



UPPSALA
UNIVERSITET

Examensarbete HT-2023

Institutionen för pedagogik,
didaktik och
utbildningsstudier
Examensarbete i
Pedagogik med inriktning
mot vuxna och arbetsliv C
15 hp

Ett gott skratt förlänger arbetslivet

En kvalitativ studie om hur att ha roligt på jobbet
kan påverka det informella lärandet

Av: Johan Elliot

Handledare: Viktor Englund

Examinator: Henrik Román

Sammanfattning

Dagens samhälle är i en hastig utveckling och kompetenskrav på både företag och anställda utvecklas konstant. Det har därmed blivit ett problem för organisationer att säkerställa att de besitter rätt kompetens för att klara de krav som ställs på dem. Det blir därmed viktigt att identifiera alternativa lösningar till formella utbildningar för att skapa rätt kompetens. Ett sätt är genom det informella lärandet och vilken roll att ha roligt på jobbet har när det kommer till det informella lärandet. Syftet med uppsatsen är att analysera uppfattningarna hos erfarna HR-personer gällande fenomenet att ha roligt på jobbet och genom det få en djupare förståelse i relationen mellan att ha roligt på jobbet och det informella lärandet. Studien utfördes genom semi-strukturerade intervjuer av fem HR-personer med lång erfarenhet i branschen. De teorier som analysen utgår ifrån är Billetts teori om affordans och det individuella engagemanget samt Moreland och Levines teori om gruppsoialisering. Resultatet visade att fenomenet att ha roligt på jobbet har en stor betydelse på arbetet och det informella lärandet som existerar i arbetet.

Nyckelord: informellt lärande, informal learning, roligt på jobbet, fun at work, human resources, HR

Abstract

Today's society is in rapid development and the skill requirements of both companies and employees are constantly evolving. It has thus become a problem for organizations to ensure that they have the right skills to meet the demands placed on them. It thus becomes important to identify alternative solutions to formal education in order to create the right skills. One way is through informal learning and the role of having fun at work when it comes to informal learning. The purpose of the essay was to analyze the perceptions of experienced HR personnel regarding the phenomenon of fun at work and through this gain a deeper understanding of the relationship between fun at work and informal learning. The study was carried out through semi-structured interviews by five HR people with extensive experience in the industry. The theories from which the analysis is based are Billett's theory of affordance & individual engagement and Moreland and Levine's theory of group socialization. The result showed that the phenomenon of having fun at work has a great importance on work and the informal learning that exists at work.

Keywords: informellt lärande, informal learning, roligt på jobbet, fun at work, workplace fun, human resources, HR

1. Inledning.....	6
1.1 Syfte och frågeställning.....	7
1.2 Pedagogisk relevans.....	7
1.3 Bakgrund.....	8
1.3.1 Att ha roligt på jobbet.....	8
1.3.2 Informellt lärande.....	8
2. Tidigare forskning.....	9
2.1 Vad innebär det att ha roligt på jobbet?.....	9
2.2 Den kvantitativa forskningen om att ha roligt på jobbet.....	11
2.2.1 Demografi och metod i studierna.....	12
2.2.2 Hypoteser och resultat kring relationen informellt lärande och att ha roligt på jobbet... 13	
2.2.3 Sammanfattning av den kvantitativa forskningen om relationen mellan informellt lärande och att ha roligt på jobbet.....	14
3. Teoretiska perspektiv (analytiska begrepp).....	14
3.1 Affordans och individuellt engagemang.....	14
3.1.1 Affordans.....	15
3.1.2 Individuellt engagemang.....	15
3.2 Gruppsoialisering (Moreland och Levine).....	16
3.2.1 Evaluering (Evaluation).....	16
3.2.2 Åtagande (Commitment).....	17
3.2.3 Rollbyten (Role transitions).....	18
4. Metod.....	19
4.1 Avgränsningar.....	19
4.2 Urval.....	19
4.3 Genomförande.....	21
4.4 Intervjuteknik.....	21
4.5 Analysmetod.....	22
4.6 Etiska grundprinciper.....	22
4.7 Studiens kvalitet.....	23
5. Resultat/Analys.....	24
5.1 Att ha roligt tillsammans skapar relationer.....	24
5.2 Chefers påverkan på att ha roligt på jobbet.....	28
5.3 Resurser för att ha roligt.....	30
5.4 Hur ser informanterna på betydelsen av att ha roligt på jobbet?.....	32
5.5 På vilket sätt kan att ha roligt på jobbet påverka det informella lärandet?.....	33
5.6 På vilka sätt upplever informanterna att rolighetsfaktorns roll kan förändras för att öka det informella lärandet i framtiden?.....	34
6. Diskussion.....	35
6.1 Studiens bidrag och begränsningar.....	36
6.2 Förslag på framtida studier.....	37
7. Slutsats.....	38
Bilagor.....	39
Bilaga 1.....	39

Bilaga 2.....	40
Referenslista.....	42

1. Inledning

Arbete i dagens samhälle är något som är i konstant förändring och utveckling. Att arbetet förändras ställer krav på de arbetare som finns att ha rätt kompetens för att kunna genomföra de arbetsuppgifter som de förväntas utföra. Dessa krav går också att hitta hos företagen genom att de behöver ha arbetare som besitter rätt kompetens. Denna utveckling i samhället där både arbetstagare och organisationer ständigt har nya kompetenskrav på sig leder till en arbetsmarknad som är i konstant förändring. I en rapport från Svenskt Näringsliv (2023) lyfter de att 39% av de företag som svarat på enkäten upplever problem med att hitta rätt kompetens för att kunna genomföra alla de arbetsuppgifter de har. De lösningsförslag som presenteras i rapporten fokuserar på vad kommunerna behöver göra och hur utbildningar kan utvecklas för att fylla dessa krav men är det verkligen kommunen som ska behöva bära ansvaret för att säkra dessa företags framtida existens?

Utbildningar går att se som ett typ av formellt lärande och är ett bra verktyg för att öka den kompetens som fattas inom en organisation men det är inte den enda typen av lärande som kan förekomma på en arbetsplats. En annan väg att lösa den kompetensbrist som upplevs hos organisationer är genom det informella lärandet, det lärande som sker när lärande inte är målet för aktiviteten. Det informella lärandet har möjlighet att precis som dagens samhälle vara i konstant förändring och utveckling eftersom det inte behöver verka inom de traditionella striktare ramar som finns kring formella utbildningar. I en artikel från Tema HR (2021) hävdar dom att mellan 70-90% av det lärande som sker på arbetet är informellt och några av de faktorer de nämner för att främja lärandet handlar om samtal mellan individer på arbetsplatsen och hur man kan arbeta för att främja dessa utbyten.

Att ha ett jobb som är roligt är något som många önskar ha oavsett vilket steg i karriären de befinner sig i. En artikel i tidningen Fokus (2022) beskriver hur unga premierar pengar (57%) framför att ha roligt (47%) i beslutet om vilken arbetsplats de vill arbeta på men i artikeln ser man också att ha roligt fortsatt är den näst viktigaste faktorn. Att skapa en roligt arbetsplats är därmed något organisationer fortfarande behöver sträva efter för att klassas som en attraktiv arbetsplats och på så sätt kunna säkra att de har den bästa kompetensen tillgänglig.

De flesta har någon gång suttit med sina kollegor på en after-work eller en fika och pratat med varann om allt från vädret till hur VD:n på företaget inte förstår den dagliga

verksamheten. Dessa frivilliga träffar mellan medarbetare är inte bara roliga utan i dessa möten pågår ett ständigt informellt lärande. Man delar idéer med varann som man sedan tar med sig till arbetet, antingen medvetet eller omedvetet. Det informella lärandet sker oavsett om individen är medveten om det. Detta samband mellan att ha roligt på jobbet och hur det kan påverka det informella lärandet som sker blir därför ett viktigt fenomen att få större insikter inom. Detta leder då till syftet med denna studie.

1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med forskningen är att analysera uppfattningarna hos personer som arbetar inom human resources (HR) gällande fenomenet roligt på jobbet för att få en djupare förståelse för hur att ha roligt på jobbet kan påverka det informella lärandet som sker inom arbetet. Syftet leder till frågeställningarna;

- *Hur ser informanterna på betydelsen av att ha roligt på jobbet?*
- *På vilket sätt kan att ha roligt på jobbet påverka det informella lärandet?*
- *På vilka sätt upplever informanterna att rolighetsfaktorns roll kan förändras för att öka det informella lärandet i framtiden?*

1.2 Pedagogisk relevans

Den pedagogiska institutionen vid Uppsala universitet beskriver pedagogik som den vetenskap som ämnar att utveckla förståelse och kunskap om processerna relaterat till hur olika formella eller informella sammanhang såsom utbildningar eller arbetslivet kan påverka och forma en individ. Pedagogik behandlar även hur förutsättningarna för individens formande skapas genom olika aktiviteter som kan ske på såväl individnivå, gruppnivå som organisatorisk nivå.

Nästan alla individer kommer någon gång i sitt liv befinna sig på en arbetsplats oavsett om det är som hjärnkirurg, kassabiträde eller hundvakt. Oavsett vilken typ av arbete individen utför kommer den att behöva lära sig hur man utför sina arbetsuppgifter och för de allra flesta kommer det inte att ske genom en formell utbildning som direkt ger individen all den kunskap den behöver. Kunskapen om hur arbetet ska utföras kommer också till stor del att ske genom det informella lärandet som sker när utbildning inte är i fokus utan uppstår som en

biprodukt av det arbetsmässiga sammanhang individen befinner sig i. I denna studie kommer individer som arbetar inom HR att få ge sin syn på hur det informella lärandet kan utvecklas av något som de allra flesta önskar att ha, vilket är att ha roligt på jobbet. Denna studies pedagogiska relevans blir således en ökad förståelse för hur det informella lärandet kan påverkas av att individer har roligt på jobbet.

1.3 Bakgrund

1.3.1 Att ha roligt på jobbet

Dagens arbete är i konstant utveckling där faktorer utanför organisationen påverkar hur arbetet utförs där pandemins hemarbete och den artificiella intelligensens framväxt är två nära exempel. Denna hastiga utveckling innebär en risk att det formella lärandets utveckling hamnar efter vilket ökar vikten av det kontinuerligt informella lärandet.

Det kan därav finnas stora pedagogiska möjligheter hos organisationer som lyckas främja det informella lärandet varav en metod skulle kunna vara genom att ha roligare på jobbet.

Den här studien kommer definiera att ha roligt på jobbet genom en kombination av Bolton & Houlihan (2009) och Tews, Michel, & Allens (2014) definitioner. Bolton & Houlihan (2009) skiljer på organiskt roligt och paketerat roligt där organiskt roligt sker naturligt och paketerat roligt initieras av organisationen medan Tews et al (2014) bryter ner att ha roligt på jobbet i tre aktiviteter baserat på formaliteten i typen av roligt; roliga aktiviteter, socialisering mellan kollegor och chefsstöd för att ha roligt.

