en miljö där ett proaktivt arbetssätt är viktigare än ett reaktivt.

Nya kommunikationskanaler så som mobiltbredband, mobiltelefoni och e-mail gör givetvis att mycket av vardagen blir lättare men det sätter oss även i en position där vi ständigt är uppkopplade och inte på samma sätt kan ta till exempel en fikapaus eller slappna av när vi är på resande fot. Vi kan alltid vara kontaktbara vilket i sin tur leder till ett stressat klimat. Ingen tid för reflektion ges på samma sätt som tidigare. Det ligger även ett dilemma i att vi lever i ett samhälle där all information ständigt lagras. Detta sker främst i databaser, för att information ska vara så tillgänglig och så transparent som möjligt. Detta leder till att man som medarbetare inte på samma sätt måste lära sig all information utantill utan allting som du behöver kunna och ska göra finns redan lagrat i exempelvis en databas. Detta i sin tur kan leda till att man som individ inte behöver samma ”spets” kompetens då det du behöver för att utföra ditt jobb redan finns beskrivet och lagrat.

Det är viktigt att man som ledning, chef och medarbetare förstår meningen med ett lärande på arbetsplatsen. Att möjlighet ges åt att skapa lärsituationer. Alltså är det av stor betydelse att kommunikationen inom organisationen fungerar samt är tydlig. Annars tror vi att kommunikationen kan komma att skapa problem och i vissa fall även stress. Om en förändring inom organisationen sker måste ledningen kommunicera med sina medarbetare om varför förändringen sker, så att man förstår bakgrunden, samt förstår vad organisationen vill med förändringen. Detta för att det inte ska skapas en distans mellan ledning och medarbetare, till exempel genom att man som medarbetare

stöter bort allt som ens chef säger. Alltså är kommunikation väldigt viktig vid en organisatorisk förändring.

8.1.5 Krav & kontroll samt fortsatt forskning

När det kommer till krav & kontroll modellen så anser vi att detta stärker vår teori om att ett utvecklingsinriktat lärande försummas när för mycket krav ställs och ingen kontroll samt eget handlingsutrymme ges. På samma sätt som anpassningsinriktat lärande blomstrar när kraven är höga men kontrollen låg. Detta är en modell och inte någon absolut sanning. Detta gör att man inte kan sätta in sina medarbetare i något av dessa fack utifrån deras arbetsuppgifter samt handlingsutrymme och tro att detta ska stämma varje gång. Modellen är till för att visa på hur det skulle kunna vara och det är också därför vi valt att ta med den i vårt arbete. Vad vi vill väcka med detta resonemang är att lärandet alltid på något sätt påverkas oberoende av om man är utsatt för någon stressor eller ej. Man behöver inte vara stressad när man lär sig och är under påverkan, det beror som vi kommit fram till tidigare till stor del av kontexten samt situationen. Alltså, beroende på var i krav och kontrollmodellen man befinner sig så påverkas alltså lärandet på ett eller annat sätt. Lärandet i sig kan även bli en stressor det vill säga att är man som individ van att ständigt lära och kommer in i en period där man inte lär så kan det upplevas som en stressor när man inte lär. Det kan vara så att man kopplar ihop lärandet med att producera och känner man att man inte producerar så upplevs det som att man inte heller lär.

Vi finner det mycket intressant att det inte skett så mycket forskning kring relationen lärande och stress. Under vår litteratursökning visade det sig att mycket forskning gjorts kring lärande respektive stress, men antalet träffar sjönk betydligt när vi sökte kring båda orden för att få fram vilken forskning som tidigare gjorts kring dessa båda. Vad beror bristen på forskning i detta ämne på? Vi tror att en av anledningarna till detta kan vara problemet med etik. Ett företag kan nog ha problem med att man som forskare frågar deras personal frågor som, till exempel lär du dig på jobbet? Känner du dig stressad? Vi hoppas att detta kommer bli bättre i framtiden och att vår forskning har väckt nyfikenhet.

8.2 Förslag på eventuella åtgärder

En lösning på problemen som kan uppstå kring lärande och stressorer i en organisation är om ansvaret delas mellan medarbetaren och organisationen. Då tror vi att en god lösning kan gå till mötes. Anledningen till detta resonemang har att göra med att medarbetaren blir deltagande gällande sin egen hälsa och välmående samtidigt som en trygghet kan skapas då ansvaret delas av båda parter. Organisationen kan inte påtvinga åtgärder om inte individen är medveten om situationen. Dessa måste på något vis vara integrerade. Vi tror inte bara att lösningen till att lära mer på arbetsplatsen handlar om att dela på ansvaret utan det finns även andra svar på problemet.

Som nämnt ovan i teoridelen så kan man till exempel när man introducerar en ny medarbetare inom företaget ha introduktioner för nyanställda där de får följa med en handledare eller liknande för att lära sig de nya uppgifterna på ett bra vis. Som ny medarbetare kan det vara bra att få börja med enklare arbetsuppgifter som senare kommer att bli svårare. Arbetsplatsen används då som en inlärningsplats.

Det är viktigt att man i en organisation försöker se till att viktiga saker så som kommunikation, variation och förändring fungerar. Om till exempel kommunikationen inte fungerar kan detta komma att bli en utlösande faktor för flera negativa aspekter så som stress och försämrade lärmöjligheter. Nyckeln till en god kommunikation tror vi bland annat är transparens, det vill säga att organisationen kan ses igenom ifrån olika håll och nivåer. Detta tror vi kan få till följd att kunskapen lättare kan bli organisatorisk och alltså delas mellan medarbetare inom organisationen.

Organisationen sparar pengar om dess medarbetare mår bra. Alltså är det av stor vikt och betydelse att man inom organisationen tar hand om sina medarbetare och ser till att dessa mår väl. Vid tidpunkter då det finns mycket att göra så är det viktigt att cheferna och ledningen ger sina medarbetare en morot för att visa att det lönar sig att jobba hårt under korta perioder. Att alltid stressa är aldrig bra i längden men det kan vara okej i kortare perioder. Bara man får möjlighet att återhämta sig mellan stressperioderna.

Vi tror att det vore en god idé för organisationer att hålla kurser och verkligen lära ut om lärande och stress. Kunskap är makt och ju mer kunskap medarbetarna innehar om sin egen förmåga och situation desto lättare blir det för dem, samt deras organisation att nå ett välmående, anser vi.

8.3 Slutsats

Syftet med denna uppsats var att *undersöka utvalda stressorers påverkan på lärsituationer i arbetet*. Vi anser att vi besvarat vårt syfte men som nämnt tidigare så är inget självklart.

Vi har alla olika förutsättningar till att lära. Detta har vi diskuterat och kommit fram till att så verkligen är fallet. Det är därför som vissa faktorer inte alltid utvecklas till

stressorer hos en del människor. Det beror på individen, situationen och kontexten huruvida de påverkande faktorerna faktiskt utvecklas till stressorer. Detta är både positivt och negativt kan vi tycka. Speciellt om man arbetar i team kan det vara positivt eftersom alla inte påverkas på samma vis, då någon alltid kan upprätthålla gruppen. Negativt kan vara att det förmodligen alltid finns någon som påverkas så att det sker en utveckling till stressor, alltså stress. Det kan då bli svårt att få fram ett resultat där alla inte påverkas negativt på något vis. Dock tror vi att möjligheten att lära ökar då alla faktiskt har olika förutsättningar.

Förhoppningar finns om att mer forskning ska göras inom detta område. Men fram till dess är det viktigt att man som medarbetare och organisation försöker lära sig mer om sina begränsningar och alltid ha hälsan i åtanke. Vi ser det som mycket positivt om man som organisation försöker arbeta mer proaktivt, alltså att man försöker förebygga att problem som utbrändhet och överdriven stress överhuvudtaget uppstår. Detta istället för att arbeta reaktivt och försöka släcka bränder allt eftersom de uppstår. Vi tror att en djupare förståelse kring dessa områden då lättare kan infinna sig.