1.3.2 Informellt lärande

Den här studien kommer att definiera vad informellt lärande är genom Michael Erauts (2004) definition där informellt lärande är all typ av lärande som är närmre det informella än det formella. Det informella lärandet blir således det lärande som sker när lärande inte är huvudfokus för aktiviteten. Det informella lärandet är svårt att precisera när det pågår och individen som lär sig behöver inte nödvändigtvis vara medveten om att det sker. Det formella lärandet är enklare att identifiera genom att det oftast är planerat där det finns en tydlig struktur för hur lärandet ska ske och vad individen ska lära sig. I kontrast till det formella

lärandet så saknar det informella lärandet dessa tydliga ramar och pågår konstant utan en formell lärare.

2. Tidigare forskning

Det finns mycket forskning om positiva effekter med att ha roligt på jobbet men det finns ett stort hål gällande kvalitativ forskning om hur att ha roligt på jobbet kan påverka det informella lärandet som sker på arbetsplatser. En stor andel av den forskning som finns om relationen mellan att ha roligt på jobbet och det informella lärandet är kvantitativ och letar därmed statistiskt säkra samband mellan hur att ha roligt på jobbet påverkar det informella lärandet. I den tidigare forskningen lyfts också kritik mot ämnet i sin helhet där det saknas en tydlig definition av vad roligt är i ett forskningsssammanhang. Att ha roligt på jobbet är något de flesta som någonsin arbetat önskar att de har, oavsett om arbetet handlar om att ta hand om sjuka patienter eller sälja mobilabonnemang över telefon. Forskning visar också att det finns fördelar med att ha roligt. Oswald, Proto och Sgroi (2015) har i studien "*Happiness and Productivity*" genom tre olika experiment funnit att en glad individs produktivitet ökar med ungefär 12%. Men vad finns det för andra fördelar med att ha roligt på jobbet? En av fördelarna är att det kan ha positiv påverkan på det informella lärandet som sker på arbetsplatsen.

2.1 Vad innebär det att ha roligt på jobbet?

Svaret på vad som är roligt på jobbet varierar kraftigt mellan individer eftersom vad som uppfattas som roligt är en individuell fråga. Denna individualitet i frågan om vad som är roligt på jobbet finns även inom den forskning som finns om ämnet där många studier definierar att ha roligt på jobbet olika. Denna problematik gällande hur roligt definieras är också ett återkommande tema i flera av de forskningsartiklar som finns om ämnet.

Ford, McLaughlin, och Newstrom (2003) försöker i studien "Questions and Answers about Fun at Work" skapa en tydligare bild om vad att ha roligt på jobbet eller *workplace fun* är genom en enkätstudie där de frågar individer som arbetar inom HR att beskriva vad som är roligt på jobbet genom olika aktiviteter och händelser. Forskningen leder till två definitioner, en längre mer utförlig definition "A fun work environment intentionally encourages, initiates, and supports a variety of enjoyable and pleasurable activities that positively impact the

attitude and productivity of individuals and groups." (Ford et al, 2003, s. 22) samt en kortare definition som är bredare i vilka aspekter som kan ingå i den "A work environment that makes people smile." (Ford et al, 2003, s. 22). Båda definitionerna lämnar mycket utrymme för tolkning gällande vilka konkreta aktiviteter som kan anses som roliga. Denna ovisshet gällande vad att ha roligt på jobbet egentligen innebär skapar ett intressant forskningsläge. Ovissheten tillsammans med att vad som uppfattas som roligt på jobbet är högst individuellt bidrar till att en kvalitativ studie om ämnet kan bedrivas utan större förutfattade meningar om ämnet. Samtidigt som det öppnar dörrar för ny forskning skapar det problem i jämförbarheten i den forskning som produceras. Om utgångsläget för vad som uppfattas som att ha roligt på jobbet förändras mellan studier blir resultaten svåra att jämföra med varann.

En tydligare definition av vad som är roligt på jobbet är presenteras av Bolton & Houlihan (2009) som beskriver två olika typer av roligt som uppstår inom en organisation. Den första typen de beskriver är det ledarledda paketerade roliga som beskrivs som den typ av roligt organisationer själva implementerar i syfte att gynna organisationens produktivitet. Implementeringen av det paketerade roliga grundar sig i det implicita sambandet mellan att individer som har roligt på jobbet har högre produktivitet, motivation, kreativitet samt att de väljer att stanna inom samma organisation längre. Sambandet mellan denna typ av roligt och produktivitet menar dock Bolton & Houlihan (2009) saknar empiriska bevis. Den andra typ av roligt som beskrivs är det som är organiskt roligt vilket naturligt växer fram genom det sociala samspelet som existerar mellan individer inom organisationen och kan till en varierande grad även främjas av ledningsledda initiativ. Det organiskt roliga beskrivs som en viktig del av arbetslivet.

Denna distinktion mellan organiskt roligt och paketerat roligt belyser att det finns skillnader mellan roligt och roligt. Att börja definiera olika typer av roligt öppnar upp möjligheter att ställa olika typer av roligt mot varann samt att kunna precisera vilken typ av roligt det är som forskningen relaterar till.

Tews, Michel & Allen (2014) delar upp vad att ha roligt på jobbet innebär med hjälp av tre konkreta aktiviteter som samtliga bidrar till rolighetsfaktorn inom en organisation. Den första aktiviteten är *roliga aktiviteter* och syftar på de mer formella aktiviteterna som är initierade av organisationen såsom sociala evenemang, teambuilding aktiviteter och att tillsammans fira gemensamma och individuella prestationer. Dessa aktiviteter skulle enligt Bolton & Houlihan

(2009) kunna klassificeras som paketerat roligt då det är organisationen som initierar dem med ett tydligt mål. Den andra aktiviteten som Tews et al (2014) benämner är *socialisering mellan kollegor* som ämnar att fånga hur det sociala samspelet mellan kollegor i organisationen är. Inom socialisering mellan kollegor beskrivs faktorer som hur vänliga, utåtriktade och sociala kollegorna är gentemot varann som viktiga faktorer för att bestämma vilken grad socialisering mellan kollegor sker i organisationen. Denna aktivitet är informell då den inte inleds av organisationen utan sker naturligt på individernas eget bevåg och kan därför ses som det Bolton & Houlihan (2009) beskriver som organiskt roligt. Den tredje och sista aspekten är *chefsstöd för att ha roligt* och hamnar i mitten av *roliga aktiviteter* och *socialisering mellan kollegor* och syftar på till vilken grad chefer uppmuntrar och tillåter individer i organisationen att ha roligt på jobbet. Chefsstöd för att ha roligt kan ses som semi-formellt då chefen besitter en maktposition men samtidigt inte direkt initierar det roliga utan mer styr till vilken grad det tillåts (Tews et al, 2014).

Tews, Michel & Allens fragmentering av begreppet att ha roligt på jobbet belyser vidare att det finns skillnader mellan roligt och roligt där formaliteten av det roliga också behöver tas i beaktning vid forskning om ämnet. Fragmenteringen tillåter vidare isolering av vart källan till det roliga börjar vilket möjliggör mer precisa studier om ämnet.

2.2 Den kvantitativa forskningen om att ha roligt på jobbet

Det finns ett antal studier som har samlat in data för att ta reda på förhållandet mellan att ha roligt på jobbet och det informella lärandet. Studierna är fallstudier som gjorts i olika länder och i organisationer som verkar inom olika branscher. De fallstudier som kommer att presenteras i denna del är "How workplace fun promotes informal learning among team members: a cross-level study of the relationship between workplace fun, team climate, workplace friendship, and informal learning" skriven av Lee, A.Y.-P., Chang, P.-C. och Chang, H.-Y (2022), "Workplace fun and informal learning: the mediating role of motivation to learn, learning opportunities and management support" skriven av Taheri, Motealleh och Younesi (2022) och "Does fun promote learning? The relationship between fun in the workplace and informal learning" skriven av Tews, Michel & Noe (2017).

2.2.1 Demografi och metod i studierna

Lee et al (2022) har i deras studie samlat in data genom en enkät som 251 anställda utspridda över 45 olika teams har besvarat vid två separata tillfällen med två månaders mellanrum. Lee et al (2022) har studerat ett asiatiskt industriföretag som har ett stort fokus på forskning och utveckling samt stark teamkultur. Den första enkäten behandlade teman gällande roliga aktiviteter, socialisering mellan kollegor, chefsstöd, vänskap mellan kollegor och demografi. Den andra enkäten innehöll frågor om teamklimatet samt det informella lärandet. Taheri et al (2022) har deras studie hämtat empiri via en enkät som besvarats en gång och givit 140 kompletta svar. Företaget som Taheri et al (2022) studerat är ett iranskt oljeföretag där respondenterna haft möjlighet att besvara enkäten under arbetstid. Tews et al (2017) använde sig också av enkäter i deras studie och genererade 206 kompletta svar efter att två separata enkäter besvarats med sex månaders mellanrum. Tews et al (2017) har studerat en amerikansk organisation med ungefär 80 restauranger på olika platser i hela USA där respondenterna arbetar som chefer tillsammans i team med tre-fyra andra chefer i den dagliga verksamheten på restaurangerna som inkluderar kundvård, ta hand om de anställda, budgetering och att säkerställa att restaurangen uppfyller hälso- och säkerhetsstandarder.

Åldern i de tre studierna är relativt liknande där Lee et als (2022) studie har en något yngre medelålder (34,8 år) medan medelåldern i studierna av Taheri et al och Tew et al skiljer sig med mindre än ett år (41,6 respektive 42,2 år).

Könsfördelningen i respondenterna är något riktad mot män där studien av Tew et al (2017) står för den största skillnaden där 72% är män och 28% är kvinnor. Studierna av Taheri et al och Lee et al (2022) har en jämnare fördelning mellan de olika könen hos deras respondenter. Respondenterna i studien av Lee et al (2022) är 60% män och 40% kvinnor medan respondenterna i studien av Taheri et al (2022) är 53% män och 47% kvinnor.

Respondenternas utbildningsgrad lyfts fram i två av studierna där det framkommer att de flesta har studerat på högre nivå. I studien av Tahari et al (2022) har 40% av respondenterna en kandidatexamen, 46,4% har en masterexamen och 6,4% har en doktorsexamen medan respondenterna i studien av Lee et al har 78,9% minst en kandidatexamen. I studien av Tew et al (2017) nämns inte utbildningsgraden hos informanterna men utifrån arbetsbeskrivningen

för de som besvarat enkäten kan man anta att den är lägre än i de andra två studierna då arbetet inte ställer samma teoretiska krav.

2.2.2 Hypoteser och resultat kring relationen informellt lärande och att ha roligt på jobbet

Studierna (Lee et al 2022; Taheri 2022; Tews et al, 2017) undersöker sambandet mellan att ha roligt på jobbet och det informella lärandet där samtliga tar upp chefsstöd till att ha roligt på jobbet som en av ämnena de undersöker. Studierna delar många hypoteser och de flesta skillnaderna i deras hypoteser går att hitta i vilken typ av att ha roligt på jobbet de valt att relatera till det informella lärandet.