Referenser

- Allvin, Aronsson, Hagström, Johansson, Lundberg. *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. (2006). Malmö: Liber
- APA. (1994). *Publication manual of the American Psychological Association* (4:e utg.). Washington, DC: Författare.
- Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur
- Bell, J. (1999). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur
- Boud, D, & Garrick, J. (1999). *Understanding learning at work*. London: Routledge
- Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber ekonomi
- Donaldson-Feilder, Yarker & Lewis. (2008) Line management competence: the key to preventing and reducing stress at work. *Strategic HR Review*, 7, 11-16.
- Ellström, P-E. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet: problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica
- Ellström, P-E, Hultman, G. (2004) *Lärande och förändring i organisationer – Om pedagogik i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur
- Fairbrother & Warn (2001) Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 8-21.
- Grønmo, S. (2006). *Metoder i samhällsvetenskap*. Malmö: Liber
- Illeris, K. (2006). *Lärande*. Lund: Studentlitteratur
- Jacobsen, D. I, Thorsvik, J. (2008). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur
- Larson, L.L. (2004) Internal auditors and job stress. *Managerial Auditing Journal*, 19, 1119-1130.
- Lawrence R. Murphy. (1995) Managing job stress: An employee assistance/human resource management partnership. *Personnel Review*, 24,41-50.
- Matthews, P. (1999) Workplace learning: developing an holistic model. *The Learning Organization*. 6,18-29.
- McHugh, M. (1997) The stress factor: another item for the stress management agenda? *Journal of Organizational Change Management*, 10, 345-362.
- Nilsson, B. (2003). *Förändringsdynamik – Utveckling, lärande och drivkrafter för förändring : en studie av utvecklingsprocesser i fyra småföretag*. Institutionen för beteendevetenskap, Linköpings Universitet
- Paulsson, Ivergård & Hunt. (2004) Learning at work: competence development or competence-stress. *Applied Ergonomics*, 36, 135-144.
- Stevenson & Harper. (2006) Workplace stress and the student learning experience. *Quality Assurance in Educaton*. 14, 167-178.

Tyler. (2006) Stress management. *HR-Magazine*, 51, 78-83.

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

http://www.svd.se/naringsliv/jobbet/artikel_2399683.svd

Personlig kontakt

Föreläsning SÅL, 090310

Appendix

Detta är ett utökat metodkapitel med förklaring kring hur vi gick tillväga när vi sökte litteratur samt hur väl detta utfördes.

TABELL FÖR SÖKNING AV LITTERATUR

Vi har valt att i vår uppsats göra en tabell kring den sökning vi gjort gällande vår litteratur. Detta för att vi har utfört en teoretisk studie vilket innebär att litteraturen och sökningen kring denna är vår stomme att luta oss mot. Tabellen fick vi idé kring en liten bit in i uppsatsarbetet och därför vill vi framföra att exakt alla sökningar inte finns med, utan detta är exempel kring vårt tillvägagångssätt. Dock har vi varit så noggranna vi bara kunnat med själva utförandet av tabellen samt ifyllandet av denna.

Fokus har under all sökning varit på orden stress, learning, work, workplace, development och HR-management. Dock finns det en del undantag i sökandet när vi valt att använda oss av andra ord för specifika sökningar.

EMERALD-insight			
<i>Ord</i>	<i>Träffar</i>	<i>Användning</i>	<i>Datum</i>
Stress AND learning AND HR management		“internal auditors and job stress” (artikel)	090318
learn*	67 397		090406
Learning	46 286		090406
learning AND HR- management	14 037		090406
development AND learning AND HR- management AND work	13 418		090406
development AND learning AND HR- management AND job	13 203		090406
workplace learning AND HR- management AND change	3936		090406
ELIN@Lund			
<i>Ord</i>	<i>Träffar</i>	<i>Användning</i>	<i>Datum</i>
learning AND development	42 794		090415
HR management AND learning AND workplace			090415
learning AND HR- management	24		090415
workplace AND learning AND HR- management			090415

LOVISA			
<i>Ord</i>	<i>Träffar</i>	<i>Användning</i>	<i>Datum</i>
utvecklingsinriktat lärande OCH stress	0		Mars 09
utveckling* OCH lärande(avhandlingar)	138	”Förändringsdynamik” 2003, Barbro Nilsson	Mars 09
utveckling* OCH lärande (böcker)	211		Mars 09
lärande OCH stress (generell)	4		Mars 09
ERIC			
<i>Ord</i>	<i>Träffar</i>	<i>Användning</i>	<i>Datum</i>
stress* AND learn*	16 000		
stress AND learning	142 (peer reviewed)		
stress AND learning AND work	0		
stress AND learning AND development AND HR-management			