Den första hypotesen i studierna (Lee et al 2022; Taheri et al 2022; Tews et al, 2017) är att det finns en positiv påverkan på det informella lärandet av att ha roligt på jobbet. Denna hypotes bekräftas av studierna i varierande grad, i studierna av Lee et al (2022) och Tahari (2022) ser de ett samband medan i studien av Tews et al (2017) bekräftar de att det finns ett delvist samband mellan det informella lärandet och att ha roligt på jobbet.

Studierna har en hypotes som delvis delas av samtliga där studierna skrivna av Tews et al (2017) och Lee et al (2022) delar en hypotes om att chefsstöd för att ha roligt på jobbet har en positiv påverkan på det informella lärandet då de beskriver chefsstödet som en typ av att ha roligt på jobbet. Tahari et al (2022) menar dock att chefsstödet fungerar som en medlande roll i jobbet och inte som en direkt del av att ha roligt på jobbet i sig, vilket leder till att deras hypotes blir att chefsstöd för att ha roligt på jobbet har en medlande roll i det informella lärandet. Lee et al (2022) och Taheri et al (2022) bekräftar sina hypoteser helt medan studien av Tews et al (2017) endast finner stöd för att delvis kunna bekräfta deras hypotes. Taheri et al (2022) utvecklar bekräftelsen av hypotesen genom att förklara att chefsstöd för att ha roligt skapar flera tillfällen för informellt lärande.

En tredje hypotes som delas av Lee et al (2022) samt Tews et al, (2017) är att roliga aktiviteter har en positiv påverkan på det informella lärandet. Lee et al (2022) bekräftar deras hypotes och har i studien identifierat en signifikant relation mellan det informella lärandet

och roliga aktiviteter i deras resultat medan resultatet av studien av Tews et al (2017) endast delvis kan bekräfta hypotesen.

2.2.3 Sammanfattning av den kvantitativa forskningen om relationen mellan informellt lärande och att ha roligt på jobbet

Dessa tre studier behandlar en relativt bred kulturell demografi genom att studierna som presenterats kommer från tre olika länder; USA, Iran och Taiwan som ligger i väldigt olika delar av världen, ett land från västvärlden, ett från mellanöstern och ett asiatiskt land som alla har väldigt olika kulturer. Båda könen har blivit representerade i studierna men lågutbildade har blivit underrepresenterade studien av Lee et al (2022) och Tahari et al (2022) främst fokuserat på jobb med höga utbildningskrav och studien av Tews et al (2017) inte lyft fram till vilken grad respondenterna är utbildade men då den behandlar chefer går det att anta att utbildningsgraden ändå är högre än de som är lägst i hierarkin på företaget.

Trots skillnader i kulturen har samtliga studier kommit fram till liknande resultat, att det finns ett samband mellan att ha roligt på jobbet och det informella lärandet.

3. Teoretiska perspektiv (analytiska begrepp)

I följande avsnitt kommer de teorier och analytiska begrepp som empirin belyses genom att redogöras.

3.1 Affordans och individuellt engagemang

Stephen Billett (2004) beskriver att en individs arbetsplatslärande där lärandet sker i relation till den praxis som existerar inom organisationen kan påverkas av två olika faktorer. Den första faktorn är affordans och den andra faktorn är det individuella engagemanget. Affordans innebär vilka möjligheter organisationen erbjuder individen att delta i den rådande praxis inom organisationen och det individuella engagemanget innebär hur stor del av dessa affordanser som individen väljer att delta i. Det blir därav centralt för individens lärande att både ha möjlighet att delta samt att faktiskt delta för att lära sig hur arbetet utförs inom en organisation.

3.1.1 Affordans

En organisations affordanser sker inom det sociala samspelet och mellan individer i organisationen och att hamna utanför det kan leda till försämrad utveckling hos individen genom att de inte får tillgång till att lära sig (Billett, 2001). Organisationens praxis existerar som ett hjälpmedel för att organisationen ska kunna fortleva i en föränderlig värld och behöver i takt med samhället också utvecklas efter de krav som ställs på organisationen samt för att bibehålla de intressena som finns i organisationen, det är denna praxis som är väsentlig för företagets kontinuitet. Dessa intressen som existerar inom organisationen är också föränderliga och påverkas av de rådande företagsnormer som existerar genom företagskulturen, arbetsgruppers intressen och makthavares intressen (Billett, 2010). Det är genom deltagandet i affordanser som individen lär sig arbetet. Individens deltagande kan ske på flera sätt där direkt deltagande kan ske genom handledning från en kollega som beskriver och visar hur arbetet ska genomföras eller indirekt deltagande där individen kan delta genom att bara existera i den sociala kontexten som finns inom organisationen. Det är dessa möjligheter för individen att direkt eller indirekt delta i praxisen som är organisationens affordanser (Billett, 2001).

3.1.2 Individuellt engagemang

Samtidigt som organisationens affordanser påverkar individens möjlighet till lärande, påverkar också individens engagemang till de affordanser som erbjuds lärandet. Billett (2004) menar att en individs engagemang till de affordanser som erbjuds grundar sig i individens personlighet såsom värderingar, sociokulturell bakgrund och tidigare erfarenheter och dessa faktorer har en påverkan på hur individen väljer att ta till sig de affordanser som erbjuds. Om individens engagemang inte samspekar med de affordanser som ges så blir det friktion mellan organisationen och individen vilket leder till att lärandet och utvecklingen försämras eller upphör helt. Det kräver därav att det ligger i individens egna intresse att vilja engagera sig i organisationens praxis för att ta del av kunskap och kunna utföra de arbetsuppgifter som finns vilket leder till att lärandeprocessen blir en kombination av deltagandet och lärandet (Billett, 2010).

Billett (2006) beskriver att kunskap endast kan bildas när individens egna intressen och identitet tangerar organisationens rådande mål och praxis.

I denna studie kommer den rolighetsfaktor som existerar inom organisationen att användas som ett komplement till de faktorer Billett beskriver som avgörande för en individs individuella engagemang som ett sätt att brygga vissa skillnader som finns mellan individens personlighet och de affordanser som erbjuds av organisationen för att genom rolighetsfaktorn kunna öka det personliga engagemanget och genom det även arbetsplatslärandet.

3.2 Gruppsocialisering (Moreland och Levine)

Gruppsocialisering (eller group socialization) är ett begrepp som Moreland & Levine (1982) beskriver genom en modell som handlar om att lärande kan ske genom hur individer interagerar med varann inom en grupp. En grupp kan bildas när flera individer vill nå samma eller liknande mål och gagnar därav att tillsammans arbeta mot målet, dessa mål behöver inte vara grandiosa utan kan vara något så enkelt som att skapa en bra trivsel på arbetsplatsen eller dela med sig av kunskap. De beskriver också de olika stadier individen befinner sig inom i relation till gruppen. Gruppsocialiserings-modellen beskrivs genom tre processer som sker kontinuerligt under individens medlemskap i gruppen. De tre processerna är *evaluering*, *åtagande* och *rollbyte* (Moreland & Levine, 1982). I den här studiens kontext kommer individen vara en anställd som under arbetslivet hamnar i nya grupper. Att en anställd kan behöva interagera med nya grupper kan krävas av flera anledningar såsom en ny arbetsplats eller förändringar i arbetsuppgifter i sin nuvarande roll.

3.2.1 Evaluering (Evaluation)

Den första processen *evaluering* börjar redan innan individen blivit antagen i gruppen i form av att den utvärderar vilka fördelar det kan finnas med att gå med i gruppen och ställa det emot vilka förväntade krav som kan finnas från gruppens sida i form av beteende och till vilken grad individen kan behöva ändra sitt beteende för att bli medlem. Denna process sker också inom gruppen där den i sin tur utvärderar individen om den är en lämplig medlem, vilka fördelar det kan finnas med att släppa in individen och vilka beteendemässiga anpassningar som kan behövas göras för att individen ska platsa, både inom gruppen och hos individen. Denna process sker även mellan individer inom samma grupp där medlemmarna kontinuerligt utvärderar varann där det finns ett spektrum av godkända beteenden vilka är föränderliga och utvecklas tillsammans med gruppen. Desto mindre beteendeanpassningar

som behöver göras kontra den nytta individen eller gruppen får av motparten resulterar i en högre evaluering (Moreland & Levine, 1982).

3.2.2 Åtagande (Commitment)

Den första processen i evaluering leder sedan till *åtagande*, vilket Moreland & Levine (1982) menar är engagemanget som finns mellan en grupp och individen. Åtagande baseras på den upplevda summan av nyttan i relationen kontra den upplevda nytta som finns i en annan relation genom formeln " $Commitment = (PR - PRa) + (R - Ra) + (FR - FRa)$ " (Moreland & Levine, 1982, s. 146) där $(PR - PRa)$ representerar tidigare nytta, $(R - Ra)$ representerar den nuvarande nyttan och $(FR - FRa)$ den förväntade framtida nyttan. Åtagande till den utvärderade relationen baseras således på nyttan hos andra relationer, antingen existerande eller fabricerade alternativa relationer som kunde ha existerat med en högre grad av åtagande i den relationen. Summan av den upplevda nyttan är den totala nyttan i relation till ansträngningen som behövts för att nå dit. Formeln belyser att åtagande därav blir en sammanvägning av den nytta som existerar i dåtid, nutid och framtid. Dessa faktorer är inte statistiska utan nyläge tas i större beaktning än tidigare och framtida nytta och blir därmed den viktigaste faktorn inom åtagande. En individs åtagande till en grupp är baserat på fyra faktorer, dessa faktorer är *konsensus*, *sammanhållning*, *kontroll* och *kontinuitet*.

Konsensus är individens acceptans av gruppens mål och värderingar. Sammanhållning är de positiva relationer med andra medlemmar individen har. Kontroll är en vilja att engagera sig för att nå gruppens även om det kräver ansträngning från individens sida. Kontinuitet innebär att individen vill vara medlem i gruppen och tar aktiva beslut för att bli eller fortsätta vara medlem. Dessa faktorer gäller inte enbart individens åtagande till gruppen utan gruppens åtagande gentemot individen baseras på samma faktorer. Ett högt åtagande från individen till gruppen innebär dock inte automatiskt att gruppen responderar med samma åtagande och vice versa. En obalans i åtagande mellan grupp och individ skapar friktion i maktstrukturen där den med lägre åtagande hamnar i en överlägsen position. Denna friktion kan skapa konflikter vilket gör att det går att anta att grupp och individ strävar efter balans i det åtagande de visar varann. Åtagande har en påverkan på vilken roll individen har i gruppen och kan agera som en katalysator för förändring i relationen mellan individen och gruppen, dessa kallas för *rollbyten* (Moreland & Levine, 1982).

3.2.3 Rollbyten (Role transitions)

En individs relation till en grupp är inte binär där individen antingen är medlem eller inte. Baserat på gruppen och individen framkommer vissa kravprofiler som avgör vilken roll individen innehar. Kravprofilen grundas i generella förväntningar om hur relationen mellan en grupp och individ utvecklas samt specifika förväntningar för den relevanta relationen. Gruppens olika roller kan beskrivas genom tre typer av medlemmar. Den första typen är *icke-medlemmarna*, i denna typ hittar vi de som antingen är på väg att bli medlemmar samt de som har varit det men lämnat gruppen. Den andra typen är de *fullvärdiga medlemmarna* som innefattar de som genom sitt åtagande till gruppen och uppfyllnad av kravprofilen har tillgång till all nytta som finns att hämta inom gruppen och samtidigt uppfyller de krav på ansträngning som ställs från gruppen på individen för att få tillgång till det. Den sista typen är *kvasi-medlemmarna* som hamnar mellan icke- och fullvärdig-medlem där nya medlemmar och nuvarande medlemmar som är på väg ut från gruppen hamnar, en fullvärdig medlem blir en kvasi-medlem på eget bevåg genom minskat åtagande till gruppen eller från gruppens håll genom minskat åtagande till individen. Att en rollförändring initieras är en sammanvägning mellan åtagande och kravprofilen där förändringar i individens åtagande skapar ett behov i gruppen att antingen höja eller sänka individens medlemskap. Likväl som gruppen kan påbörja en rollförändring kan en individ initiera det genom sitt egna åtagande i relation till individens egna kravprofil gentemot gruppen där vikten av medlemskapet kan öka eller sjunka.

Dessa rollförändringar medför att i de flesta fall upprättas en balans mellan gruppens och individens åtagande till varann vilket reducerar friktion som annars kan uppstå när det finns en skillnad i roll och åtagande. En rollförändring är inte alltid synlig eller utsagd vilket kan skapa förvirring mellan grupp och individ om rollförändringar faktiskt skett. Ett sätt att minska förvirring och den irritation som kan uppstå är genom att formalisera förändringen genom ritualer som att bjuda på tårta eller ha en fest. Dessa ritualer fungerar då som ett tydligt sätt att markera att en rollförändring skett (Moreland & Levine, 1982).

4. Metod

Studien är utformad med en kvalitativ metodansats eftersom studien ämnar att svara på frågor som handlar om individers upplevelser och identifiera mönster av hur att ha roligt på jobbet kan påverka det informella lärandet i arbetet och inte samband mellan variabler där en kvantitativ forskningsansats är passande. När målet är att få en djupare förståelse för ett fenomen är en kvalitativ metod mer passande än en kvantitativ då den är bättre utformad för att ge informanter mer utrymme för att utveckla sina erfarenheter vilket öppnar upp för att få en mer nyanserad bild av ämnet (Trost, 2010).

4.1 Avgränsningar

Då denna studie ämnar att ge en mer nyanserad bild på hur att ha roligt på jobbet kan påverka det informella lärandet görs vissa avgränsningar i studien för att kunna bibehålla en röd tråd. En avgränsning relaterat till typen av lärande som studeras är det informella lärandet som sker i relation till jobbet och jobbrelaterade evenemang. En ytterligare begränsning görs i vilken arbetsroll som presenteras, i detta fall är det erfarna HR-personers erfarenheter om relationen mellan informellt lärande och att ha roligt som undersöks. Det finns inte bara positiva effekter av att ha roligt på jobbet utan det kan ha negativa effekter också men dessa kommer inte att behandlas i denna studie då det i större utsträckning är specifika fall och inte större organisatoriska effekter.

4.2 Urval

Urvalet av informanter är ett bekvämlighetsurval då studien genomförts under en begränsad tid med begränsade resurser. Ett bekvämlighetsurval innebär att ett av kriterierna hos informanterna är att de är enkla att hitta och få kontakt med, i detta fall är det genom personliga kontakter. I valet av informanter har lång arbetserfarenhet inom human resources varit av stor vikt med fokus på individer som arbetat inom flera organisationer vilket innebär att även individer som arbetat huvudsakligen som konsulter inom HR också inkluderas i urvalet. Att informanterna valts ut genom tydliga kriterier innebär att studien utöver bekvämlighetsurval också använt sig av ett kriteriestyrt urval (Trost, 2010).

Informanterna som empirin baseras på har alla över 20 års erfarenhet av arbete inom human resources i olika former både inom högre och lägre befattningar. Valet att fokusera på

informanter med lång arbetserfarenhet grundar sig i att de sannolikt har mer erfarenhet från flera olika typer av organisationer och branscher vilket kan skapa mer nyans i empirin med färre informanter då de har haft insyn i flera organisationer än någon som endast arbetat inom en organisation hela arbetslivet. En av anledningarna till detta är att informanterna själva då har möjlighet att jämföra sina upplevelser inom de olika organisationerna vilket kan leda till insikter inom hur olika mängder av att ha roligt på jobbet kan ha påverkat det informella lärandet. En konsekvens av detta är att informanterna arbetar i höga positioner inom sina nuvarande organisationer. Eftersom de arbetar inom högre positioner kan det innebära att svaren de ger är mer från ett mer övergripande strategiskt tänkande om hur att ha roligt på jobbet kan påverka det informella lärandet snarare än hur det ser ut i verkligheten. Det finns en möjlighet att svaren från informanterna skulle vara långt ifrån verkligheten men den är dock låg eftersom informellt lärande sker även inom högre positioner och att ha roligt på jobbet är inte ett fenomen som är bundet till någon speciell position inom organisationen. Risken att det skulle bli en negativ påverkan på studiens resultat genom informanternas nuvarande arbeten är därmed låg.

Att samtliga informanter i denna studie är kvinnor är inte ett medvetet val. En eventuell nackdel med att samtliga informanter är kvinnor är att det kan innebära en risk att studiens resultat inte får med alla nyanser av vad roligt kan uppfattas som då det kan finnas skillnader mellan vad kvinnor och män anser vara roligt på en arbetsplats, samtidigt finns det även skillnader inom könen gällande vad som uppfattas som roligt vilket resulterar i att kön inte bör ha en bestämmande roll i deras uppfattningar.

Nedan kommer informanterna att presenteras med kön, ålder och nuvarande roll. Den nuvarande rollen är däremot förändrad för att anonymisera informanterna. Anledningen till detta är för att visa vilken typ av organisation de närmast tillhör för att ge perspektiv på några av de citat som kommer att presenteras.

1. Informant 1: Kvinna, är mellan 54-68 år gammal, arbetat inom HR i 25+ år, nuvarande roll är HR-konsult inom ett utländskt techbolag med över 20000+ anställda globalt.
2. Informant 2: Kvinna, är mellan 54-68 år gammal, arbetat inom HR i 20+ år, nuvarande roll är chef över kompetensutveckling i ett företag med 200-500 anställda.

3. Informant 3: Kvinna, är mellan 54-68 år gammal, arbetat inom HR i 25+ år, nuvarande roll är HR-konsult inom organisationskultur i ett techbolag med 200-500 anställda.
4. Informant 4: Kvinna, är över 68 år gammal, arbetat inom HR i 30+ år, nuvarande roll är HR-chef i ett svenskt transportbolag.
5. Informant 5: Kvinna, är mellan 54-68 år gammal, arbetat inom HR i 30+ år, nuvarande roll är som svensk HR-direktör inom ett utländskt fintechbolag.

4.3 Genomförande

Innan intervjuerna har påbörjats har informanterna fått ta del av information om studien samt haft möjlighet att ställa frågor om studien och bekräftat att det godkännt att spela in intervjun. I intervjun har endast ljud spelats in då bild inte ansetts vara nödvändigt.

Intervjuerna har genomförts digitalt genom de digitala verktygen Zoom och Microsoft Teams beroende på vilket verktyg informanten själv är van vid för att öka bekvämligheten hos informanten. Intervjuerna har varat mellan 60-90 minuter och ingen intervju har avbrutits med anledning till att informanten inte haft möjlighet att fortsätta på grund av tidsbrist utan har avslutats genom att alla frågor besvarats och informanten själv haft tid att tänka över om det är något de vill själva vill tillägga. I slutet av intervjuerna har informanterna återigen fått fråga om de vill medverka i studien och fått förfrågan om det är okej att kontakta dem i efterhand för ytterligare förtydligar eller följdfrågor.

4.4 Intervjuteknik

Som tidigare nämnt i urvalet arbetar informanterna i höga positioner i dagsläget vilket medför en risk att svaren är utformade utifrån ett strategiskt perspektiv, ett sätt att minska risken för det har varit genom att ställa frågor som i huvudsak berör informanternas egna upplevelser av hur att ha roligt på jobbet kan påverka informellt lärande.

Intervjuerna har varit semi-strukturerade vilket innebär att samtliga intervjuer utgår från en intervjuguide (se bilaga 2) men att det lämnas utrymme till att ställa följdfrågor som kan leda till intressanta tankar. Att använda sig av en intervjuguide medför att det skapas en jämförbarhet i intervjuerna medan att tillåta andra frågor ger möjlighet till en bredare empiri med mer utvecklade tankar (Trost, 2010).

I intervjun är det främst öppna frågor som används för att informanterna själva ska få ge en nyanserad bild av ämnet då svaret blir beskrivande istället för binärt. Däremot har även stängda frågor använts för att få förtydligande samt skapa vägar in för andra frågor beroende på vilket svar som givits för att skapa en mer flytande dialog.

4.5 Analyismetod

Det inspelade ljudet från intervjuerna har transkriberats och bearbetats flera gånger för att skapa en helhetsbild av materialet. Bryman (2018) menar att det finns viktiga kriterier i texten att notera såsom hur ofta ett tema nämns, finns det teman som någon informant är ensam om att uppmärksamma och tydliga skillnader i de svar som informanterna ger på samma fråga.

Därefter har olika citat som följer liknande teman sorterats till separata dokument för att identifiera relevanta teman där det finns mycket material, de teman som identifierats men saknat större empiriskt underlag har i detta skede sållats bort. I det första steget identifierades sex teman. Dessa teman var *relationer*, *tid*, *pengar*, *chefsstöd för roligt*, *ledningens roll* och *tillställningar*. Dessa teman koncentrerades sedan till de tre som presenteras, då några teman tillsammans byggde ett mer nyanserat och beskrivande tema. De identifierade temana har sedan beskrivits genom de teoretiska perspektiven som presenterats. Att beskriva teman genom ett teoretiskt perspektiv kan hjälpa studien få en vetenskaplig förankring (Alvehus, 2019).

4.6 Etiska grundprinciper

Denna studie har genomförts på ett etiskt sätt genom att följa de etiska riktlinjer som upprättats av Vetenskapsrådet (2002). Detta har gjorts för att undvika att de som valt att medverka inte ska behöva uppleva någon typ av fysisk eller psykisk skada, kränkning eller förödmjukelse.

Insamlingen av empirin genom intervjuerna har skett utifrån de forskningsetiska principer som ska följas. Informanterna har blivit informerade om informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Att informanterna blivit upplysta om informationskravet innebär att de fått information om de villkor som gäller i

deras medverkande såsom att deltagandet är frivilligt och att de har möjlighet att avbryta medverkan utan orsak. I detta fall har informanterna fått ta del av förhandsinformation om studien samt haft möjlighet att ställa frågor om något varit otydligt både i början och slutet av intervjun. Samtyckeskravet har behandlats i samband med bokning av intervjun samt innan frågor relaterade till studiens syfte påbörjats. Eftersom studien inte behandlar ämnen som kan uppfattas som känsliga har ingen vidare tanke ägnats åt individskyddskravet. Gällande konfidentialitetskravet behandlar studien inte känsliga uppgifter som kan kräva ett avtal om tystnadsplikt och inget sådant är därmed upprättat. Då studien behandlar information som kan kopplas till både nuvarande och tidigare arbetsplatser ges största möjliga konfidentialitet till informanterna. Informanterna har blivit informerade i början av intervjun att de kommer att förbli anonyma och information som kan resultera i att de går att identifiera kommer att omvandlas både för deras trygghet samt minska risken att empirin påverkas. Informanterna är informerade om nyttjandekravet samt att intervjuer och transkriberingar inte kommer att förvaras längre än nödvändigt och raderas vid studiens slut (Vetenskapsrådet, 2002).

För att säkerställa att dessa krav uppfyllts att informanterna i början av studien fått ta del av en blankett (se bilaga 1) innehållande studiens syfte och vidare information om dess innehåll. Informanterna har i sin tur genom mailbekräftelse godkänt innehållet i blanketten och bekräftat att de vill delta i studien. Studiens informanter har anonymiserats genom att de inte namnges och svar som kan kopplas till individen har inte presenterats.

4.7 Studiens kvalitet

Reliabilitet och validitet är två begrepp som gärna nämns när en studies kvalitet diskuteras. Dessa två begrepp är dock bättre lämpade för kvantitativa studier då de inte är anpassade till kvalitativa studier som ämnar att skapa en mer nyanserad bild av ett ämne (Bryman, 2018). Om en replikationsstudie skulle genomföras på denna studie med samma mängd informanter är det möjligt att de svar som framkommit under intervjuerna är annorlunda och andra teman kan vara mer prevalenta. Det begränsade antalet respondenter innebär därmed att reliabiliteten med högsta sannolikhet är låg i denna studie.

Validitet är ett begrepp för att mäta att studien mäter det studien är ämnad att studera och är därmed mer tillämpbar på denna studie. För att säkerställa att frågorna i intervjuguiden är relevanta för ämnet genomfördes en pilotintervju för att utvärdera att svaren till frågorna är

relevanta för studien. Efter pilotintervjun har frågorna reviderats och de som gav irrelevanta svar har antingen omformulerats eller kasserats.

Bryman (2018) presenterar fyra kriterier som är mer lämpade för en kvalitativ studie än de traditionella begreppen då de fokuserar mer på utformandet av studien. De kriterierna är *trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet* samt en möjlighet att *styrka och konfirmera*.

För att säkerställa att studien är trovärdig har informanterna i slutet av intervjun haft möjlighet att fritt dela med sig av tankar som de har som de inte haft möjlighet att utveckla eller presentera under intervjuens gång. Överförbarheten har beaktats genom att ha informanter med liknande profiler med krav som lång erfarenhet inom HR på flera organisationer som förhoppningsvis leder till liknande upplevelser. För att stärka pålitligheten i studien är studiens alla val transparenta och tillgängliga för läsaren där varje steg är tydligt förklarat hur det genomförts. Genom att agera objektivt genom studiens gång och inte låta personliga värderingar påverka undersökningens slutsatser kan en god möjlighet till att styrka och konfirmera bibehållits.

5. Resultat/Analys

I denna del av studien kommer empirin som samlats att presenteras för att kunna besvara frågeställningarna i studien. Det empiriska materialet kommer att presenteras med hjälp av tre teman som identifierats; att ha roligt tillsammans skapar relationer, chefers påverkan på roligt samt resurser för att ha roligt. De intervjuade personerna kommer inte att presenteras med namn utan kommer att benämnas informant 1-5.

5.1 Att ha roligt tillsammans skapar relationer

Hos informanterna finns det en gemensam bild gällande att relationer till kollegor kan byggas genom att ha att ha roligt på jobbet. De situationer som individen upplever som roliga ger utrymme för att kunna bjuda på sig själv och det blir lättare för individerna att ta till sig vad andra delar med sig av, då situationen sällan ställer samma krav på att prestera och visa sin professionella sida. Samtidigt lyfts också att goda relationer till kollegor bidrar till att individen har det roligare på jobbet och goda relationer bidrar till ett ökat informellt lärande. Den typ av att ha roligt på jobbet som framkommer inom detta tema är det som tidigare

beskrivits som den organiskt roliga socialiseringen mellan kollegor. Informant 3 beskriver hur att ha roligt på jobbet kan påverka individens inställning till hur en situation upplevs.

“... om du har rolighetshjärnan igång ... snarare än hot, och du är mer benägen att se möjligheter snarare än att begränsa dig. Så på det sättet är det ju så att du är mera mottaglig och öppen för världen utanför om du har roligt.” (Informant 3)

Informant 1 belyser vidare hur en rolig aktivitet kan användas som ett verktyg för att antingen reparera eller förstärka de relationer som finns mellan individer i en organisation genom att skapa en situation där individer har möjlighet att se förbi de intriger som existerar relaterat till arbetet. Fokuset skiftades från arbetsuppgifterna till något annat där planeringen av den roliga aktiviteten samt aktiviteten i sig gav utrymme för kollegorna att umgås i en mindre spänd kontext som ett verktyg för att lösa konflikter.

“Om vi hade dålig stämning internt då skapade vi också ett event tillsammans internt, en personalfest. För då visste vi att då fick folk annat att tänka på och det var viktigt för att komma vidare.” (Informant 1)

En anledning till att dålig stämning inom en grupp kan uppstå är att det finns otydligheter kring huruvida en medlem i gruppen genomgått en rollförändring eller inte. Att då tillsammans ha en fest kan fungera som en formell ritual som belyser att ett rollbyte faktiskt har skett inom gruppen där en medlem kan ha gått från kvasi-medlem till fullvärdig-medlem eller från fullvärdig medlem till kvasi-medlem ifall det är så att någon kollega lämnar arbetsteamet.

Att ha nära relationer till kollegor beskrivs av informanterna som en bidragande faktor till att informellt lärande kan ske på en arbetsplats där nära relationer till kollegor fungerar som en metod att bryta ner barriärer som kan existera mellan kollegor. Denna barriär som kan existera hindrar individer från att dela med sig av den kunskap de besitter. Informant 4 beskriver hur de sociala situationerna omvandlas från ett tidigt stadium i relationen där dessa barriärer fortfarande existerar till hur det är när relationen mellan kollegor har växt och kollegorna har möjlighet att vara öppna med varann. Informant 5 berättar om de spontana samtalen som kan uppstå i ett team där kollegor har en god relation till varann.

“Innan vi hade lärt känna varann kände jag att man inte kunde fråga vad som helst ... då reagerade de med konstiga miner. Men nu är det inte så utan nu har vi jobbat ihop oss och nu är det högt i tak och öppen stämning.” (Informant 4)

“... när anställda har positiva relationer med sina kollegor blir det mer sannolikt att de är öppna i sin kommunikation. Då kan det innebära att dela insikter och lärande frodas i dessa spontana utbyten eftersom det handlar om verkliga case.”
(Informant 5)

Informant 3 besvarar frågan “Hur kan att ha roligt på jobbet påverka det informella lärandet?”.

“Jag är hela tiden tillbaka till relationer ... det informella lärandet sker ju väldigt mycket via andra människor.” (Informant 3)

Informanterna har en samsyn om att starka relationer mellan kollegor har en positiv påverkan på det informella lärandet. Dessa relationer kan ses som affordanser där individerna i en organisation har möjlighet att dela den kunskap de besitter mellan varann utanför formella utbildningsformer. Dessa utbyten om hur arbetsuppgifter kan utföras förstärker organisationens kontinuitet genom att praxis utvecklas och förstärks hos de inblandade individerna. Samtidigt som informanterna beskriver hur positiva relationer kan öka affordans exemplifierar informant 4:as citat om hur en relation utvecklas att en dålig relation kan ha negativ påverkan på de affordanser som individen erbjuds. I informant 4:as fall nekades hon möjlighet att delta i organisationens praxis och därmed affordanser genom att hennes individuella engagemang bemöttes av “konstiga miner” där hennes frågor inte besvarades. Att informant 4 själv har valt att uppsöka hjälp tyder dock på att ett individuellt engagemang går att identifiera eftersom hon själv uppsöker information genom att fråga.

Den skillnad som uppstår i informants 4:as citat gällande hur det var i början till hur det är nu kan beskrivas genom hur en icke-medlem bemöts kontra en fullvärdig-medlem. Individen har från början inte tillgång till den nytta i form av kunskap som finns att hämta i gruppen. Men genom att de nu har arbetat tillsammans längre har individ 4 klarat den evaluering som görs innan en ny medlem släpps in. Genom att ha kunnat visa sitt åtagande till gruppen samt uppnå rätt kravprofil har informant 4 genomgått de krävda rollförändringar för att få tillgång till kunskapen som går att finna inom gruppen.

Informant 2 beskriver två separata organisationer hon arbetat inom där det funnits skillnader i värderingar hos medlemmarna i de team hon arbetat där skillnaderna har hanterats på olika sätt vilket lett till olika upplevelser.

“Där jag haft som roligast på arbetet och lärt mig mest det är ju där jag har varit i ett team där vi har olika värderingar men man respekterar varandra och man använder varandras olikheter. Alltså fokus på uppgiften” (Informant 2)

“... det är när jag har jobbat för organisationer ... där jag känner att mina grundvärderingar inte stämmer överens med företagets eller den chef jag jobbar för. ... även om jag har frihet så har jag inte speciellt roligt och utvecklas inte så mycket.” (Informant 2)

I det första scenariot är det individuella engagemanget till de affordanser som erbjuds högt då teamet drar nytta av varandras olikheter och bidrar till företagets kontinuitet, en förklaring till det kan vara den goda relationen mellan kollegorna som beskrivs genom den ömsesidiga respekten till varandras olika värderingar som skapar ett roligt och öppet klimat. En annan förklaring till hur det blivit så kan vara att skillnaderna i värderingarna är mindre än scenario två och den roliga stämningen kan kompensera för skillnaderna hos kollegorna. Gruppen i scenario 1 har haft större tolerans under deras evaluering gällande vilka beteendeanpassningar som behöver göras för att informant 2 ska kunna platsa i gruppen.

Scenariot som beskrivs i det andra citatet är dystrare där friktion i grundvärderingar kan leda till en dålig relation mellan informanten och hennes chef. Denna dåliga relation i kombination med att informanten beskriver att de inte har roligt på jobbet skulle kunna vara orsaken till att informanten upplever ett lågt individuellt engagemang och inte deltar i de affordanser som erbjuds av organisationen vilket leder till den beskrivna låga utvecklingen.

Den slutna gruppen informant 2 möter i scenario två belyser hur det kan se ut när det saknas åtagande från både gruppen och individens håll. Ingen part är villig att engagera sig för att förändra sitt beteende då alternativa relationer har efter tidigare evaluering en högre upplevd nytta att sträva efter.

5.2 Chefers påverkan på att ha roligt på jobbet

Inom organisationer finns det individer som har större möjlighet att påverka än andra oavsett om det sker genom små förändringar i den dagliga verksamheten eller stora strategiska förändringar. Informanterna beskriver till vilken grad individen upplever att de har roligt på jobbet påverkas av den attityd till att ha roligt cheferna i organisationen besitter. En positiv, öppen och inbjudande inställning till att ha roligt ökar hur roligt det är medan en begränsande chef begränsar hur roligt jobbet upplevs. I det här temat är det den semi-formella typen chefsstöd för att ha roligt som är den mest förekommande form av att ha roligt på jobbet som presenteras. Att chefsstöd för roligt kan ses som en semi-formell form av roligt innebär att det inte växer fram organiskt på samma sätt som andra typer av roligt då chefer kan betraktas som individer ovanför de flesta anställda i hierarkin, detta gör att de kan liknas mer med hur en organisation kan arbeta strategiskt med fenomenet att ha roligt på jobbet. Det som talar för att det är informellt och organiskt är att det sker nära varje anställd och är en del av vardagen där inte alla anställda i samma organisation har samma förutsättningar. Förutsättningarna bestäms av chefens egna individuella engagemang för att skapa en rolig arbetsmiljö. När beskrivningen av chefers påverkan görs av informanterna nämns även ledningen men i den här studien kommer en distinktion göras mellan ledning och nära chefer där ledningens påverkan kommer behandlas under temat "Resurser för att ha roligt" (se nästa delkapitel). Motiveringen bakom denna separering grundar sig i den definition av Tews et al (2014) och Bolton & Houlihan (2009) presenterat som studien baserats på där ledningens påverkan hamnar under det formella paketerade roligt som existerar inom organisationen.

Informant 1 besvarar en fråga om hur medarbetare själva kan påverka hur roligt de har på jobbet.

"Det är väldigt lätt för en chef att slå ner. Det var det första som kom upp i mitt huvud. Det måste finnas tillåtelse ... i rätt förutsättningar kan man verkligen ta ut svängarna och ha jättekul." (Informant 1)

Informant 5 beskriver vilka faktorer som kan påverka hur roligt det är på en arbetsplats.

"... sen är det klart att chefen är ju viktig i det där. Den skapar ju ramverket för det." (Informant 5)

Beskrivningarna visar att chefen besitter ett mandat i formandet av att ha roligt på jobbet där chefen har möjlighet att bestämma över vilka former det ska förekomma. De bestämmer över vad som är acceptabelt och inte, där deras medverkande eller motstånd sätter tydlig prägel på de ramar som att ha roligt på jobbet får verka inom. Den attityd en nära chef visar gentemot att ha roligt på jobbet sprids till medarbetarna och visar att en lättsam attityd som främjar det roliga inte enbart är accepterat utan också uppmuntrat.

Chefen besitter genom sitt mandat att påverka vilka beteenden som är accepterade ett stort inflytande över de kravprofiler som kan bildas för att en individ ska få gå med i gruppen. Att signera ett anställningsavtal betyder inte nödvändigtvis att du blir medlem i den relevanta grupp som finns på arbetet utan medlemmarna i gruppen behöver också göra sin bedömning om individen platsar eller inte men en rolig och välkomnande chef gör processen enklare för en ny medlem att passera det första evalueringssteget.

Informant 1 beskriver hur anställda själva kan påverka hur roligt de har på jobbet.

“Men jag har sett både chefer och medarbetare som verkligen bjuder på sig själv och kommer till jobbet klädd i one-piece med diadem på huvudet ... och verkligen bjuder in.” (Informant 1)

Att en chef bjuder på sig själv och genom det skapar en roligare och mer inbjudande miljö är en central del för att skapa en rolig arbetsmiljö vilket i sin tur leder till en sund arbetsplats. Något som informant 4 också vittnar om när hon beskriver varför det kan vara fördelaktigt att fika tillsammans i arbetsgruppen, något som HR-avdelningen på företaget sedan implementerade för samtliga arbetsgrupper i ett tech-företag.

“Man hämtar energi, man får lite stöd av sina arbetskamrater och oftast så sitter man tillsammans med cheferna och fikar också så att man kan ställa någon fråga” (Informant 4)

Fikat blev som en mötesplats för gruppen att dela kunskap med varann och gemensamt diskutera problem de hade inom arbetet där det individuella engagemanget beskrivs som högt. Att det individuella engagemanget är högt kan förklaras genom att cheferna deltog på ett mer avslappnat sätt än ett möte där syftet var att lösa problem vilket ledde till en mer

öppen diskussion utan samma krav på en uppvisad professionalitet. Fikat kan beskrivas som en affordans som erbjuds från företaget genom att skapa ett tillfälle för de anställda att umgås med varann och fritt diskutera det de möter i vardagen. Fikat blir således informellt paketerat roligt genom att det inte sker naturligt utan på ledningens bevåg men innehållet är inte styrt utan de anställda har möjlighet att själva diskutera vad de vill.

5.3 Resurser för att ha roligt

Som tidigare nämnt kan chefer ha stort inflytande över hur roligt det är på en arbetsplats men en individs närmsta chef är sällan den med mest påverkan över organisationen i helhet. I den kategori av individer som har störst påverkan på hur organisationen är uppbyggd och vilka initiativ eller strategiska förändringar som premieras finner vi ledningen. Detta leder till att ledningen har genom sin möjlighet att ta beslut inom organisationen stor påverkan över vilka resurser som kan finnas tillgängliga för att ha roligt. Resurser i det här kontextet är faktorer som är liknande för samtliga inom organisationen och inte växer fram organiskt utan kan planeras med ett tydligt syfte och mål för varför det genomförs. Konkreta resurser i det här sammanhanget är tid för att ha roligt, pengar för att ha roligt och platser för att ha roligt. Dessa resurser är de som varit mest förekommande i intervjuerna men det innebär inte att det är uteslutande dessa resurser som kan påverka hur roligt det är på en arbetsplats eller att de har den största påverkan. Då detta inte är något som naturligt växer fram i en organisation utan det finns tankar och mål med att dessa resurser finns tillgängliga kan detta ses som en del av det mer formella och paketerade roligt som förekommer på arbetsplatser.

Informant 1 beskriver ett beslut som togs i organisationen där man valde att allokera om resurser för att medarbetarna inom organisationen skulle ha mer roligt tillsammans.

“Man tog bort alla bonusar och delade ut pengarna till teamen och cheferna så att de kunde göra roliga saker tillsammans. Man fick i teamen själv bestämma vad man ville göra för pengarna och det var väldigt viktigt. ... de som fick bonusarna borttagna blev förstås arga” (Informant 1)

Att en organisation väljer att ta bort personlig monetär kompensation och allokera om dessa resurser till arbetsteamet trots ilska hos de som blev drabbade tyder på att det inom denna ledning anser att det är mer gynnsamt för organisationen att folk har roligt än att de får högre

monetär kompensation. Att allokera pengar för att teamen ska umgås och ha roligt tillsammans utanför arbetet kan tolkas som ett formellt paketerat roligt då det finns en tydlig agenda att få teamet att lära känna varann bättre i hopp om att kunna nyttja fördelar som finns i det. Det kan utifrån grupp-socialisering tolkas som ett påtvingat åtagande då arbetsgruppen umgås med varann, däremot behöver det inte vara mindre värt för att det är påtvingat eftersom det fortfarande finns en frihet i vad pengarna ska spenderas på. Detta leder till att gruppen gemensamt behöver besluta vad de vill göra vilket gör att individer som i vanliga fall inte inkluderas i dessa typer av aktiviteter blir inbjudna, aktiviteten blir då också ett tillfälle för individerna och gruppen att genomföra en evaluering av varann. Individen kan då identifiera nyttor med att vara en del av gruppen och på så sätt börja bygga relationer med andra inom gruppen, samtidigt som gruppen kan identifiera nya positiva egenskaper hos de enskilda individerna vilket gör att den kan bli mer benägna att ändra vissa beteenden för att individen ska kunna bli medlem i den.

Att gemensamt göra något kan också ses som en affordans som erbjuds av företaget där anställda har möjlighet att samtala med varann utanför stressen som i många fall kan finnas inom en arbetsplats. Den mindre kravfyllda miljön kan göra att individer är mer benägna att öppna upp sig och prata om arbetet på ett mer avslappnat sätt och därmed dela med sig av kunskap till varann. Att det sker utanför arbetet i ett roligt sammanhang kan också hjälpa till att öka det individuella engagemanget till att delta i den kunskapsdelning som sker vilket leder till ytterligare lärande.

Informant 3 besvarar en fråga om vad organisationer kan göra för att göra det roligare på en arbetsplats.

“Lokalerna spelar ju faktiskt roll. Om det finns möjligheter att vara lekfull ... eller över lag så att det uppmuntrar till att mötas. Att det finns ställen man kan samlas vid som fikabordet” (Informant 3)

Platser att umgås på under arbetsdagen kan ses som en förutsättning för att det informella lärandet ska ha utrymme att ske då det krävs för att skapa tillfällena där anställda pratar med varann. Något som informant 4 också styrker när hon svarar på samma fråga.

“Man ska inte underskatta den fysiska miljön. Hur sitter vi i det här företaget liksom? Har vi naturliga kontaktytor med varandra och är det trevligt där?”

(Informant 5)

Dessa utrymmen där det finns möjlighet att samtala med varann blir för det informella lärandet en viktig plats för kunskapsutbyte som erbjuds av företaget (affordans). Då det informella lärandet sker när lärande inte är i fokus blir det viktigt med platser där anställda har möjlighet att träffas och samtala med varann utanför bokade möten med en förutbestämd agenda. Att kunna prata om sitt arbete med individer som inte är lika insatta i ditt specifika problem kan leda till insikter individen tidigare saknat genom att andra delar hur de löst liknande problem själva.

Informant 2 beskriver hur att ha roligt på jobbet kan påverka det informella lärandet.

“Jag tror att det är väldigt viktigt att släppa fram arbetsglädje och att ha kul. Frigör och spendera tid på att ha kul, då blir möjligheten att lära större. Att ha kul skapar engagemang.” (Informant 5)

I en organisation genomförs konstant avvägningar mellan hur tiden bäst används. Att ha roligt på arbetet kan därmed ses som ett slöseri på arbetstid och i härledningen till det även pengar. I kontrast till det är dock inte all arbetstid likvärdig, två individer som arbetar lika länge med samma uppgift kommer med största sannolikhet att producera två olika resultat. Hur engagerad en individ är i sin arbetsuppgift och vilken kompetens den besitter har stor påverkan på slutresultatet. En organisation som då frigör tid för att ha roligt på jobbet kan skapa ett större individuellt engagemang hos individerna att ta till sig de affordans som erbjuds där även tiden att ha roligt kan bli en affordans antingen genom att individen själv eller med en kollega får arbeta kreativt utan att ha krav på att något ska produceras.

5.4 Hur ser informanterna på betydelsen av att ha roligt på jobbet?

I analysen av empirin är informanterna eniga om att fenomenet att ha roligt på jobbet har en stor betydelse för arbetet, inte enbart för det informella lärandet utan på arbetet i helhet. Det har en påverkan på relationerna som bildas mellan kollegor där arbetsplatser som inte är roliga försämrar möjligheten att skapa relationer då individer blir mer återhållsamma och delar inte med sig lika mycket medan roliga arbetsplatser har en positiv påverkan genom att

individerna blir mer benägna att öppna upp sig i arbetsmässiga sammanhang. Det roliga blir därför en viktig pelare i relationsbyggandet som sker på arbetsplatsen. Relationer är i sin tur en väldigt viktig del av det roliga på jobbet och positiva relationer ökar hur roligt det är på en arbetsplats så de har en växelverkande effekt på varann där att ha roligt tillsammans leder till relationer och relationer leder till att man har mer roligt. Att ha roligt på jobbet går därmed att se som en process som hjälper en individ att gå igenom de olika stegen som finns inom gruppsozialiseringen där ett afterwork-evenemanget kan agera som en tydlig markör för att en gruppmedlem lämnar gruppen och blir en icke-medlem eller att en individ går från kvasi-medlem till fullvärdig medlem (rollbyte). Afterwork-evenemanget kan också vara en plattform för nya evalueringar där både individen och gruppen kan utvärdera varann utanför arbetet. Även deltagandet i afterwork-evenemanget visar en individs åtagande till gruppen genom att den frivilligt väljer att delta i gruppens aktiviteter.

5.5 På vilket sätt kan att ha roligt på jobbet påverka det informella lärandet?

För att informellt lärande ska ske på en arbetsplats kräver det att det finns möjligheter till informellt lärande. Precis som formellt lärande kan ha vissa krav som att det finns en lärare, att det finns en tydlig plan eller mål med utbildningen finns det vissa krav för att informellt lärande ska ske. Det informella lärandet som sker mellan individer kräver att det finns två individer som är villiga att dela med sig av sin kunskap till varann och att det finns tillfällen för det att ske. Man kan dra en parallell mellan det formella lärandets klassrum och det informella fikabordet där båda uppfyller liknande funktioner, det skapar en plats för lärandet att ske. En liknande parallell går att dra mellan en lärares roll att hålla en föreläsning och den lätt berusade kollegan som under en firmafest skryter om vilka knep hen använder för att sälja mest i organisationen, båda leder till kompetensutveckling även om premisserna för det är väldigt olika. Men fikabordet eller firmafesten är inte alltid något man kan ta för givet utan det krävs att det finns ett organisatoriskt beslut om att dessa ska finnas även om ledningen bakom besluten kanske inte alltid tänker att kompetensen i företaget kan ökas genom att ha en firmafest så blir utfallet detsamma. Att som medlem i en grupp delta i fikat eller firmafester blir ett sätt att visa sitt åtagande till gruppen där individen aktivt deltar i gruppens aktiviteter och skapar en bra gruppdynamik. Firmafesten går också att se som en affordans genom att kunskapsbyte sker mellan individer i en mindre formellt kontext än det som kan uppstå på arbetsplatsen vilket leder till att det individuella engagemanget också kan vara

högre då samma kontextuella krav att prestera inte existerar. Att firmafesten har som mål att vara en rolig aktivitet och inte prestera gör att det individuella engagemanget till det redan är högt då friktioner som kan existera i jobbet inte får samma uttryck då målet med aktiviteten är annorlunda.

5.6 På vilka sätt upplever informanterna att rolighetsfaktorns roll kan förändras för att öka det informella lärandet i framtiden?

Att arbeta aktivt inom organisationen med att ha roligt på jobbet som ett sätt att utveckla kompetens kräver resurser men det informella lärandet är svårare att märka i kontrast till det formella där man efter varje utbildning kan "checka av" att individen har den här kompetensen (även om det inte alltid är så). Det blir således svårare för de som arbetar med frågan att motivera den ökade kostnaden som det medför även om den reella utdelningen kan vara högre än andra kompetenshöjande initiativ.

Informant 1 beskriver att det blir viktigare för organisationer att deras anställda har roligt på jobbet.

“Nu börjar det komma fram nya roller som wellness-director, där det inte bara handlar om att öka hälsan utan det handlar om att ha roligt tillsammans.”

(Informant 1)

I framtiden krävs det därav en högre förståelse inom HR och beslutsfattare för de positiva aspekterna som finns att hämta inom fenomenet att ha roligt på jobbet och att ha specifika roller inom en organisation för att skapa roligare arbetsplatser är ett steg i rätt riktning. Informanterna är eniga om att det är viktigt att ha roligt på jobbet och att systematiskt införa platser och tillfällen där anställda kan ha roligt tillsammans är och kommer förbli viktigt för att bli en attraktiv arbetsgivare och därmed kunna säkerställa att de har rätt kompetens både genom nyrekryteringar och som ett sätt att behålla befintlig personal. Att i framtiden arbeta mer aktivt med att ha roligt på jobbet blir ett sätt för företag att öka det individuella engagemanget till de affordanser som erbjuds genom att det blir roligare att delta.

6. Diskussion

I analysen av det empiriska materialet finns det en antydning om att fenomenet att ha roligt på jobbet är en viktig del av arbetslivet i sin helhet både när det kommer till att bibehålla kompetens och sprida den inom organisationen men även producera ny kompetens genom att antingen attrahera den utifrån eller tillåta de anställda att arbeta mer kreativt med deras arbetsuppgifter. Billett (2010) beskriver att en del av att kunna bibehålla företagets kontinuitet är beroende av att organisationens praxis delas och utvecklas där denna delning sker i det sociala samspelet mellan individer i en organisation. I en värld som blir allt mer digitaliserad där interna utbildningar som tidigare kan ha genomförts i grupp numera genomförs enskilt i en digital utbildningsplattform och där hemarbetet blir allt vanligare där man inte längre träffar sina kollegor dagligen både under och utanför arbetstid blir detta sociala samspel som bidrar till organisationernas kontinuitet och det informella lärandet hotat. Det behöver därför finnas incitament för kollegor att vilja träffa varann och öka det individuella engagemanget och då även bli en del av sammanhanget. Några exempel på vad dessa incitament kan vara är genom det som Bolton & Houlihan (2009) beskriver som paketerat roligt i form av evenemang eller genom det mer vardagliga som beskrivs som organiskt roligt (Bolton & Houlihan, 2009); att det är roligare att arbeta på kontoret än vad det är skönare att arbeta hemifrån. I framtiden kan därmed dessa initiativ för att medarbetare ska ha roligt på jobbet bli en central del i det informella lärandet.

Analysen antyder att det krävs resurser för att ha roligt på jobbet och dessa resurser kostar i många fall pengar, antingen direkt genom en bestämd kostnad eller indirekt genom tid. Många organisationer har som mål att vara så lönsamma som möjligt och förutsättningarna för att ha roligt på jobbet kan ses som något som försämrar lönsamheten såsom; arbetsroller som arbetar med att öka hur roligt det är på jobbet, pingisbord, servera fika till de anställda, tävlingar och inte minst större firmafester. Alla dessa exempel kan bidra till hur roligt det är på jobbet men att motivera för en företagsledning att dessa typer av utgifter kan vara investeringar och inte bara en ren kostnad kan vara svårt om det inte går att koppla till en specifik utdelning antingen i form av ökat produktivitet, högre kompetens eller ett lägre behov att rekrytera. Något som skulle kunna fungera som ett hjälpmedel att motivera att det bör ses som en investering är att fragmentera fenomenet roligt på jobbet i mindre bitar för att sedan koppla dessa till specifika effekter. Tews et al (2014) benämner en del av roligt på jobbet som socialisering mellan kollegor och vill en organisation öka denna typ av roligt är

kanske en kaffemaskin en bra investering då samtal kan framkomma i kön till den. En firmafest kan ses som en stor utgift utan avkastning men kan man påvisa att det ökar socialiseringen mellan kollegor samtidigt som det kan leda till lägre kostnader är utgiften betydligt enklare att motivera. Firmafesten kan också leda till samtal mellan individer från olika avdelningar i organisationen och kan då utöka mängden grupper en individ kan bli medlem i genom att ge en yta för evalueringar. Firmafesten som i början endast framstod som en utgift har nu omvandlats till en möjlighet att öka både det nära samarbetet mellan kollegor men också samarbetet mellan avdelningar samtidigt som det gjort att några individer väljer att stanna längre i organisationen så rekryteringskostnaderna har gått ner. Att därmed forska om och bryta ner fenomenet att ha roligt på jobbet till mindre delar kan skapa möjligheter för personer inom och utanför HR att få resurser för att genomföra initiativ och aktiviteter som ämnar att göra det roligare på jobbet.

Den empiri som analyserats grundar sig på erfarenheter som informanterna har tagit till sig från många olika typer av organisationer, små eller stora, nationella eller internationella, tjänste- eller produktproducerande, lågkvalificerade eller högkvalificerade branscher men trots det är deras erfarenheter liknande och i många frågor delar de samma åsikter. Upplevelsen att fenomenet roligt på jobbet är betydelsefullt och har en positiv påverkan på det informella lärandet är genomgående i alla organisationer de varit delaktiga i. Detta går också i linje med de resultat som producerats i de tre kvantitativa studierna som presenterats skrivna av Lee et al (2022), Tahari et al (2022) och Tews et al (2017) där resultaten var väldigt lika trots att de studerat olika branscher i olika delar av världen med väldigt olika kultur. Det går därmed att anta att relationen mellan att ha roligt på jobbet och det informella lärandet inte är kopplat till någon specifik yrke utan är ett globalt fenomen som är relevant oavsett yrke och demografi.

6.1 Studiens bidrag och begränsningar

Studien bidrar med kunskap kring hur individer som arbetar inom human resources ser på fenomenet att ha roligt på jobbet i relation till det informella lärandet och uppfyllt det syftet som studien utgått ifrån samt besvarat de frågeställningar studien haft. Studien visar att det finns många fördelar med att ha roligt på jobbet men att det finns förutsättningar som behöver uppfyllas för att det ska vara roligt på jobbet. Utifrån den teori som studien utgått ifrån bidrar

studien också med att fenomenet att ha roligt på jobbet kan vara ett hjälpmedel för individer att få en grupptillhörighet samt till större utsträckning ta del av de affordanser som erbjuds av en organisation. Studien bidrar med kunskap kring hur det informella lärandet kan bli positivt påverkat av att ha roligt på jobbet som kan bli en viktig del av det framtida arbetsplatslärandet i ett arbetsklimat som blir mer och mer digitaliserat. Studien bidrar också med en kvalitativ syn på relationen mellan att ha roligt på jobbet och det informella lärandet i ett ämne som annars präglas av kvantitativ forskning och styrker samtidigt det samband som identifierats i den kvantitativa forskningen också upplevs av individer som arbetar inom HR.

Studiens tids- och omfattningsbegränsningar har medfört att inte alla perspektiv har kunnat presenteras där perspektivet från de som är lägre ner i den organisatoriska hierarkin med lågkvalificerade yrken inte är representerade då empirin endast kommer från personer som antingen nu eller tidigare suttit i höga positioner och bör därför tas i beaktning. Att inkludera perspektivet från samtliga led i en organisation hade kunnat ge en ännu djupare bild av upplevelserna kring relationen mellan att ha roligt på jobbet och det informella lärandet.

6.2 Förslag på framtida studier

Som tidigare nämnt saknas det ett tydligt konsensus om vad som fenomenet att ha roligt på jobbet innebär i ett bredare forskningssammanhang och hur man väljer att benämna och definiera begreppen är upp till den som utför studien vilket minskar möjligheterna att jämföra resultaten mellan studier. Att genomföra en studie om ämnet för att skapa ett ramverk för framtida forskning att använda kan därför vara både intressant och viktigt för forskningen om ämnet.

Ett annat intressant ämne som uppkommit i intervjuerna men inte behandlats i den här studien är hur att ha roligt på jobbet påverkar individers varaktighet inom en organisation, flera av informanterna har nämnt att det har eller borde ha en positiv effekt. Den ökade varaktigheten skulle också kunna hjälpa företag med den kompetensbrist som problematiserats i början av studien genom att kunna bibehålla kärnkompetens som behövs i organisationen.

Denna studie utgår ifrån erfarenheter hos personer som har suttit eller sitter högt upp i en organisation men det skulle också vara intressant att göra en studie där empirin kommer ifrån

intervjuer med både högt och lågt uppsatta individer i samma organisation för att se om upplevelserna liknar varann eller om det finns stora skillnader i deras syn på att ha roligt på jobbet.

7. Slutsats

I början av denna studie lyfts problem i vissa organisationer gällande den kompetensbrist som många företag upplever till följd av ett samhälle i hastig utveckling. Detta skapade i sin tur en fråga om hur man kan lösa denna upplevda kompetensbrist på andra sätt än genom formella utbildningar. Studien lyfter en alternativ lösning genom det informella lärandet men problematiserar samtidigt vad organisationer kan göra för att öka det informella lärandet. Ett förslag är genom att öka hur roligt på jobbet individer har och insikter från erfarna HR-personer lyfts för att synliggöra de positiva aspekterna som finns att nyttja inom organisationer gällande just att ha roligt på jobbet. De informanter som valt att ställa upp i denna studie har en gemensam positiv syn på att ha roligt på jobbet inte bara för att kunna lösa ett växande kompetensproblem utan även för att skapa bättre arbetsplatser.

Johan Elliot

Bilagor

Bilaga 1

Hej,

Mitt namn är Johan Elliot och går Programmet med inriktning mot Personal- och Arbetslivsfrågor vid Uppsala Universitet och skriver nu min C-uppsats och önskar att få intervjua dig.

Studien har som mål att undersöka hur det informella lärandet på arbetsplatsen kan bli påverkat av att ha roligt på jobbet. Det material som samlas och analyseras kommer genom att intervjua individer med gedigen erfarenhet av HR-arbete i flera organisationer. Jag kommer att intervjua personer från flera olika organisationer men vilka dessa personer och organisationer är kommer inte att presenteras utan denna typ av information kommer att anonymiseras så att informationen inte går att härleda till en specifik person. Informationen som framkommer under intervjuerna kommer att raderas vid studiens slut och inte delas med någon annan part. Då målet är att fånga upp era upplevelser finns det inga rätt eller fel svar utan alla typer av svar hjälper att få en nyanserad bild av ämnet.

Intervjun kommer ske digitalt över Zoom eller Microsoft Teams och spelas in för att de sedan ska kunna bli transkriberade och analyserade. Då det endast är det som sägs i intervjun som kommer att analyseras finns det inget krav på att ha kamera igång men en bra mikrofon och så lite bakgrundsljud som möjligt är uppskattat. Intervjun beräknas ta ungefär 60 minuter men kan vara både kortare eller längre beroende på hur mycket tid och insikter du har möjlighet att dela med dig av.

I samband med att vi kommer överens om ett datum och tid för intervjun önskar jag att du skriver ett godkännande att delta i studien i mailet. Du kan närsomhelst dra tillbaka detta godkännande och avsluta ditt medverkande i studien. Uppkommer det några frågor eller funderingar kan du antingen maila eller ringa mig så svarar jag så fort som möjligt.

Vänliga hälsningar,

Johan Elliot

Telefonnummer: +46-XXXXXXXXXX

Mail: XXXXXXXX

Handledare: Viktor Englund

Mail: XXXXXXXX

Bilaga 2

Intervjuguide

Intro:

- Välkomna informanten och presentera vem jag är och berätta att intervjun kommer handla om hur roligt på jobbet kan påverka det informella lärandet som sker.
- Fråga om samtycke att spela in intervjun och berätta att materialet endast kommer användas i denna studie och kommer att raderas när studien är avslutad.
- Be personen presentera sig och berätta lite om nuvarande och tidigare arbetserfarenhet.

Frågor:

- Vad anser du är roligt på jobbet? Kan du beskriva vad du anser är roligt på jobbet med hjälp av några konkreta exempel på något som är roligt på jobbet?
- Vad finns det för olika faktorer som kan påverka hur roligt någon har på jobbet? Vilken av faktorerna anser du är viktigast och hur kan man påverka den?
- Vad har att ha roligt på jobbet för betydelse på arbetet?
- Hur kan medarbetare påverka hur roligt arbetet uppfattas? Tror du det finns tydliga skillnader hos individer som arbetat länge på ett företag kontra en nyanställd?
- Hur kan roligt på jobbet påverka individers prestationer? Finns det både positiva och negativa konsekvenser och vilka kan de vara?
- Hur kan roligt på jobbet påverka det informella lärandet på arbetsplatsen?
- Hur kan företag ta hjälp av anställda för att öka hur roligt på jobbet de har? Vilka konsekvenser skulle det kunna ha på det informella lärandet?
- Vad finns det för konkreta förändringar företag kan göra för att öka hur roligt anställda har i arbetet? Hur kan det påverka individerna på arbetsplatsen?

Avslut:

- Fråga om det finns något informanten själv vill lägga till som jag inte har tagit upp som kan vara intressant.
- Fråga om informanten har några frågor gällande mig eller studien.

Johan Elliot

- Fråga om det är godkänt att kontakta informanten i framtiden för förtydligande eller följdfrågor till det som sagts i intervjun.
- Tacka för att informanten har ställt upp.

Referenslista

Astrid. (2021). 10 sätt att främja informellt lärande och skapa en arbetsplats full av lärmöjligheter. *Tema HR*.

<https://temahr.se/larande-utveckling/10-satt-att-framja-informellt-larande-och-skapa-en-arbetsplats-full-av-larmojligheter/> (Hämtad 27 december 2023)

Billett, S. (2001). Learning in the workplace : strategies for effective practice. *Allen & Unwin*.

Billett, S. (2004). Workplace Participatory Practices: Conceptualising Workplaces as Learning Environments. *The Journal of Workplace Learning*, 16(6), 312–324.

<https://doi.org/10.1108/13665620410550295>

Billett, S. (2006). Relational Interdependence Between Social and Individual Agency in Work and Working Life. *Mind, Culture and Activity*, 13(1), 53–69.

https://doi.org/10.1207/s15327884mca1301_5

Billett, S. (2010). Subjectivity, Self and Personal Agency in Learning Through and for Work. I M. Malloch; L. Cairns; K. Evans & O'Connor (Eds.), *The SAGE handbook of workplace learning*, 60–72. *SAGE Publications Limited*, 2010.

<https://doi.org/10.4135/9781446200940.n5>

Bolton, S., & Houlihan, M. (2009). Are we having fun yet? A consideration of workplace fun and engagement. *Employee Relations*, 31(6), 556–568.

<https://doi.org/10.1108/01425450910991721>

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3. Uppl.). *Liber*.

Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>

Ford, McLaughlin, F. S., & Newstrom, J. W. (2003). Questions and answers about fun at work. *HR. Human Resource Planning*, 26(4), 18–33.

<https://doi.org/10.1080/158037042000225245>

Garrick, J., & Rhodes, C. (2004). Researching workplace learning: An introduction. *Journal of Workplace Learning*, 16(1/2), 4-14.

Lee, Chang, P.-C., & Chang, H.-Y. (2022). How workplace fun promotes informal learning among team members: a cross-level study of the relationship between workplace fun, team climate, workplace friendship, and informal learning. *Employee Relations*, 44(4), 870–889.

<https://doi.org/10.1108/ER-06-2021-0251>

Moreland R. L. & Levine J. M.. (1982). Socialization in Small Groups: Temporal Changes in Individual-Group Relations. *Advances in Experimental Social Psychology. Academic Press*, 15, 137-192 [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60297-X](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60297-X)

Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822. <https://doi.org/10.1086/681096>

Ramqvist, P. (11 maj 2022). Unga väljer pengar före glädje. *Fokus*.

<https://www.fokus.se/ekonomi/unga-valjer-pengar-fore-gladje/> (Hämtad 27 december 2023)

Svenskt Näringsliv. (Maj 2023). Vem ska göra jobbet? Företagens kompetenslarm och kommunernas roll i att komma till rätta med kompetensbristen.

https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/5cfm15_vem_ska_gora_jobbetpdf_1199322.html/Vem_ska_gora_jobbet.pdf (Hämtad 27 december 2023)

Taheri, M., Motealleh, S., & Younesi, J. (2022). Workplace fun and informal learning: the mediating role of motivation to learn, learning opportunities and management support. *The Journal of Workplace Learning*, 34(3), 229–241. <https://doi.org/10.1108/JWL-05-2021-0062>

Tews, M. J., Michel, J. W., & Allen, D. G. (2014). Fun and friends: The impact of workplace fun and constituent attachment on turnover in a hospitality context. *Human Relations*, 67(8), 923–946. <https://doi-org.ezproxy.its.uu.se/10.1177/0018726713508143>

Tews, M. J., Michel, J. W., & Noe, R. A. (2017). Does fun promote learning? The relationship between fun in the workplace and informal learning. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.006>

Trost, J. (2010). Kvalitativa intervjuer (4., [omarb.] uppl.). *Studentlitteratur*.

Vetenskapsrådet. (2002). Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning.

https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf

Wenger, E. (2000). Communities of practice and social learning systems. *Organization, 7*(2), 225-246.